

cedo, don Salvador Ramos Ramos y don Antonio Almendro Marín; don Juan José de la Serna, don Jesús Tapiador Moreno, en calidad de integrantes del comité de empresa del centro de trabajo de “SDF” de Torrejón de Ardoz (calle Torrejón, número 26).

Y de otra parte, don Antonio Álvarez Larraceleta, don Fernando Bonilla Zafra y doña Nuria Yusta Ventura, en nombre y representación de la sociedad “Servicios de Distribución Frigorífica Ibérica, Sociedad Anónima”.

Reconociéndose capacidad legal suficiente para el otorgamiento del presente documento,

## EXPONEN

Que el objeto de la presente reunión es el de realizar un análisis de los puntos previstos en el orden del día:

Festivos 2009. Después de la visita al Instituto Laboral el pasado 7 de abril de 2009, y dando respuesta al compromiso adquirido de conciliación entre las partes con respecto al acuerdo de voluntariedad y coste de los festivos para el año 2009, se celebra reunión llegando al acuerdo ambas partes de mantener las condiciones de coste de los festivos del año 2008, con la desaparición del “forfait”, quedando de la siguiente forma.

- Cada uno de los cuatro festivos anuales especiales, 2 de mayo, 15 de mayo, 11 de junio y 9 de noviembre: 160 euros brutos más un día libre, siendo compromiso de la empresa dar trabajo por ocho horas al personal asistente.
- Los restantes 10 festivos serán compensados con un importe bruto de 160 euros por la jornada trabajada.
- Sábados y días extra:
  - Por jornada completa de ocho horas se abonará un importe bruto de 104,20 euros.
  - “Forfait” (hasta 6 horas de trabajo): se abonará un importe bruto de 78,15 euros.
- Domingos: jornada trabajada con abono de 140,67 euros.
- Horas extraordinarias por categorías profesionales tal y como marca el convenio.

Y sin más asuntos que tratar, se firma la presente acta por triplicado ejemplar, por todos los asistentes relacionados, en el lugar y fecha citados.—El comité de empresa.—La representación empresarial.

(03/18.394/09)

## Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 15 de julio de 2009, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Metro de Madrid, Sociedad Anónima”, y acta de 30 de junio de 2009 (código número 2800922).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Metro de Madrid, Sociedad Anónima”, así como acta de 30 de junio de 2009, suscrito por la comisión negociadora del mismo día 17 de junio de 2009, 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, esta Dirección General

## RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio y el acta de 30 de junio de 2009 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 15 de julio de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “METRO DE MADRID, SOCIEDAD ANÓNIMA”

### TÍTULO PRIMERO

#### ÁMBITO DE APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO

#### CAPÍTULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN

##### CLÁUSULA 1ª: Ámbito funcional y territorial

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales en la empresa Metro de Madrid, S.A.

##### CLÁUSULA 2ª: Ámbito personal

Las condiciones laborales pactadas en el presente Convenio Colectivo tendrán eficacia y obligarán a todos los trabajadores vinculados a la empresa Metro de Madrid S.A., con motivo de una relación laboral común, así como a cuantos trabajadores se incorporen a la empresa mediante contrato de trabajo durante su vigencia.

Quedan excluidos de la aplicación del presente Convenio Colectivo quienes desempeñen los cargos de Presidente, Vicepresidente, Consejero Delegado, Director Gerente, Director y Subdirector.

Asimismo quedan excluidos quienes desempeñen funciones que se limiten al ejercicio puro y simple del cargo de Consejero en el Consejo de Administración de la Empresa y los vinculados a ella por cualesquiera contratos civiles y/o mercantiles.

##### CLÁUSULA 3ª: Ámbito temporal

La vigencia del presente Convenio Colectivo se extenderá desde la fecha de su firma hasta el 31 de diciembre de 2012, con independencia de la fecha en que se lleve a efecto la publicación oficial del mismo por el Organismo Administrativo competente.

Se exceptúan de lo dispuesto en el párrafo anterior aquellas cláusulas que determinan, expresamente, el momento de inicio o de cese de la producción de sus efectos, o de ambos, a la vez.

Este Convenio Colectivo podrá ser prorrogado expresa o tácitamente. Se entenderá prorrogado tácitamente, por períodos anuales, si no mediara aviso de denuncia, formulado por cualesquiera de las Partes, con al menos un mes de antelación a la finalización de su vigencia o de la prórroga en curso.

El aviso de denuncia se comunicará por escrito a la otra Parte y a la Dirección General de Trabajo u Organismo que lo pudiera sustituir.

#### CAPÍTULO II: COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y DESARROLLO

##### CLÁUSULA 4ª: Comisión de Seguimiento y Desarrollo

Se constituirá una Comisión de Seguimiento y Desarrollo del presente Convenio Colectivo para entender de cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, desarrollo, aplicación, control y vigilancia del cumplimiento del mismo.

Dicha Comisión estará formada inicialmente por los miembros que designen las Partes firmantes del presente Convenio Colectivo, en un número no inferior a cinco ni superior a diez, por cada una de las Partes, cuyas competencias se concretan en las siguientes funciones:

- A) Interpretación de las controversias surgidas sobre la totalidad de las cláusulas del Convenio Colectivo.
- B) Vigilancia y adopción de las medidas necesarias para el desarrollo y cumplimiento de lo pactado.

Asimismo, la Comisión de Seguimiento y Desarrollo tendrá las competencias encomendadas por mandato expreso de las Partes en las distintas disposiciones del presente Convenio Colectivo, con sujeción a los plazos que asimismo pudieran señalarse en las disposiciones en cuestión.

La Comisión se constituirá dentro de los siete días naturales siguientes a la firma del presente Convenio Colectivo, fijando en la primera reunión sus normas de funcionamiento.

Las resoluciones en el seno de dicha Comisión deberán adoptarse, una vez agotado el procedimiento que al respecto se pacte y para que adquieran fuerza vinculante, con el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos Representaciones.

### TÍTULO SEGUNDO

#### CONDICIONES ECONÓMICAS

#### CAPÍTULO I: INCREMENTOS SALARIALES DURANTE LA VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO Y REVISIÓN SALARIAL PARA LOS AÑOS 2011 y 2012.

##### CLÁUSULA 5ª: Incrementos salariales durante la vigencia del Convenio Colectivo

Como consecuencia y contraprestación de las medidas concretas de reorganización del trabajo y de mejora de la productividad acordadas en la cláusula 16ª, así como de las

implicaciones derivadas del Plan de Ampliación de la Red previsto durante la vigencia del Convenio Colectivo, las actuales retribuciones experimentarán los siguientes incrementos:

### 1. Año 2009:

#### • Subida Lineal.-

Para este ejercicio, se establece un incremento lineal de 750 euros anuales en el Salario Base de todos los trabajadores. Este incremento tendrá efectos del 1 de enero de 2009.

#### • Incremento derivado de medidas de mejora de la productividad (cláusula 16ª del Convenio Colectivo).-

A partir del día 1 de julio de 2009, la Prima de Eficacia de todos los trabajadores que vienen percibiendo este concepto se incrementará en 1 euro por día de trabajo efectivo, con cargo a la repercusión global que puedan tener las medidas de productividad acordadas, en la cláusula 16ª de este Convenio Colectivo, para el cuatrienio 2009-2012.

Desde esa misma fecha, pasará a integrarse en el Salario Base de los citados trabajadores afectados (y, por tanto, quedará absorbido) el incremento de la Prima de Eficacia establecido en el párrafo anterior, es decir, 221 euros anuales (1 euro x 221 jornadas teóricas de trabajo).

#### • Incremento derivado de medidas de reorganización del trabajo (cláusula 16ª del Convenio Colectivo).-

A partir del día 1 de julio de 2009, todos los trabajadores de la empresa no sujetos a retribución variable devengarán, en concepto de Plus de Reorganización (este plus está vinculado a la implantación de medidas de racionalización de la organización del trabajo acordadas, en la cláusula 16ª del Convenio Colectivo, para el cuatrienio 2009-2012), un importe de 3 euros por día de trabajo efectivo.

El importe de este plus, en cómputo anual, se integrará (y, por tanto, quedará absorbido), desde esa misma fecha, en el Salario Base de los citados trabajadores afectados. En concreto, y por tal motivo, el Salario Base se incrementará en 663 euros anuales (3 euros x 221 jornadas teóricas de trabajo).

#### • Repercusión de los referidos incrementos en los colectivos de Mandos Intermedios y Técnicos no Titulados Cualificados y de Directivos y Técnicos.-

A partir del día 1 de julio de 2009, se incrementará el Salario Base de los trabajadores pertenecientes a las categorías laborales adscritas a dichos colectivos en la cantidad de 884 euros anuales, como repercusión equivalente a los incrementos salariales que, por los conceptos de Prima de Eficacia y Plus de Reorganización, han sido acordados, en los dos apartados inmediatamente anteriores, para el colectivo de trabajadores no sujetos a retribución variable.

#### • Tablas Salariales.-

En las Tablas Salariales que figuran como Anexos números I y II constan, respectivamente, los importes finales del Salario Base resultante a fechas 1 de enero y 1 de julio de 2009, después de aplicar los incrementos establecidos, directamente o por integración o repercusión de otros conceptos, y, además, para la tabla correspondiente a 1 de julio de 2009, la absorción prevista para la Prima de Eficacia y el Complemento Variable en los apartados correspondientes de la cláusula 7ª del Convenio Colectivo.

#### • Incremento de los restantes conceptos salariales.-

Durante el año 2009 los restantes conceptos salariales no experimentarán subida alguna, sin perjuicio de la que tenga el Complemento de Antigüedad por repercusión de los incrementos establecidos, en cada caso, para el Salario Base en los apartados anteriores.

Los importes correspondientes a tales conceptos salariales son los que constan expresamente en las Tablas Salariales que figuran en los Anexos números I y II o en los apartados dedicados a cada uno de ellos dentro de la cláusula 7ª, bajo el título de Estructura Salarial.

### 2. Año 2010:

#### • Subida Lineal.-

A partir del día 1 de enero de 2010, se establece un incremento lineal de 750 euros anuales en el Salario Base de todos los trabajadores.

#### • Repercusión de la prima de la póliza de Incapacidad Permanente Total.-

A partir de 1 de enero de 2010, se incrementará el Salario Base de todos los trabajadores en un importe de 323 euros anuales, por repercusión del importe de la prima que se venía abonando por la póliza de seguro que garantiza hasta el día 31 de diciembre de 2009, en términos económicos, las situaciones de Incapacidad Permanente Total.

#### • Incremento derivado de medidas de mejora de la productividad (cláusula 16ª del Convenio Colectivo).-

A partir del día 1 de enero de 2010, la Prima de Eficacia de todos los trabajadores que vinieran percibiendo este concepto se incrementará en 1 euro por día de trabajo efectivo, con cargo a la repercusión global que tengan las medidas de mejora de la productividad acordadas, en la cláusula 16ª de este Convenio Colectivo, para el cuatrienio 2009-2012.

Desde esa misma fecha, pasará a integrarse en el Salario Base de los citados trabajadores afectados (y, por tanto, quedará absorbido) el incremento de la Prima de Eficacia establecido en el párrafo anterior, es decir, 221 euros anuales (1 euro x 221 jornadas teóricas de trabajo).

#### • Incremento derivado de medidas de reorganización del trabajo (cláusula 16ª del Convenio Colectivo).-

A partir del día 1 de enero de 2010, y una vez efectuada la absorción del importe inicial de este plus, todos los trabajadores de la empresa no sujetos a retribución variable percibirán, en concepto de Plus de Reorganización (este plus está vinculado a la implantación de medidas de racionalización de la organización acordadas, en la cláusula 16ª del Convenio Colectivo, para el cuatrienio 2009-2012), un importe de 1 euro por día de trabajo efectivo.

Este plus, con efectos desde esa misma fecha, y por el importe señalado anteriormente, pero en cómputo anual, se integrará en el Salario Base de los citados trabajadores afectados (y, por tanto, quedará absorbido). En concreto, y por tal motivo, el Salario Base se incrementará en 221 euros anuales (1 euro x 221 jornadas teóricas de trabajo).

#### • Repercusión de los referidos incrementos en los colectivos de Mandos Intermedios y Técnicos no Titulados Cualificados y de Directivos y Técnicos.-

A partir del día 1 de enero de 2010, se incrementará el Salario Base de los trabajadores pertenecientes a las categorías adscritas a dichos colectivos una cantidad igual a 442 euros anuales como repercusión equivalente a los incrementos salariales que, por los conceptos de Prima de Eficacia y Plus de Reorganización, han sido acordados, en los dos apartados inmediatamente anteriores, para el colectivo de trabajadores no sujetos a retribución variable.

#### • Tablas salariales.-

En las Tablas Salariales, que figuran como Anexo número III, consta el importe final del Salario Base resultante a fecha 1 de enero de 2010, después de aplicar los incrementos establecidos, directamente o por integración o repercusión de otros conceptos, para dicho ejercicio.

#### • Incremento de los restantes conceptos salariales.-

Durante el año 2010 los restantes conceptos salariales no experimentarán subida alguna, sin perjuicio de la que tenga el Complemento de Antigüedad por repercusión de los incrementos establecidos, en cada caso, para el Salario Base en los apartados anteriores.

Los importes correspondientes a tales conceptos salariales son los que constan expresamente en las Tablas Salariales que figuran en el Anexo número III o en los apartados dedicados a cada uno de ellos dentro de la cláusula 7ª, bajo el título de Estructura Salarial.

En lo sucesivo, el Plus de Reorganización formará parte de la estructura salarial en las mismas condiciones de devengo que la Prima de Eficacia, con el ámbito subjetivo establecido en el apartado correspondiente de la misma, y en una cuantía de 5 euros por día de trabajo efectivo.

### 3. Año 2011:

A partir del día 1 de enero de 2011, los valores definitivos que en dicha fecha tuvieran los distintos conceptos o retribuciones salariales se verán incrementados en el porcentaje que el Gobierno de la Nación estime como previsión del I.P.C. para dicho año más el 1%, con excepción de los Complementos de Corretornos, Jornada Partida y Metro Ligero, cuyo importe para el referido ejercicio ya ha sido establecido en la cláusula dedicada a la estructura salarial en el texto de este Convenio Colectivo.

Además, la Paga Plus Convenio, una vez actualizada en el porcentaje correspondiente (I.P.C. previsto para 2011 más el 1%), se incrementará en 175 euros, por sustitución y compensación del Plus de Extinción de Beneficios Sociales.

### 4. Año 2012:

A partir del día 1 de enero de 2012, los valores definitivos que en dicha fecha tuvieran los distintos conceptos o retribuciones salariales se verán incrementados en el porcentaje que el Gobierno de la Nación estime como previsión del I.P.C. para dicho año más el 1%, con excepción de los Complementos de Corretornos, Jornada Partida y de Metro Ligero, cuyo importe para el referido ejercicio ya ha sido establecido en la cláusula dedicada a la estructura salarial en el texto de este Convenio Colectivo.

Además, el Plus de Reorganización, una vez revisado y actualizado, se incrementará en 2 euros por día de trabajo efectivo.

### CLÁUSULA 6ª: Revisión salarial para los años 2011 y 2012.-

1. Llegado el 31 de diciembre de 2011, se solicitará del Instituto Nacional de Estadística certificación del Índice General de Precios al Consumo correspondiente al período 1 de enero a 31 de diciembre del citado año. Si resultase diferencia en exceso sobre el I.P.C. previsto por el Gobierno de la Nación para dicho año, se revisarán en tal exceso las retribuciones salariales de cada trabajador devengadas durante el año 2011, abonándose este exceso a todos los agentes en la nómina del mes siguiente a aquél en que se dé por definitivo el I.P.C. de 2011.

La revisión salarial prevista en el párrafo anterior, como excepción, no será de aplicación a los Complementos de Corretornos, de Jornada Partida y de Metro Ligero, por cuanto el importe de los mismos queda ya definido para el año 2011 en la cláusula 7ª, ni al incremento neto de 175 euros de la Paga Plus Convenio.

2. Llegado el 31 de diciembre de 2012, se solicitará del Instituto Nacional de Estadística certificación del Índice General de Precios al Consumo correspondiente al período 1 de enero a 31 de diciembre del citado año. Si resultase diferencia en exceso sobre el I.P.C. previsto por el Gobierno de la Nación para dicho año, se revisarán en tal exceso las retribuciones salariales de cada trabajador devengadas durante el año 2012,

abonándose este exceso a todos los agentes en la nómina del mes siguiente a aquél en que se dé por definitivo el I.P.C. de 2012.

La revisión salarial prevista en el párrafo anterior, como excepción, no será de aplicación a los Complementos de Corretornos, de Jornada Partida y de Metro Liger, por cuanto el importe de los mismos queda ya definido para el año 2012 en la cláusula 7ª.

## CAPÍTULO II: OTRAS CONDICIONES ECONÓMICAS

### CLÁUSULA 7ª: Estructura salarial

Las retribuciones de los trabajadores se estructuran en Niveles Económicos, donde quedan encuadrados todos ellos en razón a la categoría profesional que ostentan.

La estructura retributiva, a su vez, queda configurada por las clases y conceptos que a continuación se detallan:

#### 1.- Retribuciones salariales.-

##### A) Salario Base.-

Es la retribución por unidad de tiempo.

Para los años 2009 ( primer semestre y segundo semestre) y 2010, el importe del Salario Base anual de cada categoría laboral y Nivel Económico es el que, respectivamente, consta en las Tablas Salariales que acompañan a este texto como Anexos números I, II y III.

El Salario Base se abona en quince pagas, de las que tres tienen la consideración de extraordinarias.

El importe de cada paga se cuantifica de la forma siguiente:

- Cada paga extraordinaria es igual al importe resultante de aplicar un porcentaje del 5,75% sobre el Salario Base anual.
- El resto del Salario Base anual, es decir, la cuantía del mismo resultante una vez sustraído el importe de las tres pagas extraordinarias, se abona dividido en doce partes de igual valor y coincidiendo con las mensualidades naturales.

##### B) Complemento Personal.-

Este complemento es el reconocido a título personal a determinados trabajadores, y únicamente a los efectos de garantizar una retribución mínima, con motivo del cambio de estructura salarial recogido en la cláusula 7ª del Convenio Colectivo 1998/2000. Por lo tanto, sólo devengarán este complemento, en idénticas condiciones a las acordadas al respecto en dicha norma convencional, los trabajadores que a la fecha de la firma del presente Convenio ya lo venían percibiendo.

El antedicho complemento es revalorizable en los años 2011 y 2012, no es absorbible ni compensable, y se abona prorrateado en doce veces, coincidentes con los meses naturales.

##### C) Complemento de Antigüedad.-

Es la retribución ligada al tiempo de permanencia en activo en la empresa.

El importe de los unienios será igual al 0,62% del Nivel Económico asignado, que resulta de adicionar el Salario Base y la Paga Plus Convenio.

Se abona en doce veces, coincidentes con los meses naturales, y la cuantía de la anualidad fijada para 2009 (primer y segundo semestre) y 2010 es, para cada Nivel Económico, la recogida, respectivamente, en las Tablas Salariales acompañadas como Anexos números I, II y III.

El Complemento de Antigüedad para cada trabajador es el resultado de adicionar dos componentes económicos, a saber:

**a) Componente consolidado para cada trabajador:** Este componente es igual al importe que cada trabajador, en cómputo anual y en concepto de Prima de Antigüedad, venía percibiendo a 31 de diciembre de 1997 (número de unienios cumplidos desde la fecha de ingreso en la Empresa x valor unienio en el año 1997 por 15 ó 455, según el caso), incrementado en los porcentajes de revalorización y revisión aplicables desde dicha fecha.

**b) Componente resultante de la acumulación de unienios posteriores a 31 de diciembre de 1997:** Este componente lo integran los unienios cumplidos a partir del día 1 de enero de 1998 -considerados al importe actualizado del Nivel Económico en que se hubieran cumplido- y los que se cumplan a partir del presente año y en lo sucesivo -también considerados al Nivel Económico en que se cumplan-.

Ambos componentes serán revalorizables durante los años 2011 y 2012, en los términos establecidos en las cláusulas 5ª y 6ª del presente Convenio Colectivo.

##### D) Prima de Nocturnidad.-

No tiene carácter consolidable y se abona al trabajador por cada hora o fracción de la misma efectivamente trabajada en horario nocturno, esto es, entre las 22,00 y las 6,00 horas, y además en las situaciones que, con carácter excepcional, quedan recogidas en el Anexo número IV.

Para 2009 (primer y segundo semestre) y 2010, el valor de la hora nocturna para cada Nivel Económico es el que figura, respectivamente, en las Tablas Salariales que se adjuntan como Anexos números I, II y III.

##### E) Horas Extraordinarias.-

Las horas extraordinarias, esto es, las de actividad productiva realizadas por encima de la jornada laboral ordinaria, darán lugar a una retribución específica.

La retribución fijada, en concepto de hora extraordinaria, para los años 2009 (primer y segundo semestre) y 2010, es la establecida, respectivamente, por categoría profesional y Nivel Económico en las Tablas Salariales adjuntas como Anexos nº I, II y III.

##### F) Complemento Variable.-

Para los trabajadores pertenecientes a las categorías profesionales que después se relacionan, es el que fija anualmente la Dirección de la Empresa en función de objetivos cumplidos o resultados obtenidos y contribución individual a resultados.

Tales categorías profesionales son:

- Jefe de División.
- Jefe de Servicio.
- Subjefe de Servicio.
- Jefe de Área.
- Técnico Agregado Superior.
- Técnico Agregado Medio.
- Técnico Agregado Especialista.
- Inspector Jefe.
- Jefe de Turno del Despacho de Cargas.
- Programador Analista.
- Jefe de Negociado.
- Instructor de Formación.
- Programador Operador.
- Inspector del Puesto de Mando.
- Operador del Despacho de Cargas.
- Operador de Explotación de Instalaciones.
- Técnico de Explotación de Instalaciones.
- Jefe de Línea.
- Supervisor de Material Móvil.
- Técnico Ayudante.
- Técnico Especialista de Material Móvil.
- Maestro.
- Técnico de Línea.

Con efectos del día 1 de julio de 2009, pasará a integrarse en el Salario Base de los trabajadores sujetos a esta retribución variable, por absorción y consolidación del importe estimado de dicha retribución, una cuantía igual a 442 euros anuales.

Como consecuencia de ello, y de los incrementos experimentados por el Salario Base, tanto para 2009 como para 2010, el porcentaje de cálculo del Complemento Variable del colectivo de Técnicos no Titulados Cualificados y Mandos Intermedios experimentará el ajuste necesario. En concreto, el Complemento Variable correspondiente a los años 2009 y 2010 se calculará tomando como referencia, respectivamente, el 15,2 % y el 14% de la suma del Salario Base y la Paga Plus Convenio.

Asimismo, y con idéntica finalidad, tanto para 2009 como para 2010, los parámetros de cálculo del Complemento Variable del colectivo de Directivos y Técnicos (es decir, trabajadores con categoría de Jefe de División, Jefe de Servicio, Subjefe de Servicio, Jefe de Área, Técnico Agregado Superior, Técnico Agregado Medio y Técnico Agregado Especialista) también experimentarán los ajustes correspondientes por la absorción y consolidación parcial del importe estimado del referido concepto.

##### G) Complemento de Puesto 12 pagas.-

Es el establecido, en su caso, por la Dirección de la Empresa para Jefes de División, Jefes de Servicio, Subjefes de Servicio, Jefes de Área, Técnicos Agregados Superiores, Técnicos Agregados Medios y Técnicos Agregados Especialistas, en razón a las especiales características de la actividad o del puesto de trabajo desempeñado.

El Complemento de Puesto se abona en 12 mensualidades iguales coincidiendo con los meses naturales.

Todos los trabajadores que ocupen un mismo puesto de trabajo, percibirán en concepto del denominado "Complemento de Puesto 12 Pagas" el mismo importe, con independencia de la antigüedad que cada trabajador pudiera ostentar en la empresa y de si devengara o no Complemento Personal.

En Anexo número V se relacionan los importes, en cómputo anual, del Complemento de Puesto asociado a cada una de las 31 agrupaciones de puestos de trabajo existentes en la actualidad.

La Dirección de la empresa, en uso de las facultades que, a este respecto, le atribuye esta cláusula, y siempre que respete, como mínimo, los importes ahora acordados para este concepto salarial e informe periódicamente a la Representación Social (a través de la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio Colectivo o del Comité de Empresa) podrá introducir las modificaciones que disponga en relación con la actual estructura de los puestos de trabajo, tanto en supuestos de afectación o alcance individual o plural (supresión, modificación o nueva creación de puestos de trabajo; reasignación de agrupación o nivel retributivo, etc.).

En casos de modificaciones de mayor alcance genérico o colectivo (revisiones de alcance genérico o global para toda la estructura, ya se trate de nuevas valoraciones, nuevas agrupaciones o nuevos importes), la Dirección de la empresa posibilitará la participación de la Representación Social (Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio Colectivo), abriendo un período para consultas, de duración no inferior a treinta días, que deberá preceder a la decisión que se adopte finalmente al respecto (bien sea mediante acuerdo o, en su defecto, decisión unilateral de la Dirección de la empresa).

**H) Complemento de Garantía.-**

Este complemento es el reconocido, en cumplimiento de los acuerdos que posteriormente se citan, a título individual, en favor de determinados trabajadores pertenecientes a las categorías laborales de Jefe de División, Jefe de Servicio, Subjefe de Servicio, Jefe de Área, Técnico Agregado Superior, Técnico Agregado Medio y Técnico Agregado Especialista, con la finalidad de garantizar (transitoriamente y junto con el concepto de Complemento de Garantía Consolidado) el importe de la retribución final que tenían asignada a 31 de julio de 2008.

El importe individual para cada trabajador es, en caso de existir, el saldo positivo resultante, a fecha 31 de julio de 2008, de la aplicación de la fórmula o módulo de cálculo establecido al efecto en Acuerdo de 14 de julio de 2008, suscrito en sede de Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio Colectivo 2005-2008 (convalidado con la Comisión Permanente del Comité de Empresa, con fecha 16 de julio del mismo año) y una vez deducida la parte correspondiente al Complemento de Garantía Consolidado (en los términos que, asimismo, recoge los citados Acuerdos); o el que pudiera tener acreditado a la fecha de la firma de este Convenio Colectivo, en el supuesto de que haya variado o haya sido absorbido, total o parcialmente por otros conceptos, o incrementado como consecuencia del posterior cambio de puesto del trabajador afectado o de una ulterior modificación de sus condiciones retributivas.

El importe individual de este concepto se abona prorrateado en 12 veces, coincidentes con los meses naturales y está sujeto a los incrementos y revisiones salariales previstos en este Convenio Colectivo, siendo de naturaleza no consolidable, por lo que podrá resultar absorbido y compensado, total o parcialmente, cuando así proceda, en supuestos de cambio de categoría (por incremento del Salario Base) o de puesto de trabajo (por incremento del Complemento de Puesto 12 pagas), o ambos. En este último caso, la compensación será reversible (con el límite de la cuantía anteriormente compensada por la promoción inicial) en supuestos de asignación posterior de nuevo puesto de trabajo de menor complemento de puesto.

También procederá la absorción y compensación como consecuencia de la consolidación gradual y progresiva de determinadas cuantías de este complemento que se produzcan en aplicación de lo dispuesto respecto del concepto denominado "Complemento de Garantía Consolidado".

**I) Complemento de Garantía Consolidado.-**

Este complemento es el reconocido, a título personal, a los trabajadores que tengan acreditado derecho a percibir el concepto salarial de "Complemento de Garantía" y tiene la finalidad de ir consolidando -de forma gradual y progresiva- los importes que percibieran, por el citado concepto retributivo, los trabajadores afectados.

El importe individual del denominado Complemento de Garantía Consolidado es, para cada trabajador afectado, el resultado de aplicar los parámetros de cálculo establecidos al efecto en Acuerdo alcanzado en Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio Colectivo 2005-2008, con fecha 14 de julio de 2008 (convalidado con la Comisión Permanente del Comité de Empresa, con fecha 16 de julio de 2008).

El Complemento de Garantía Consolidado estará sujeto a los incrementos y revisiones salariales previstos en este Convenio Colectivo, no es absorbible ni compensable, y se abonará prorrateado en doce veces, coincidentes con los meses naturales.

Este importe individual podrá verse incrementado, de forma gradual y progresiva, con los importes que resulten de efectuar revisiones o actualizaciones, con periodicidad bienal, mediante la aplicación de un porcentaje mínimo del 2,5% anual (es decir, un máximo de un 5% bienal) sobre la cuantía restante que, en la fecha de efectuar cada revisión o actualización, corresponda a cada trabajador afectado en concepto de Complemento de Garantía. Por excepción, estas revisiones periódicas conllevarán la consolidación completa de aquellos importes residuales inferiores a 500 euros en las respectivas fechas de efectos de cada revisión. Los citados plazos bienales, para llevar a efecto tales revisiones o actualizaciones, han iniciado su cómputo a partir del mes de agosto de 2008.

Las cantidades que, como consecuencia de las sucesivas revisiones o actualizaciones así efectuadas para cada trabajador, se adicionen al concepto "Complemento de Garantía Consolidado" se minorarán, en igual importe, del correlativo concepto "Complemento de Garantía", en aplicación del mecanismo de absorción y compensación establecido respecto de este concepto retributivo.

**J) Mejora voluntaria.-**

La Dirección de la empresa, respetando los acuerdos alcanzados, con fecha 14 de julio de 2008, en sede de Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio Colectivo 2005-2008 (convalidado con la Comisión Permanente del Comité de Empresa, con fecha 16 de julio de 2008) y demás pactos salariales vigentes, puede establecer mejoras retributivas voluntarias. A tal fin, informará previamente a la Representación Social (en Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio Colectivo) sobre el concepto o, en su caso, la creación del concepto o conceptos salariales específicos que recojan en nómina las mejoras, explicitando su respectiva naturaleza. La Dirección informará periódicamente a la Representación Social sobre el alcance de la utilización de dichos conceptos.

**K) Complemento de Secretario (del Presidente, Consejero Delegado, Director Gerente, Directores, Subdirectores y Responsables de Unidad), del Conductor (del Consejero Delegado o del Director Gerente), de Control y Venta de Vales, de Servicio de Cafetería y de Bancos.-**

No son de naturaleza consolidable y se perciben por el efectivo y concreto desempeño del puesto de trabajo de que se trate. Estos complementos se abonan en doce veces coincidiendo con los meses naturales.

Para 2009, dichos complementos están fijados en los siguientes importes mensuales:

| <u>Complemento</u>                              | <u>2009</u>    |
|-------------------------------------------------|----------------|
| Secretario Presidente/C. Delegado/Dtor. Gerente | (218,32 euros) |
| Secretario de Director                          | (128,41 euros) |
| Secretario de Subdirector                       | (128,41 euros) |
| Secretario de Responsable de Unidad             | (128,41 euros) |
| Conductor Automóvil C.Delegado/Dtor-Gerente     | (430,49 euros) |
| Ordenanza Control y Venta Vales                 | (77,06 euros)  |
| Servicio de Cafetería                           | (142,27 euros) |
| Bancos                                          | (108,71 euros) |

**L) Plus de Corretornos.-**

No es de carácter consolidable y se abona, por día efectivamente trabajado, a los agentes que integran la Reserva Mensual de Estaciones (sólo cuando realicen un turno distinto del solicitado en primer lugar) y la Reserva de Corretornos en la Unidad Operativa y en la Unidad de Puesto Central y Desarrollo Técnico y al resto de los trabajadores de la Compañía que por necesidades organizativas se vean obligados a cambiar el turno de trabajo inicialmente asignado por otro turno distinto.

Asimismo, y en iguales condiciones de devengo, percibirán el Plus de Corretornos los trabajadores con categoría de Conductor a quienes, en Cuadro Anual de Servicio, se les asignen suplencias mixtas y, en su caso, a los trabajadores de la Unidad Operativa adscritos a las explotaciones de Metro Ligero en los términos que establece la normativa interna reguladora de la prestación de la actividad laboral en dichas explotaciones.

Su cuantía es la siguiente:

|             |                |
|-------------|----------------|
| • Para 2009 | 8,00 euros/día |
| • Para 2010 | 8,00 euros/día |
| • Para 2011 | 8,80 euros/día |
| • Para 2012 | 9,20 euros/día |

Los trabajadores a quienes sea objetivada por la Gerencia de Medicina Laboral una limitación temporal que les impida el pleno desarrollo de las funciones propias de su categoría percibirán, cuando por su nueva situación puedan ser asignados a distintos turnos (mensual o diariamente), el Plus de Corretornos.

**M) Complemento de Jornada Partida.-**

No tiene carácter consolidable y se devenga por día efectivamente trabajado con turno partido.

Su cuantía es la siguiente:

|             |                |
|-------------|----------------|
| • Para 2009 | 8,00 euros/día |
| • Para 2010 | 8,00 euros/día |
| • Para 2011 | 8,80 euros/día |
| • Para 2012 | 9,20 euros/día |

**N) Pagas Extraordinarias.-**

Todo el personal de la Compañía percibirá anualmente tres Pagas Extraordinarias, una de ellas en el mes de junio, otra en el de diciembre, y la última, denominada de vacaciones, en el mes de julio, salvo que el trabajador solicite el abono en el mes anterior al de vacaciones de verano. En este último caso, el trabajador deberá formular petición expresa dirigida a la Unidad de Gestión de Recursos Humanos y Relaciones Laborales dentro de los tres primeros meses del año.

La primera de las referidas Pagas, o de Junio, se devenga del 1 de julio de un año al 30 de junio del siguiente.

Las dos Pagas restantes, esto es, Diciembre y Vacaciones, se devengan del 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año.

El importe de cada una de estas Pagas será igual a la cantidad resultante de aplicar el porcentaje del 5,75% sobre el Salario Base Anual. No obstante lo anterior, y dado que durante el ejercicio 2009, estarán vigentes dos distintas Tablas Salariales y, consiguientemente, dos importes diferentes para el Salario Base durante este año, el 5,75% se aplicará sobre el promedio de las dos cuantías establecidas para el referido concepto. Llegado el 31 de diciembre, y únicamente para el año 2009, se realizará, de proceder, la regularización a que pudiese haber lugar para alcanzar, en los términos establecidos en la cláusula 5ª del presente Convenio Colectivo, los incrementos retributivos pactados para este ejercicio.

El personal que ingrese o cese durante el transcurso del año, cobrará la parte proporcional de las mismas, de acuerdo con el tiempo trabajado, y la liquidación guardará relación con los períodos de devengo antes reseñados.

Al personal que ingresó entre el 1 de enero de 1968 y el 31 de diciembre de 1978 se le abonará, cuando cause baja en la Empresa y en la liquidación final que se practique, la paga de vacaciones o la parte proporcional de la misma correspondiente al período de tiempo comprendido entre la fecha efectiva de su incorporación y el día 31 de diciembre del año en que se produjo ésta.

**Ñ) Paga Plus Convenio.-**

Esta paga, establecida en la cláusula 7ª del Convenio Colectivo 1992-1993, es de igual importe para todos los trabajadores de la empresa y se percibirá en la nómina del mes de marzo, con carácter general y sin perjuicio de lo previsto más adelante. Para los años, 2009 y 2010, el importe de la Paga Plus Convenio será de 1165,82 euros. La Paga Plus Convenio se devenga del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

En el año 2011, el importe de la Paga Plus Convenio, una vez revalorizado en los términos establecidos en la cláusula 5ª del Convenio Colectivo, se incrementará en 175 euros anuales (por sustitución y compensación del Plus de Extinción de Beneficios Sociales). Si, una vez vencido el año 2011, el IPC real fuera superior al IPC previsto, la revisión que pudiera corresponder, conforme a lo establecido en la cláusula 6ª del Convenio Colectivo, se aplicaría sobre el valor de la Paga Plus Convenio antes de adicionar los 175 euros de incremento.

En el año 2012, la Paga Plus Convenio estará sujeta a revalorización y a revisión en los términos previstos, respectivamente, en las cláusulas 5ª y 6ª del Convenio Colectivo.

Los trabajadores de la empresa podrán percibir el importe de esta paga en cualquiera de los restantes meses del año, previa petición escrita del interesado y siempre que así lo solicite.

Cuando la petición se dirija a anticipar el cobro, la solicitud deberá presentarse dentro del mes anterior al correspondiente a la nómina en que se pretenda que sea hecha efectiva la paga.

Por el contrario, si lo que se desea es posponer el cobro, el interesado deberá, además, preavisar de su intención, con anterioridad al día 1 de marzo.

El personal que ingrese o cese durante el transcurso del año, cobrará la parte proporcional de la misma, de acuerdo con el tiempo trabajado, y la liquidación guardará relación con el período de devengo antes reseñado.

#### O) Prima de Eficacia.-

Es un complemento salarial ligado a la mejora de la productividad en la Empresa. No es de carácter consolidable y se devenga por día efectivamente trabajado, considerándose como tales, además y exclusivamente a estos efectos, las jornadas inicialmente laborables coincidentes con períodos de tiempo en que el trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo.

Sin perjuicio de la integración en el Salario Base de 1 euro de esta prima efectuado conforme a lo establecido en la cláusula 5ª del Convenio Colectivo, con efectos del día 1 de julio de 2009, se absorberán y consolidarán en el Salario Base 442 euros (2 euros x 221 días teóricos de trabajo efectivo) del importe de la Prima que, a esa misma fecha, y en cómputo anual (221 días teóricos de trabajo efectivo), ya venían percibiendo los trabajadores a los que afecta este concepto retributivo. La cuantía final resultante de la referida Prima después de la absorción parcial de la misma, para cada colectivo o categoría laboral, es la que figura en el Anexo número VI del Convenio Colectivo.

Las cuantías que figuran en dicho Anexo son las resultantes de dividir por el número teórico de días de trabajo (221 para jornadas ordinarias diarias de 7,5 horas, 214 para jornadas ordinarias diarias de 7,75 horas y 207 para jornadas ordinarias diarias de 8 horas) la diferencia entre el importe anual teórico de la citada Prima en cada caso establecido a 31 de diciembre de 2008 y 442 euros. Estos importes son los que se abonarán, por tal concepto, a partir del día 1 de julio de 2009.

#### P) Plus de Reorganización.-

Es un complemento salarial ligado a la implantación de medidas de racionalización y mejora de la organización del trabajo en la empresa. No es de carácter consolidable y se devenga por día efectivamente trabajado, desempeñando las funciones propias de su categoría laboral, considerándose como de trabajo efectivo, además y exclusivamente a estos efectos, las jornadas inicialmente laborables coincidentes con períodos de tiempo en que el trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo.

Una vez efectuada la integración parcial de este complemento en el Salario Base (3 euros x 221 días teóricos de trabajo efectivo en 2009 y 1 euro x 221 días teóricos de trabajo efectivo en 2010) de todos los trabajadores alcanzados por lo establecido al efecto en la cláusula 5ª del Convenio Colectivo, el Plus de Reorganización lo percibirán, a partir del 1 de enero de 2010 y por un importe de 5 euros por día efectivamente trabajado, únicamente los trabajadores pertenecientes a las categorías y ámbitos que seguidamente se reseñan:

- Oficial de la Unidad de Mantenimiento de Material Móvil.
- Oficial de la Gerencia de Almacén.
- Oficial de la Unidad de Mantenimiento de Instalaciones (excepto los pertenecientes a la Sección de Señales).
- Oficial de la Gerencia de Mantenimiento de Vía y Obras.
- Auxiliar Técnico de las Secciones de Instalaciones de Baja Tensión, Climatización y Ascensores, Sistemas de Venta y Peaje, Comunicaciones -grupo resto de la red-, Línea Aérea y Energía de la Unidad de Mantenimiento de Instalaciones y de las Secciones de Mantenimiento de Vía y de Conservación de Obra Civil de la Gerencia de Mantenimiento de Vía y Obras.
- Operador de Telemando de Instalaciones y Control de Seguridad y Gerente de Estaciones.
- Conductor.
- Jefe de Sector.
- Jefe de Depósito.

A partir del día 1 de enero de 2012, y para los trabajadores reseñados con anterioridad, el Plus de Reorganización, una vez revalorizado y actualizado en los términos establecidos en las cláusulas 5ª y 6ª del Convenio Colectivo, se incrementará en 2 euros por día de trabajo efectivo.

#### Q) Complemento de Metro Ligero.-

Es un complemento salarial asociado a la prestación efectiva de la actividad laboral en las explotaciones de Metro Ligero o a estar en disposición para prestarla (trabajadores de reserva) en las mismas, si bien, en este último caso, el importe del complemento se reduce a la mitad.

El Complemento de Metro Ligero no es de carácter consolidable y se devenga por día efectivamente trabajado en las referidas explotaciones o en disposición para hacerlo en las mismas (trabajadores de reserva), si bien, a efectos de devengo y percibo del referido complemento, tendrán el tratamiento de días de trabajo efectivo las jornadas inicialmente laborables coincidentes con períodos de tiempo en que el trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente de trabajo y los días de Permiso para Asuntos Propios con derecho a retribución.

El importe diario máximo de este complemento (por prestación efectiva de la actividad o por estar en disposición para prestarla -Reserva y Equipo de Disponibilidad o Incidencias-), durante la vigencia del Convenio Colectivo, es el que, por anualidades, a continuación se reseña:

|             |                                      |
|-------------|--------------------------------------|
| • Para 2009 | 6,31 euros/día (Rva. 3,16 euros/día) |
| • Para 2010 | 6,31 euros/día (Rva. 3,16 euros/día) |
| • Para 2011 | 7,00 euros/día (Rva. 3,50 euros/día) |
| • Para 2012 | 7,50 euros/día (Rva. 3,75 euros/día) |

En cualquier caso, y por lo que se refiere al ámbito de trabajadores que podrán prestar servicio en las explotaciones de Metro Ligero y a las condiciones de devengo de este complemento, habrá que estar a lo establecido en los distintos acuerdos que sobre el particular se suscribieron durante la vigencia del Convenio Colectivo 2005-2008. En concreto, los alcanzados en sede de reuniones con la Comisión Permanente del Comité de Empresa con fechas 13 de febrero, 25 de mayo, 6 de julio, 14 de septiembre y 17 de diciembre de 2007; así como los suscritos en sede de Comisión de Seguimiento y Desarrollo con fechas 20 de abril, 22 de octubre y 3 de diciembre de 2007, relativos a la afectación del referido complemento a los Equipos de Disponibilidad o Incidencias.

#### R) Complemento de Disponibilidad.-

Es un complemento salarial, de carácter no consolidable, vinculado a la efectiva prestación del servicio de disponibilidad para atender los trabajos necesarios para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes o de solventar cualquier tipo de incidencias en la red actual y ampliaciones y aquellas futuras líneas que sean operadas o mantenidas por Metro de Madrid, así como en cualquiera de sus dependencias, que afecten negativamente a la prestación del servicio y que pudieran acaecer en el ámbito de las operaciones de mantenimiento de material móvil y de instalaciones.

Para el año 2009, el valor del referido complemento queda establecido en 111,83 euros por semana completa de prestación efectiva del servicio, por parte del trabajador específicamente nombrado al efecto.

En consecuencia, y sin más excepciones que las previstas al efecto en el Anexo número VII del Convenio Colectivo 2005-2008 y demás normas de desarrollo, no se devengará dicho complemento en situaciones de Incapacidad Temporal, de permisos o de cualquier otra circunstancia que justifique la ausencia de disponibilidad real y efectiva; ni, lógicamente, de ausencias injustificadas cuando fuere requerida la incorporación efectiva al trabajo.

Mediante negociación colectiva (es decir, con la Representación legal de los Trabajadores), se podrá conocer sobre las discrepancias que puedan surgir en relación con lo dispuesto en este apartado.

## 2.- Percepciones Extrasalariales.-

#### A) Indemnización por reconocimiento médico fuera de jornada.-

Todos aquellos agentes que realicen el preceptivo reconocimiento médico anual fuera del horario de trabajo adquirirán el derecho a percibir, por una sola vez cada año, la cantidad de 12,02 euros en la nómina del mes siguiente al de la realización de dicho reconocimiento.

En los años 2011 y 2012, la indemnización por reconocimiento médico fuera de jornada será revalorizable y revisable en los términos establecidos, con carácter general, para las retribuciones salariales.

#### B) Dietas de Comida.-

Se pagará Dieta de Comida a aquellos agentes que teniendo turno de trabajo seguido continúen su jornada diaria habitual de trabajo, cuando esa ampliación iguale o sobrepase una hora.

Cuando se trate de agentes con turno de trabajo partido se pagará la Dieta de Comida cuando la ampliación de su horario laboral iguale o sobrepase en dos horas su jornada diaria habitual de trabajo.

En concepto de Dieta por comida o cena se establece, a partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo, el abono de 8,00 euros. En concepto de Dieta por desayuno o merienda, y desde la misma fecha, se abonará la cantidad de 3,00 euros.

A partir del 1 de julio de 2009, las Dietas de Comida se liquidarán en el recibo de salarios y en el mes siguiente a aquél en que se hubieran devengado.

#### C) Gratificación de Navidad.-

Los agentes que los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero comiencen su jornada laboral ordinaria, o la segunda parte de ella, a partir de las 21,00 horas o bien la finalicen después de las 22,15 horas y los que los días 25 de diciembre y 1 y 6 de

enero realicen la apertura de servicio, percibirán en concepto de gratificación la cantidad de 36 euros por cada día trabajado de los mencionados anteriormente.

A partir del 1 de enero de 2011, la Gratificación de Navidad tendrá un importe de 50 euros.

#### D) Abono por desplazamiento.-

Los Jefes de Depósito, Conductores, Jefes de Sector, Jefes de Vestíbulo y Agentes de Taquilla que, teniendo un puesto de trabajo previamente asignado sean trasladados a otro distinto y, una vez finalizada su jornada, regresen a la estación, depósito, sector o línea, según el caso, en que hubieran tomado servicio, percibirán, como indemnización del tiempo utilizado en dicho regreso, cantidad idéntica a la que, en cada caso, les hubiera correspondido de haber realizado horas extraordinarias durante el citado tiempo, es decir, al valor que dicho concepto tiene conforme a Tablas Salariales en la categoría y Nivel Económico del trabajador afectado.

Para que el pago de esta indemnización se lleve a cabo será requisito ineludible el cumplimiento de los trámites formales exigidos en cada supuesto por la normativa interna vigente.

La Comisión de Seguimiento y Desarrollo queda facultada para que, durante la vigencia del Convenio Colectivo, pueda incluir otros supuestos y colectivos dentro de la casuística que da lugar al devengo y percibo de este concepto extrasalarial, y, en particular, respecto de los trabajadores de las categorías de Técnico de Línea, Operador de TICS y Conductores asignados al horario M-530.

#### E) Complemento por Horario Especial de Apertura.-

Los trabajadores de la categoría laboral de Conductor que inicien su jornada laboral a las 5,30 horas de la mañana, con la finalidad de atender trenes para transporte del personal que abre servicio de viajeros, percibirán, por día efectivamente trabajado en dicho horario, el Complemento por Horario Especial de Apertura. Este complemento se fija como contraprestación por la necesidad de utilizar cualquier medio de transporte o desplazamiento ajeno al sistema de transporte habilitado a cargo de la empresa.

El importe de este complemento, durante la vigencia del Convenio Colectivo, es el que, por anualidades, a continuación se reseña:

|             |                |
|-------------|----------------|
| • Para 2009 | 7,82 euros/día |
| • Para 2010 | 7,82 euros/día |
| • Para 2011 | 8,50 euros/día |
| • Para 2012 | 9,00 euros/día |

#### F) Gratificaciones Eventuales.-

Son aquellas que otorga la Dirección a determinados trabajadores por su distinción o especial dedicación en el cumplimiento del trabajo.

#### G) Dietas de Formación y de Supervisión de Prácticas.-

Los agentes de la Compañía, que no perteneciendo a la plantilla de Instrutores, impartan cursos de formación profesional, o perteneciendo a esta categoría impartan los mismos fuera de su jornada laboral, percibirán las dietas, que, atendiendo a su Nivel Económico anual y al tiempo en que desarrollen su colaboración con la Gerencia de Formación, en cada caso les correspondan.

Para 2009, las Dietas de Formación serán las que se especifican en el siguiente cuadro:

| NIVEL RETRIBUTIVO ANUAL | DENTRO JORNADA LABORAL | FUERA JORNADA LABORAL |
|-------------------------|------------------------|-----------------------|
| Niveles 12 a 13         | 8,06 euros/hora        | 21,05 euros/hora      |
| Niveles 8 a 11          | 8,97 euros/hora        | 22,40 euros/hora      |
| Niveles 1 a 7           | 9,85 euros/hora        | 24,20 euros/hora      |

Cuando por opción voluntaria ejercida en virtud de lo previsto en la cláusula 20ª sobre Formación Profesional o con carácter obligatorio por razones excepcionales, algún trabajador deba asistir a cursos de formación inherentes al puesto de trabajo o de actualización fuera de su jornada de trabajo, en todo o en parte, verá retribuido el tiempo que, por este motivo, exceda de su jornada ordinaria con el valor establecido en el cuadro anterior para el Nivel Económico correspondiente.

Los agentes de la Unidad Operativa y de la Unidad de Puesto Central y Desarrollo Técnico que supervisen la realización de prácticas por otros trabajadores percibirán 0,62 euros por agente y hora. A partir del día 1 de enero de 2011, el importe de la Dieta de Supervisión de prácticas será 1 euro por agente y hora.

En los años 2011 y 2012, las Dietas de Formación serán revalorizables y revisables en los términos establecidos, con carácter general, para las retribuciones salariales.

#### H) Gratificación por comparecencia ante los Tribunales a instancia de la empresa.-

Los trabajadores que se vean obligados a personarse, fuera de su horario de trabajo, en Juzgados o Tribunales, como consecuencia del desarrollo de la actividad laboral y a instancias de la empresa, percibirán una gratificación por el tiempo utilizado en tales actuaciones.

#### I) Material de Escritorio.-

Los agentes pertenecientes a las categorías profesionales de Inspector Interventor, Conductor y Jefe de Sector, como compensación por el uso, en ejercicio de sus funciones, de material de escritorio propio, tienen derecho a percibir anualmente las cantidades que siguen:

- Inspector Interventor: 3,99 euros/año.
- Conductor y Jefe de Sector: 2,00 euros/año.

El abono, en cada caso correspondiente, tendrá lugar en la nómina del mes de junio.

### 3.- Otras cuestiones salariales.-

#### A) Retribuciones de los agentes con E.D.F.-

El personal de la empresa que como consecuencia de la instrucción de un Expediente de Disminución de Facultades vea modificada su categoría profesional y pase a formar parte de otra, mantendrá el Salario Base y el Complemento de Antigüedad de la categoría de procedencia, siempre que, en cómputo global, sean superiores a los importes de dichos conceptos en la categoría de destino, y en tanto no acceda voluntariamente a otra distinta.

#### B) Nivel Económico anual.-

Por Nivel Económico anual de cada categoría laboral se entiende el resultado de adicionar el Salario Base y la Paga Plus Convenio correspondientes.

#### C) Valoración de determinados conceptos salariales.-

Ambas partes reconocen expresamente que la valoración de la Prima de Nocturnidad, el Plus de Corretornos, el Complemento de Jornada Partida, el Complemento de Disponibilidad, la Prima de Eficacia, el Complemento de Metro Liger y el Plus de Reorganización integra cuantos conceptos han de tenerse en cuenta como retribución para cada complemento salarial y, en particular, la parte proporcional de los referidos conceptos correspondiente a las vacaciones.

#### D) Devengo de Haberes.-

Todos los trabajadores devengarán las retribuciones ordinarias con periodicidad mensual.

#### E) Publicación de Tablas Salariales para los años 2009, 2010, 2011 y 2012.-

Como Anexos números I, II y III del presente Convenio Colectivo figuran publicadas las Tablas Salariales correspondientes al año 2009 (primer y segundo semestre) y al año 2010.

Las tablas correspondientes a 2010 servirán como base para establecer los incrementos pactados en la cláusula 5ª del texto convencional para el año 2011.

Las tablas correspondientes a 2011, revisadas, de proceder, por aplicación de lo establecido en la cláusula 6ª del Convenio Colectivo, se tomarán como base para establecer, para el año 2012, los incrementos pactados en la cláusula 5ª del texto convencional.

La Comisión de Seguimiento y Desarrollo del presente Convenio Colectivo, una vez aplicados los incrementos correspondientes a los años 2011 y 2012, hará públicas las Tablas Salariales correspondientes a dichos ejercicios.

En Tablas Salariales, de proceder, y previo acuerdo en negociación colectiva, podrán incorporarse los ajustes o regularizaciones derivados de la aplicación de la legislación vigente en materia laboral y de Seguridad Social.

#### F) Recibo Individual de Salarios.-

Ambas Partes acuerdan que el modelo de recibo de salarios utilizado en la empresa, que documenta, con periodicidad mensual, las retribuciones devengadas por los trabajadores, y distingue entre las diferentes percepciones y deducciones, sea el que figura en el Anexo número VII. El recibo de salarios, a opción del trabajador, lo puede recibir en su domicilio o extraerlo directamente en el Portal del Empleado.

La Comisión de Seguimiento y Desarrollo, antes del día 15 de octubre de 2009, aprobará un nuevo modelo de recibo de salarios que será de aplicación a partir de la nómina del mes de noviembre del mismo año.

La liquidación de las Horas Extraordinarias, la Prima de Nocturnidad, el Plus de Corretornos, el Complemento de Jornada Partida, el Complemento de Disponibilidad, la Prima de Eficacia, el Complemento de Metro Liger y el Plus de Reorganización, así como de las indemnizaciones por Reconocimiento Médico, las Dietas de Comida, el Abono por Desplazamiento, la compensación por Horario Especial de Apertura, las Dietas de Formación, la Gratificación de Navidad y la Gratificación por Comparecencia ante los Tribunales, se efectuará en la nómina del mes siguiente a aquél en que se haya producido el devengo.

#### G) Pago de Haberes.-

Los haberes se abonarán por transferencia bancaria dentro de los cuatro últimos días hábiles de cada mes, excepto en el de diciembre, en que se harán efectivos dentro de los cuatro días hábiles inmediatamente anteriores al día de Nochebuena.

#### H) Fórmulas de Descuento.-

La Comisión de Seguimiento y Desarrollo actualizará y publicará, en enero de 2010 y de 2012, las fórmulas de descuento con motivo de huelga o de ausencia no retribuida -permiso para asuntos propios, suspensión de empleo y sueldo, permiso no retribuido, etc.-, tomando en consideración, entre otras posibles la jornada, en cómputo anual, correspondiente a cada uno de dichos ejercicios.

Esta estructura salarial será de aplicación desde la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de los efectos retroactivos expresamente acordados para determinados conceptos retributivos.

### CLÁUSULA 8ª: Anticipos

#### A) Anticipos a plazo.-

Los trabajadores de la empresa podrán solicitar, a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, la concesión de anticipos sin interés hasta el límite de seis mensualidades del

Salario Base más el Complemento de Antigüedad. La devolución de los anticipos solicitados a partir de dicha fecha se hará hasta en treinta mensualidades y con las repercusiones fiscales correspondientes por aplicación de la legislación general vigente al respecto (el diferencial de interés, respecto del legal, tendrá la consideración de retribución en especie). El descuento del primer plazo se practicará en la nómina siguiente a aquella en la que se haga efectivo el anticipo.

Para la concesión de los anticipos regulados en este apartado será requisito imprescindible que el trabajador que lo solicite tenga más de un año de antigüedad en la Compañía. Además será preciso que el agente solicitante no esté sujeto a ningún descuento procedente de otro anticipo y que hayan transcurrido tres meses desde la liquidación del anterior, si fuera el primer anticipo concedido; seis meses si fuera el segundo; nueve meses si fuera el tercero; y un año si fuera el cuarto o posterior a éste.

Sin perjuicio de lo que antecede, y sin que haya de mediar plazo alguno desde la liquidación del anterior, los trabajadores que acrediten estar tramitando un procedimiento de adopción, podrán solicitar la concesión de un anticipo por el mismo importe (hasta 6 mensualidades de Salario Base más el Complemento de Antigüedad) e igual plazo de devolución (hasta 30 mensualidades).

El anticipo deberá solicitarse por escrito dirigido por el trabajador a la Unidad de Gestión de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o a través del Portal del Empleado. Dicha solicitud deberá presentarse antes del día 8 del mes en que se pretenda percibir el anticipo si se efectúa en la Unidad de Gestión de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, o antes del día 25 del mes anterior en que se pretenda la inclusión en nómina del anticipo, si se efectúa la solicitud en la Gerencia a la que pertenezca el solicitante. En este último caso, la concesión del anticipo queda condicionada a que la solicitud se reciba por la Unidad de Gestión de Recursos Humanos y Relaciones Laborales con anterioridad al día 8 del mes en que se pretenda la inclusión en nómina del anticipo.

## B) Anticipos de urgencia.-

Los anticipos de urgencia sobre los haberes del mes a que corresponda cada nómina tendrán una cuantía máxima de 350 euros a excepción de los meses en que la nómina incluya una paga extraordinaria en cuyo caso la cuantía máxima a solicitar será de 450 euros.

Estos anticipos serán solicitados en la Unidad de Gestión de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o a través del Portal del Empleado, y se harán efectivos mediante transferencia bancaria a la cuenta designada por el trabajador.

Se fijan dos días de pago de anticipos de urgencia a cuenta de los haberes de cada mes:

- **Primer anticipo:** Día 7, 8 ó 9. Se abonarán siempre en el primero de los días señalados que sea laborable, todas aquellas peticiones que se reciban hasta las doce horas del día laborable anterior al señalado para el pago en el Negociado de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos y Relaciones Laborales y hasta los dos días anteriores al pago cuando se entreguen en la Oficina de Nombramiento de Servicios.
- **Segundo anticipo:** Día 17, 18 ó 19. Como en el caso anterior, se abonará en el primero de esos días que sea laborable. Se atenderán todas las peticiones recibidas hasta las doce horas del primero de los tres días laborales anteriores a la fecha de pago en los lugares anteriormente indicados.

## TÍTULO TERCERO TIEMPO DE TRABAJO

### CAPÍTULO I: JORNADA LABORAL

#### CLÁUSULA 9ª: Cómputo anual de tiempo de trabajo

La jornada laboral en cómputo anual para el año 2009 continúa establecida en 1.657,5 horas.

A partir del año 2010, la jornada laboral, en cómputo anual, se reducirá en 7,5 horas, quedando establecida en 1.650 horas anuales.

En el año 2012, la jornada laboral, en cómputo anual, se minorará, de nuevo, en 7,5 horas, quedando finalmente establecida en 1.642,50 horas.

La Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio Colectivo queda expresamente facultada para establecer la forma en que se lleve a efecto la reducción de jornada pactada para los años 2010 y 2012. La reducción se producirá, con excepción de lo establecido en este aspecto para los trabajadores de la categoría de Conductor en la cláusula 15ª del presente Convenio Colectivo, mediante la compensación con días de descanso.

#### CLÁUSULA 10ª: Permisos para Asuntos Propios

Los trabajadores de la Compañía podrán disfrutar de once días anuales para asuntos propios, de los cuales los seis primeros serán retribuidos a cargo de la empresa. Los Permisos para Asuntos Propios podrán disfrutarse de manera agrupada o día a día en todas las Unidades.

Con el fin de garantizar la prestación del servicio público encomendado a la empresa y para posibilitar el que cada día puedan disfrutar de estos permisos el mayor número de agentes, se acuerda establecer los correspondientes cupos mínimos y normativa aplicable que, a partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo, serán los siguientes:

En las Unidades Operativa y de Puesto Central y Desarrollo Técnico, para sábados, domingos, festivos y período de verano, los cupos, en ningún caso, serán inferiores al 8% de los agentes nombrados por día en cada categoría. Para los restantes días del año no habrá cupo específico señalado, siendo el porcentaje de Permisos para Asuntos Propios superior al antes señalado siempre que se garantice la prestación del servicio. En Anexo número VIII se recoge la normativa para la concesión de Permisos para Asuntos Propios a los trabajadores de los referidos departamentos, así como los cupos establecidos por categoría y período del año.

En las Secciones o Áreas de las Unidades de Mantenimiento de Instalaciones, Mantenimiento de Material Móvil y aquellas otras que en sábados, domingos y festivos nombren un número mínimo de agentes de servicio, no se hará uso en dichos días de los mencionados permisos. En Anexo número IX se recoge la normativa para la concesión de Permisos para Asuntos Propios a los trabajadores de los referidos departamentos.

No obstante lo anterior, también se estará para el disfrute de Permisos para Asuntos Propios a lo que, en cada caso, y para cada Sección, haya podido quedar establecido en los Acuerdos de Mejora de la Productividad suscritos en desarrollo de los Convenios Colectivos 2001-2004 y 2005-2008 o en el Acuerdo sobre Modificación de Condiciones de Trabajo en las Secciones de Vía y Línea Aérea, alcanzado el día 29 de julio de 1998. Asimismo, y en lo que se refiere a los trabajadores de la Gerencia de Mantenimiento de Ciclo Corto, regirá lo establecido sobre Permisos para Asuntos Propios en la cláusula 16ª del presente Convenio Colectivo, dedicada a medidas de mejora de la productividad y de reorganización del trabajo.

La Comisión de Seguimiento y Desarrollo, de conformidad con lo previsto en los Acuerdos citados en el párrafo anterior, recopilará y publicará los cupos mínimos diarios de presencia efectiva establecidos para la Unidad de Mantenimiento de Instalaciones y para la Gerencia de Mantenimiento de Vía y Obras.

En todos los casos, el interesado deberá preavisar con, al menos, 48 horas de antelación a cada día solicitado.

A efectos del cómputo de jornada anual previsto en Convenio Colectivo, los Permisos para Asuntos Propios utilizados por cada trabajador equivaldrán a días o jornadas de trabajo efectivo y el derecho a la utilización de dichos permisos se agotará con el término de cada año natural. En caso de Incapacidad Temporal, maternidad o situaciones sobrevenidas que generen derecho a permiso retribuido, los días ya asignados como Permisos para Asuntos Propios comprendidos dentro de aquellos períodos o situaciones no darán lugar al traslado de la fecha de su disfrute, ni a asignación compensatoria alguna.

La Comisión de Seguimiento y Desarrollo, dentro de los 6 meses siguientes a la fecha de la firma del Convenio Colectivo, valorará y, en su caso, acordará un nuevo sistema de petición y concesión de Permisos para Asuntos Propios en el ámbito de la Unidad Operativa.

#### CLÁUSULA 11ª: Ausencias por enfermedad

Se admitirá como justificante, a efectos disciplinarios, en caso de ausencia al trabajo la presentación de parte de asistencia a consulta médica de la Seguridad Social de la fecha en que se haya producido la ausencia.

#### CLÁUSULA 12ª: Permisos retribuidos y licencias sin retribución

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno o algunos de los motivos relacionados y por el tiempo siguiente:

| MOTIVO                                                                                                      | DÍAS DE PERMISO SIN DESPLAZAMIENTO | DÍAS DE PERMISO CON DESPLAZAMIENTO |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| Matrimonio del agente                                                                                       | 15                                 | 15                                 |
| Matrimonio de hijos del agente                                                                              | 1                                  | 2                                  |
| Matrimonio de padres del agente                                                                             | 1                                  | 1                                  |
| Matrimonio de hermanos del agente                                                                           | 1                                  | 1                                  |
| Nacimiento de hijo                                                                                          | 2                                  | 4                                  |
| Adopción de hijos                                                                                           | 2                                  | 4                                  |
| Fallecimiento de cónyuge, hijos, padre o madre del agente                                                   | 3                                  | 4                                  |
| Fallecimiento de padre o madre del cónyuge                                                                  | 3                                  | 4                                  |
| Fallecimiento de cónyuge de padre o madre del agente                                                        | 2                                  | 4                                  |
| Fallecimiento de hijos de cónyuge habidos de otro matrimonio                                                | 2                                  | 4                                  |
| Fallecimiento de nietos, abuelos o hermanos del agente                                                      | 2                                  | 4                                  |
| Fallecimiento de abuelos o hermanos del cónyuge                                                             | 2                                  | 4                                  |
| Fallecimiento de nietos del cónyuge habidos de otro matrimonio                                              | 2                                  | 4                                  |
| Enfermedad grave de cónyuge, hijo, padre o madre del agente                                                 | 2                                  | 4                                  |
| Enfermedad grave de padre o madre del cónyuge                                                               | 2                                  | 4                                  |
| Enfermedad grave de hijos del cónyuge habidos de otro matrimonio                                            | 2                                  | 4                                  |
| Enfermedad grave de nietos, abuelos o hermanos del agente                                                   | 2                                  | 4                                  |
| Enfermedad grave de abuelos o hermanos del cónyuge                                                          | 2                                  | 4                                  |
| Enfermedad grave de nietos del cónyuge habidos de otro matrimonio                                           | 2                                  | 4                                  |
| Enfermedad urgente pero no grave o intervención quirúrgica de carácter leve de padre, madre, hijo o cónyuge | 1                                  | 1                                  |
| Por traslado de domicilio del agente                                                                        | 1                                  | 1                                  |
| Cumplimiento de deber inexcusable de carácter público y personal                                            | *                                  | *                                  |

\* Tiempo indispensable

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a licencia retribuida para asistir a cursos de preparación al parto de la Seguridad Social, siempre que coincida con la prestación de la jornada ordinaria asignada.

El ejercicio de estos derechos, en cuanto a tramitación y aplicación práctica, se regirá por las normas recogidas en el Anexo número X del presente Convenio Colectivo.

Los trabajadores podrán solicitar licencia sin derecho a retribución de hasta 3 meses de duración. La concesión de estos permisos estará condicionada a las exigencias organizativas de la empresa. Estos permisos no conllevarán pérdida de antigüedad.

**CAPÍTULO II: TURNOS DE TRABAJO****CLÁUSULA 13ª: Petición y asignación de turno y servicio para los trabajadores de las Unidades Operativa y de Mantenimiento de Material Móvil. Incompatibilidad de turnos y sistema de cambios de descanso consigo mismo del colectivo de Conductores de la Unidad Operativa****A) Petición y asignación de turno y servicio para los trabajadores de la Unidad Operativa.-**

La Comisión de Seguimiento y Desarrollo, dentro de los 3 meses siguientes a la fecha de la firma del Convenio Colectivo, analizará nuevas fórmulas o procedimientos que permitan mejorar la asignación de servicio de los trabajadores de la Unidad Operativa.

En particular, y en lo que se refiere al personal de estaciones, se habilitará un nuevo modelo de asignación de servicios en el cuadro anual que, a tales fines, incorporará las siguientes modificaciones:

- Las líneas con un mayor número de estaciones se segmentarán en dos tramos (sublíneas).
- Las suplencias se conformarán dentro de cada tramo (sublínea).
- Se asignará el servicio teniendo en cuenta la localización de entrada solicitada para cada tramo (sublínea).
- La reserva, en cualquiera de sus modalidades, será peticionable.

A estos efectos, se establecerá un nuevo impreso de petición anual de turno y servicio.

La Comisión de Seguimiento y Desarrollo, dentro del referido plazo, y también en lo que respecta al personal de estaciones, analizará, asimismo, nuevas fórmulas o procedimientos que permitan mejorar la asignación de servicio tanto de los trabajadores del Grupo de Intervención (durante los periodos en que no prestan servicio como tales) como de los trabajadores de la reserva mensual y diaria; así como la normativa que rige la referida asignación. Asimismo, en el seno de esta Comisión se tratará sobre los actuales criterios de adscripción de trabajadores a Metro Liger. Asimismo, en esta Comisión se fijará, para los trabajadores de la Unidad Operativa, el número de pasos a computar, en cada caso, para la asignación de servicios que incluyan algún o algunos días de reserva.

De otra parte, a partir del día 1 de enero de 2010, los Conductores podrán solicitar, hasta el día 5 de agosto de cada año, servicios vacantes sin necesidad de estar en posesión de la habilitación para conducir el material o materiales asignados a cada línea. El desempeño del servicio vacante por parte del Conductor se producirá una vez haya recibido la formación necesaria, desarrollando, hasta entonces, el servicio anterior. La formación necesaria para desempeñar el servicio vacante la recibirá el Conductor dentro del plazo comprendido entre la fecha de la concesión y los 2 meses naturales siguientes al primer día en que la concesión pudiera ser efectiva (es decir, desde que el Conductor, de haber tenido la formación, hubiera empezado a desempeñar el servicio vacante). Como excepción, y durante todo el año, no se concederán servicios vacantes en líneas de Metro Liger a los Conductores que no acrediten tener la formación necesaria para conducir el material asignado a dichas líneas.

Para solicitar servicios vacantes a partir del día 25 de agosto de cada año será imprescindible estar en posesión de la formación necesaria sobre el material que circula por la línea a que corresponda el referido servicio.

**B) Petición y asignación de servicio para los trabajadores de la Unidad de Mantenimiento de Material Móvil.-**

La Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio Colectivo estudiará las posibilidades de mejora del sistema de petición y asignación de servicio (localización y turno) de la Unidad de Mantenimiento de Material Móvil.

**C) Incompatibilidad de turnos para los trabajadores de la categoría de Conductor.-**

La asignación de turnos de los Conductores de reserva de corretornos, se efectuará teniendo en cuenta la tabla de incompatibilidades adjunta, de tal manera que a un Conductor no se le podrá asignar en dos jornadas de trabajo en días consecutivos, dos turnos definidos como incompatibles en dicha tabla de incompatibilidades.

Asimismo, con objeto de asegurar a los Conductores de la reserva la realización de un turno compatible, tendrá prioridad la asignación de dicho turno con preferencia a las restantes normas de asignación del servicio diario, actualmente vigentes.

**TABLA DE INCOMPATIBILIDADES TURNOS**

| TURNO ORIGEN                                    | TURNO INCOMPATIBLE                                          |
|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| Turnos S, P-2 y D-6                             | Turnos M, D-4, D-5 y P-11.                                  |
| Turnos N                                        | Turnos M, Turnos T, D-4, D-5, P-2 y P-11.                   |
| Turnos T-50/60 en días con flexibilidad horaria | Turnos M (M-50/60 en días sin flexibilidad horaria) y P-11. |
| Turno T-12                                      | Turnos M, cuya entrada esté señalada hasta las 6,30 horas.  |

En el supuesto de que, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, los actuales turnos y horarios de la categoría de Conductor experimentaran alteración o modificación, mediante negociación colectiva se realizarán los ajustes que correspondan en la tabla de incompatibilidades.

**D) Sistema de cambios de descanso consigo mismo del colectivo de Conductores.-**

A partir del día 1 de enero de 2010, se amplían los cupos de concesión de cambios de descanso consigo mismo para los trabajadores de la categoría de Conductor. En Anexo

número XI se recogen las condiciones en que podrá accederse a los referidos cambios, así como los nuevos cupos establecidos al efecto.

**CAPÍTULO III: HORARIOS****CLÁUSULA 14ª: Retrasos en la toma de servicio**

Se autoriza la toma de servicio de aquellos agentes que se presenten en el puesto de trabajo asignado con un retraso no superior a 30 minutos a contar desde el inicio de su jornada laboral. El número de retrasos autorizados no podrá exceder de tres dentro de cada mes natural.

Para los agentes de la Unidad Operativa y de la Unidad de Puesto Central y Desarrollo Técnico que realicen un turno de trabajo cuyo inicio sea inmediatamente anterior o coincida con la apertura del servicio al público, uno de los tres retrasos mensuales autorizados podrá alcanzar hasta los 90 minutos.

El trabajador interesado deberá dar cuenta de la incidencia y del momento previsto para su incorporación al servicio correspondiente antes de la hora fijada para el inicio de su jornada laboral, excepto para aquellos turnos de trabajo cuyo inicio sea inmediatamente anterior o coincida con la apertura del servicio al público, en los que deberá hacerlo lo antes posible y nunca después de los treinta minutos posteriores a la hora fijada para el inicio de su jornada laboral.

Estos retrasos darán lugar a los descuentos correspondientes en las retribuciones.

**CAPÍTULO IV: VACACIONES****CLÁUSULA 15ª: Mantenimiento y mejora de los sistemas de vacaciones y pago de "días de débito" en distintos colectivos de la empresa**

La Comisión de Seguimiento y Desarrollo, durante la vigencia del Convenio Colectivo, analizará alternativas que puedan derivar en una mejora de los actuales sistemas de vacaciones, sin perjuicio para la prestación del servicio.

Entre tanto, se mantendrán, como en la actualidad, los sistemas de vacaciones vigentes en la empresa.

De otra parte, y en lo que se refiere a los trabajadores de la categoría de Conductor, se eliminan como periodos hábiles para el señalamiento de "días de débito", además de los ya excluidos a tal efecto por la normativa interna vigente, los periodos comprendidos entre los días 2 y 7 de enero y 22 y 31 de diciembre (en esta última fecha, el cupo de Permisos para Asuntos Propios se minorará en la medida que resultare necesario, quedando fijado, para el año 2009, en el número establecido en el Anexo número VIII del Convenio Colectivo). Asimismo, para este colectivo, la reducción de jornada acordada en la cláusula 9ª de este Convenio Colectivo se aplicará eliminando 1 día de débito en el año 2010 y otro adicional en el año 2012.

En particular, la Comisión de Seguimiento y Desarrollo estudiará la posibilidad de que el disfrute de las vacaciones de los trabajadores de la Gerencia de Mantenimiento de Ciclo Corto se produzca entre los días 15 de junio y 30 de septiembre, ambos inclusive; todo ello sin perjuicio de las implicaciones que pudiera tener en cuanto al disfrute de Permisos para Asuntos Propios en las diferentes Secciones de aquella Gerencia, conforme a lo establecido respecto de los referidos permisos en la cláusula 16ª del presente Convenio Colectivo, dedicada a medidas de mejora de la productividad y de reorganización del trabajo.

En aquellos periodos, colectivos o Secciones en donde la distribución de las vacaciones se realice atendiendo al criterio de antigüedad, y en caso de que el trabajador afectado no presentara, en tiempo y forma, la correspondiente petición, la asignación del periodo de disfrute se llevará a efecto conforme al referido criterio y en orden a lo solicitado por dicho trabajador en la última petición que hubiera formulado.

Cuando el periodo de vacaciones asignado coincida en el tiempo, en todo o en parte, con una Incapacidad Temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones que quedaren pendientes a continuación del alta médica o de la terminación del periodo de suspensión, aunque haya finalizado el año.

**TÍTULO CUARTO  
MODIFICACIONES EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****CAPÍTULO I: MODIFICACIONES EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****CLÁUSULA 16ª: Medidas de mejora de la productividad y de reorganización del trabajo**

La paulatina incorporación de tecnologías más avanzadas, así como la progresiva implantación de nuevos sistemas de explotación y de estrategias de mantenimiento de material móvil e instalaciones asociadas a la misma, en aras a la constante mejora de la calidad del servicio público que presta la empresa, requieren, según constatan ambas Partes, profundizar en la gestión de cambios significativos en la organización del trabajo.

En consonancia con lo expuesto, ambas Partes acuerdan la adopción de las siguientes medidas de mejora de la productividad y de reorganización del trabajo, cuya entrada en vigor, con carácter general, y salvo que exprese y particularmente se haya acordado una fecha de efectos distinta, tendrá lugar a partir del día 1 de enero de 2010:

**- Medidas de la Unidad Operativa:**

- Extensión del actual modelo organizativo de Supervisor Comercial a todas las estaciones de las Líneas 1, 6 y 8 y a la estación de Ópera.

Se amplía el modelo organizativo de Supervisor Comercial a todas las estaciones de las Líneas 1, 6 y 8 con independencia de la Coordinación a la que se encuentren administrativamente adscritas, así como a la estación de Ópera.

Este modelo organizativo (ya implantado en las líneas 3 y 12 completas, y parte de las Líneas 8 -Nuevos Ministerios y Colombia- y 10 -en el tramo comprendido entre las estaciones de Casa de Campo y Puerta del Sur-, así como en todas las estaciones inauguradas con motivo de la ejecución del Plan de Ampliación 2005-2008) parte del sistema de Gestión por Líneas (con asociación a una línea de las estaciones de correspondencia y los depósitos, recibiendo éstos últimos, a su vez, el tratamiento de estación a efectos de toma y cese de servicio) ya implantado, con carácter general, en toda la red. Dicho modelo organizativo se estructura, fundamentalmente y en lo relativo a la Unidad Operativa, en las categorías de Jefe de Línea, Jefe de Sector (desempeñando puestos de Supervisor Comercial e Intervención) y Conductor, asumiendo, en cada caso, el ámbito funcional que recoge, a estos efectos y para este modelo organizativo, la cláusula 16ª del Convenio Colectivo 2005-2008.

En la estructura del modelo organizativo descrito para este ámbito de la red, se establecerán los puestos de trabajo de las categorías de Técnico de Línea y Operador de TICS que resulten necesarios.

Se asignarán a Líneas 1, 6 y 8 en cuadros anuales de servicio, los trabajadores necesarios para cubrir todos los puestos de trabajo correspondientes conforme al referido modelo organizativo (Jefe de Línea, Supervisor Comercial, Conductor y los de Técnico de Línea y Operador de TICS que resulten necesarios).

La implantación del modelo en las Líneas 1 y 6, y en la estación de Ópera; y, en particular, en lo relativo a la asignación a las mismas de trabajadores dentro del modelo organizativo, se producirá coincidiendo con el cuadro de servicios para 2010 (si bien, las obras de adecuación de las instalaciones para el modelo en Línea 1 se iniciarán durante el cuarto trimestre de 2009). Los servicios de Supervisor Comercial correspondientes a Línea 8 (tramo comprendido entre Mar de Cristal y Barajas, ambas inclusive) se ofertarán, en el transcurso de 2010, una vez realizada la adecuación de las instalaciones.

Dadas sus especiales características arquitectónicas y estructurales, se asignarán a Líneas 1, 6 y 8 (estaciones en las que se implante el modelo organizativo a partir de 2010) un total de 70 trabajadores de refuerzo (115.500 horas anuales equivalentes a razón de 1.650 x 70 en 2010) adicionales a los necesarios para cubrir todos los puestos de trabajo de acuerdo al referido modelo organizativo (conforme a este modelo, un Supervisor Comercial por estación y turno o semiturno). A Línea 1 se adscribirán 33 trabajadores de refuerzo (54.450 horas), a Línea 6 se adscribirán 33 trabajadores de refuerzo (54.450 horas) y a Línea 8 (tramo comprendido entre Mar de Cristal y Barajas, ambas inclusive) se adscribirán 4 trabajadores de refuerzo (6.600 horas).

La distribución de los puestos de trabajo de refuerzo, por estaciones y horarios (por turnos o semiturnos, con o sin suplente, con descanso cíclico en verano o no), será acordada, anualmente, y al menos con 2 meses de anterioridad a la publicación de la oferta de servicios, en la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio Colectivo, tomando como criterios preferenciales y orientativos de adscripción el número de entradas de viajeros, la condición de correspondencia o intercambiador y las singularidades que pudiera presentar (número de vestíbulos, extensión, circunstancias arquitectónicas). Los puestos de refuerzo se publicarán en la oferta anual de servicios y se asignarán en el cuadro correspondiente.

El número de trabajadores de refuerzo correspondientes a Línea 3 y los criterios de distribución y asignación de los mismos serán los establecidos al efecto en la cláusula 16ª del Convenio Colectivo 2005-2008. En Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio Colectivo se establecerá anualmente el número, horario, días de prestación de servicio y localización de los puestos de trabajo resultantes que ocuparán los trabajadores de refuerzo.

No obstante cuanto antecede, la implantación de este modelo organizativo, en los términos previstos en la presente cláusula, no implica la modificación de la actual normativa sobre descansos, vacaciones y criterios de asignación de turno, sin perjuicio de lo que al respecto quedará recogido en el texto del presente Convenio Colectivo.

- Contenido funcional de la categoría laboral de Operador de Telemando de Instalaciones y Control de Seguridad (TICS).

Los trabajadores de la categoría de Operador de TICS, bajo la dependencia directa del Jefe de Línea, tienen como contenido funcional la atención y gestión de los Telemandos de Instalaciones y Control de Seguridad, así como la gestión de las instalaciones de las estaciones en coordinación con el personal que atiende las mismas, desde los Centros de Telemando.

Realizará los siguientes cometidos:

- Actuación de forma remota sobre el telemando y control de las instalaciones de las estaciones (utilización del Concentrador de Control de Instalaciones, CCTV).
- Gestión de instalaciones de las estaciones, seguimiento de averías, conformado de reparaciones.
- Atención e información al cliente en modo remoto mediante los medios tecnológicos disponibles, en colaboración con el personal de estaciones: interfonía, megafonía para información a viajeros en las líneas bajo el control del TICS.
- Atención de consultas del personal de la Unidad Operativa, por delegación del Jefe de Línea, relativas a la prestación de servicio. Informar al personal de estaciones sobre cuestiones del servicio relativas a las instalaciones (Instrucciones Operativas, Circulares, Avisos)
- Colaborar con el Jefe de Línea, por delegación de éste, en la toma de servicio del personal de estaciones, registrando la información en las aplicaciones correspondientes; así como, la distribución y control de los descansos reglamentarios de los Jefes de Sector.

- Utilización de aplicaciones informáticas (GESREVE, Reclamaciones Oficiales, Objetos Perdidos, Denuncias Judiciales, Registro de informes, Parte de Reclamación ante incidencias, Incidencias con Repercusión Económica en Máquinas Automáticas, Control de Vales, Código Seguro para apertura de Máquinas automáticas), efectuando la introducción de datos y tratamiento de los mismos, generando los informes necesarios, resultantes de las citadas aplicaciones.
- Visualización de imágenes de CCTV (instalaciones, tránsito de viajeros, fraude) y tratamiento de la información visualizada sin que ello interfiera en el normal desarrollo de la actividad laboral.
- Envío y recepción de información relativa a la solicitud e incidencias en recargas y recaudaciones, comprobación y registro en los ficheros correspondientes, a otros estamentos de Metro de Madrid y organizaciones externas (por ejemplo, Empresas de Recogida de Fondos).
- Colaboración con el Jefe de Línea, en coordinación con el Puesto Central, en la gestión del servicio a los usuarios (incidencias, eventos, aglomeraciones y servicios especiales).
- Actualización de información sobre instalaciones de las estaciones desde el Centro de Telemando (inspecciones selectivas, inspecciones ordinarias e inventario de instalaciones).
- Actuación remota y control de enclavamientos desde los Centros de Telemando, ante incidencias.
- En el ámbito funcional del puesto descrito en este apartado para el Operador de TICS, los trabajadores utilizarán las herramientas, aplicaciones o sistemas informáticos que ya están implantados o que puedan implantarse en el Telemando de Instalaciones y Seguridad.

Este contenido funcional será aplicable, además, a los trabajadores con categoría de Gerente de Estaciones.

- Puestos de trabajo de Intervención y de Información.

Los Jefes de Sector en puestos de trabajo de Intervención podrán ser asignados, en el porcentaje que después se indicará, al desempeño de otros puestos de trabajo asociados a la categoría (Jefe de Sector convencional y Supervisor Comercial), durante el periodo de verano (esto es, entre el día 22 de junio y el día 30 de septiembre). Los concretos puestos de trabajo de Jefe de Sector en tareas de Intervención que, de manera preferente, dejarán de cubrirse en los periodos anteriormente indicados vendrán debidamente identificados en el correspondiente cuadro anual de servicios, para mejor conocimiento por parte de los trabajadores afectados.

A partir del día 1 de enero de 2010, los actuales puestos de información desaparecerán, integrándose en el Grupo de Intervención tantos trabajadores como en la actualidad se viene asignando a dichos puestos, en concreto, un total de 12 trabajadores.

Además, el Grupo de Intervención, para potenciar las tareas de intervención y atención al cliente ante incidencias, se ampliará en 17 trabajadores más con categoría de Jefe de Sector (y con acreditación para desempeñar este puesto de trabajo).

Del Grupo de Intervención resultante después de los dos incrementos anteriormente señalados, en concreto, 100 trabajadores (71 actuales más 12 procedentes de los puestos de Información más 17 adicionales), el 35% podrá ser asignado en el periodo de verano a un puesto de trabajo de Jefe de Sector convencional o de Supervisor Comercial.

Los trabajadores del Grupo de Intervención recibirán formación específica de actuación ante aglomeraciones, accidentes o incidentes durante la prestación del servicio.

- Incremento de Capacidad de Transporte (Conductor).

La prestación del servicio de transporte que tiene encomendada la empresa requiere, en las condiciones actuales y atendiendo a previsiones futuras, la implantación de medidas técnicas y organizativas que permitan dar respuestas más efectivas a las variaciones de demanda de viajeros, sobre todo en los momentos o tramos horarios en que aquélla es mayor. Para ello, y en lo que se refiere a medidas operativas, los trabajadores que componen el colectivo de Conductores asumen nuevas tareas o potencian otras que ya venían realizando, en ambos casos, respecto de lo siguiente:

- Actuaciones sobre elementos o instalaciones asociadas a la circulación de trenes (Puertas de Andén, Arco, CBTC, Autoshunt Integral).
- Atención directa al usuario.
- Dar respuesta a los incrementos de la demanda de viajeros en horas punta.

Sin perjuicio de lo anterior, durante el presente ejercicio, se continuará con la implantación de CBTC y se realizarán las pruebas pertinentes del sistema Arco conforme a la Circular núm. 124/2008 de la Unidad Operativa.

En particular, para dar mejor respuesta a la demanda de viajeros, el colectivo de Conductores adquiere el compromiso de mantener, en determinados tramos horarios, coincidentes con horas punta (aproximadamente, entre las 7,30 y las 9,30; las 14,00 y las 16,00; y las 18,00 y las 20,00 horas en días laborables), unos tiempos de recorrido y un tiempo de ocupación en estaciones de cabecera preestablecidos previamente. Estos parámetros habrán de cumplirse diariamente por línea, turno y horario.

Este compromiso alcanza a todo el colectivo de Conductores, incluidos los que prestan servicio en depósitos, cocheras o como maniobras de cabecera y los de servicios especiales.

Esta nueva medida entrará en vigor el día 1 de enero de 2010.

En relación con esta última medida, se creará una Comisión específica de Análisis, Control y Seguimiento de todo el proceso, de carácter paritario, que tendrá como primer cometido, concretar, antes del día 31 de diciembre de 2009, los tiempos de recorrido necesarios para dar la respuesta adecuada a la demanda, en las condiciones de confort establecidas por el Consorcio Regional de Transportes, así como los tiempos de ocupación en cabecera necesarios para el cumplimiento de dichos tiempos de recorrido y el tratamiento de las incidencias que puedan repercutir en el tráfico. A partir de la entrada en vigor de la medida, y en relación con la consecución de los objetivos previstos, la referida Comisión estará encargada del tratamiento de incidencias, en todo aquello que no estuviera ya previsto, así como de las modificaciones que, por circunstancias de la explotación, hubiera que introducir respecto de los tiempos de recorrido o de ocupación en cabeceras preestablecidos.

- Revisión y ajuste del cuadro de rotaciones.

A partir del día 1 de enero de 2010, las rotaciones para la categoría de Conductor comenzarán a partir de las 6,00 horas en las estaciones de cabecera de línea que se determine en la Comisión específica de Análisis, Control y Seguimiento creada, conforme se ha expresado en el apartado anterior, con motivo de la implantación de medidas dirigidas a incrementar la capacidad de transporte.

Además, a partir del día 1 de enero de 2010, y durante todo el año, la tabla de rotaciones incluirá dos nuevas bandas, una de 10,00 a 13,00 horas y otra de 13,00 a 21,00 horas.

- Adecuación de los horarios de trabajo a la franja de mayor demanda.

A partir del día 1 de enero de 2010, y además de para servicios de maniobras, podrán asignarse servicios de trenes de línea en los horarios M-12 (6,30 a 14,00), T-11 (14,00 a 21,30) y T-12 (15,00 a 22,30), en la actualidad previstos únicamente para Conductores de maniobras.

Los Conductores asignados a puestos de trabajo con los horarios anteriormente reseñados podrán tomar servicio en todas las estaciones de la red y en los Depósitos 1, 2, 3, 5 y 6.

- Suplencias mixtas dentro del macroturno.

Para el cuadro de servicios de 2010, se ofertarán a los trabajadores de la categoría de Conductor servicios de suplencias mixtas en determinados macroturnos. En concreto, cada suplencia podrá comprender los horarios que se reseñan a continuación:

- Suplencias de macroturno de mañana 1 (M-4, M-5 y M-11)
- Suplencias de macroturno de mañana 2 (M-6 y M-12)
- Suplencias de macroturno de mañana 3 (M-50 y M-60)
- Suplencias de macroturno de tarde 1 (T-4 y T-5)
- Suplencias de macroturno de tarde 2 (T-6 y T-11)
- Suplencias de macroturno de tarde 3 (T-12, T-50 y T-60)
- Suplencias de macroturno de tarde/noche (D-6, S-2 y S-3)
- Suplencias de macroturno de partidos (P-11, D-4 y D-5)
- Suplencias de macroturno de noche (N-11 y N-12).

Los servicios de suplencias mixtas podrán localizarse en una o más estaciones de entrada, si bien, en este último caso, las estaciones guardarán entre sí la máxima proximidad posible.

- Conductores de maniobras en depósito.

Los Conductores asignados como maniobras a los turnos de mañana, tarde y noche en depósitos 4, 6, 7, 8, 9 (zona 4 ML1), 10 (en el turno de mañana, sólo desde la reducción del servicio de trenes), 12 y 13, no conducirán trenes de viajeros.

Por lo demás, y en cuanto se refiere a los Conductores asignados como maniobras o a servicios especiales, seguirá siendo de aplicación toda la normativa de orden interno acordada en convenios anteriores.

- Ampliación del contenido funcional de los trabajadores con categoría de Jefe de Depósito.

Además de las funciones que vienen realizando en la actualidad, los Jefes de Depósito asumirán las siguientes:

- Realización de inspecciones selectivas relativas a las instalaciones de los Depósitos y del material móvil, que se determinen en cada momento por parte de la Unidad Operativa.
- Accionamiento manual, con carácter habitual, de las agujas no telemandadas de los Depósitos.
- Establecimiento de la coordinación necesaria para facilitar la realización de los trabajos de mantenimiento de material móvil programados, al objeto de cumplir con los acuerdos de entrega y recepción establecidos al efecto, así como para la realización de reformas y campañas publicitarias en trenes.
- Adopción de las medidas necesarias para facilitar la realización de trabajos no programados en el material móvil, que, por su urgencia, requieran de la ejecución de los mismos, coordinando las actuaciones a realizar con los diferentes estamentos de Metro, y las contratas correspondientes.
- Coordinación de las actuaciones necesarias para la puesta en práctica de medidas que incidan en el ahorro energético y en la mejora del impacto medio-ambiental, tales como la retirada de servicio de los trenes, por parte de los Conductores, y el alumbrado en los Depósitos.
- Optimización de las maniobras correspondientes en los Depósitos, así como la distribución del material móvil, al objeto de cumplir la tabla de trenes en Línea prevista en cada momento.

## **Medidas de la Unidad de Mantenimiento de Instalaciones y de la Gerencia de Mantenimiento de Vía y Obras:**

### **A) Secciones de Línea Aérea, Energía, Mantenimiento de Vía y Conservación de Obra Civil.**

#### **• Medidas de general aplicación:**

Todos los trabajadores con categoría de Auxiliar Técnico y Oficial de las Secciones de Energía, Mantenimiento de Vía y Conservación de Obra Civil (además de los de la Sección de Línea Aérea que ya lo vienen realizando) asumirán la función de "Agente de Comprobación de Cortes", pudiendo desempeñarla tanto para trabajos realizados por su propia Sección como para cualquier otra de las que integran las Unidades de Mantenimiento de Instalaciones y de Obra Civil o cualquier otro departamento de la empresa, y para otras empresas que realicen trabajos en las instalaciones de la red de Metro u otras explotaciones mantenidas por Metro de Madrid. En este último supuesto (y para el caso de nuevas explotaciones para las que Metro pudiera resultar contratista en el futuro), se estudiará el redimensionamiento de los cupos de trabajadores designados como reservas para las distintas Secciones afectadas.

Para el desempeño de la función de "Agente de Comprobación de Cortes", los trabajadores afectados recibirán la formación necesaria, que será consensuada con la Representación de los Trabajadores.

#### **• Sección de Energía: Ampliación del contenido funcional**

Los trabajadores de las categorías de Auxiliar Técnico y Oficial incorporarán a su contenido funcional los siguientes cometidos:

- Mantenimiento de seccionadores de catenaria de depósito y seccionadores de línea en los que se pueda operar sin acceder a la plataforma de vía.
- Trabajos de mantenimiento correctivo de alumbrado y de inspección y preventivo de las galerías de cables (desde la subestación hasta el acceso al túnel).

#### **• Sección de Línea Aérea: Ampliación del contenido funcional**

Los trabajadores de las categorías de Auxiliar Técnico y Oficial incorporarán a su contenido funcional los siguientes cometidos:

- Conducción de todo tipo de vehículos especiales (por ejemplo, camión cesta y vehículo bi-vial). Los trabajadores que estén o resulten habilitados para ello habrán de poner a disposición de la empresa el permiso de conducir (superior en rango al "B") exigido para la conducción de tales vehículos y percibirán, por ello, una compensación económica a determinar en el seno de la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio Colectivo; además correrán a cargo de la empresa las tasas de renovación de la correspondiente licencia o permiso de conducción. Caso de que fuera preciso solicitar otros trabajadores que, de forma voluntaria y previa habilitación administrativa, quisieran desempeñar estas funciones, la obtención y renovación de las correspondientes licencias o permisos correrá a cargo de la empresa.
- Revisión, limpieza y mantenimiento de uso de vehículos auxiliares y especiales, con las consistencias y procedimientos establecidos.
- Traslado, carga y descarga de equipos (por ejemplo, motobombas, cuadros y ventiladores) y materiales de la Sección de Instalaciones de Baja Tensión.

#### **• Sección de Mantenimiento de Vía: Ampliación del contenido funcional**

Los trabajadores de las categorías de Auxiliar Técnico y Oficial incorporarán a su contenido funcional los siguientes cometidos:

- Conducción de todo tipo de vehículos especiales (por ejemplo, camión cesta y vehículo bi-vial). Los trabajadores que estén o resulten habilitados para ello habrán de poner a disposición de la empresa el permiso de conducir (superior en rango al "B") exigido para la conducción de tales vehículos y percibirán, por ello, una compensación económica a determinar en el seno de la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio Colectivo; además, en estos casos, correrán a cargo de la empresa las tasas de renovación de la correspondiente licencia o permiso de conducción. Caso de que fuera preciso solicitar otros trabajadores que, de forma voluntaria y previa habilitación administrativa, quisieran desempeñar estas funciones, la obtención y renovación de las correspondientes licencias o permisos correrá a cargo de la empresa.
- Revisión, limpieza y mantenimiento de uso de vehículos auxiliares y especiales, con las consistencias y procedimientos establecidos.
- Trabajos de canalización de filtraciones en túnel, utilizando los medios técnicos así como los preventivos adecuados, evaluados éstos por el Comité de Seguridad y Salud.

### **B) Secciones de Instalaciones de Baja Tensión, Climatización y Ascensores, Sistemas de Venta y Peaje, Escaleras Mecánicas y Comunicaciones (grupo resto de la red).**

#### **• Ampliación de la implantación del modelo de mantenimiento multifuncional de instalaciones de estaciones a las Líneas 12, 3 y 7.**

En un primer término, se extenderá el citado modelo de mantenimiento a Líneas 12 y 3. Posteriormente, en el año 2011, se implantará también este modelo en Línea 7, si bien la formación de trabajadores que pudieran ser asignados a dicha Línea se podrá llevar a efecto durante 2010 para posibilitar tal implantación.

En este proceso participarán, además de los trabajadores que ya están adscritos a la Sección de Primer Nivel de Mantenimiento Multifuncional, otros 40 trabajadores, de los actualmente adscritos a las citadas Secciones convencionales que componen el marco multifuncional, siempre que, con carácter previo, acrediten reunir los requisitos de cualificación y requerimientos psicofísicos precisos. El proceso de nueva adscripción se desarrollará del siguiente modo:

- En primer lugar, se incorporarán a la Sección de Primer Nivel de Mantenimiento Multifuncional los trabajadores que, voluntariamente, opten por su adscripción a la misma, y con el límite de cupos máximos sobre plantillas actuales de cada Sección (Climatización y Ascensores, 12%; Escaleras Mecánicas, 25%; Sistemas de Venta y Peaje, 25%; Instalaciones de Baja Tensión, 28%; y Comunicaciones-Resto de la Red- 10%). En caso de que existieran más peticiones que plazas ofertadas, éstas se adjudicarán con preferencia a Oficiales sobre Ayudantes, aplicándose, a continuación, y sucesivamente, los criterios de mayor antigüedad en la categoría, y fecha de ingreso en la empresa.
- En segundo lugar, se incorporarán a la Sección de Primer Nivel de Mantenimiento Multifuncional trabajadores que ingresaran en la empresa, con categoría de Ayudante, durante todo lo que resta del año 2009 y tuvieran como primer destino dicha Sección.
- En tercer lugar, y para el caso de que las plazas ofertadas no quedasen cubiertas con la incorporación de trabajadores voluntarios o de nuevo ingreso hasta el 31 de diciembre de 2009, se adscribirán a la Sección de Primer Nivel de Mantenimiento Multifuncional el número preciso de trabajadores (hasta un máximo de 40), elegidos entre aquellos cuyo ingreso en la empresa se produjo con posterioridad al 5 de junio de 2006, y por aplicación sucesiva de los siguientes criterios: preferencia de Ayudantes sobre Oficiales; menor antigüedad en la categoría; y ulterior fecha de ingreso en la empresa. Si persistiera alguna coincidencia, se recurriría a la nota obtenida en el curso de formación para ingreso en la empresa.

Los trabajadores afectados (voluntarios, de nuevo ingreso y/o trasladados) quedarán adscritos a la Sección de Primer Nivel de Mantenimiento Multifuncional una vez les sea comunicada su incorporación a dicha Sección, si bien continuarán prestando servicio, en su caso, en sus respectivas Secciones de procedencia, hasta la superación del correspondiente proceso formativo para trabajadores de primer nivel multifuncional.

- **Catálogo de actividades para la Sección de Primer Nivel de Mantenimiento Multifuncional.**

Dentro de los seis meses siguientes a la fecha de la firma del Convenio Colectivo, se establecerá un catálogo de actividades para la Sección de Primer Nivel de Mantenimiento Multifuncional, que vendrá a recoger todas las actividades preventivas y de diagnóstico y resolución de incidencias que se den en las instalaciones o elementos de una estación y demás recintos o dependencias. En consecuencia, se incluirán todas las actividades que ya vienen realizando los trabajadores adscritos a la misma y aquellas otras de los ámbitos de comunicaciones y de ascensores para las que los trabajadores reciban la formación necesaria.

El referido catálogo podrá ser objeto de ampliación o revisión con motivo de la implantación de nuevas instalaciones o tecnologías, así como por la introducción de modificaciones en los procesos organizativos, previa negociación con la Representación Social (Comité de Empresa o Parte Social en la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio Colectivo). Caso de existir, a este respecto, discrepancias o desacuerdos globales o parciales, se acudirá al dictamen de una Ingeniería externa que se designará por acuerdo entre Dirección y Representación Social y, en último término y a falta de consenso, será elegida por el Sr. Presidente del Convenio Colectivo de entre las propuestas por ambas Partes.

Las actividades comprendidas dentro del catálogo no serán de competencia exclusiva para los trabajadores de la Sección de Primer Nivel Multifuncional, sino que podrán también ser atendidas por los trabajadores actualmente adscritos a las Secciones Convencionales o por aquellos que, en su día, puedan pertenecer al Segundo Nivel Multifuncional, siempre que dispusieran de la formación precisa al respecto y que fueran de su competencia.

- **Nuevo horario de trabajo.**

A partir del día 1 de enero de 2010, se establecerá un nuevo horario de trabajo en la Sección de Primer Nivel Multifuncional, con el fin de reforzar la hora punta, coincidente con la apertura del servicio al público. Este nuevo horario (6:30 a 14:00 horas), en turno de mañana, será adicional al actualmente vigente (7:00 a 14:30 horas), y podrá ser ofrecido por la empresa (fijando el cupo de trabajadores que estime oportuno) y aceptado voluntariamente por parte de los Oficiales de Primer Nivel Multifuncional afectados (si bien, una vez ofrecido por la Gerencia y aceptado por un número suficiente de trabajadores vinculará a empresa y trabajadores peticionarios durante el ejercicio anual para el que fue propuesto y solicitado).

- **Mantenimiento de condiciones de trabajo para las Secciones Convencionales.**

Las actuales Secciones Convencionales seguirán rigiéndose por la vigente normativa interna sobre las condiciones de trabajo implantadas en cada Sección: sistemas de turnos, horarios de trabajo, descansos y asignación de vacaciones. No obstante, durante la vigencia del Convenio Colectivo, se podrá alcanzar con la Representación de los Trabajadores acuerdos sectoriales, respecto de determinados colectivos, sobre turnos y horarios de trabajo aplicables.

- **Mandos y recintos de toma de servicio.**

Los trabajadores adscritos, tanto a las Secciones Convencionales como a la Sección de Primer Nivel de Mantenimiento Multifuncional, podrán depender de los mismos Mandos y compartir los mismos recintos.

## **Medidas para la Unidad de Mantenimiento de Material Móvil:**

- **Mejora global del rendimiento de trabajo en las Gerencias de Talleres Centrales (GTC) y Gerencia de Mantenimiento de Ciclo Corto (GMCC).**

### **A) Reducción de tiempos de trabajo de actividades no baremadas.**

Se seguirán dos procesos o fases consecutivas durante la vigencia del Convenio Colectivo:

#### **Baremación Fase A (actuales tiempos no baremados):**

Se establece una reducción global de tiempos de las actividades actualmente no baremadas del **15% de media sobre los tiempos habituales**, con la finalidad de establecer un esfuerzo homogéneo para las diferentes Secciones operativas y respecto de las diversas operaciones o actividades.

En consecuencia, dicho porcentaje global de reducción se concretará en las diferentes Secciones con base en su particular potencialidad de mejora de cada una de ellas. Una vez alcanzado el acuerdo de reducción global para cada Sección, y con el fin de materializar, operación a operación, el porcentaje global de reducción propio de cada Sección, se seguirá un proceso de negociación particular para el desarrollo y fijación de los baremos de cada Sección o Macrosección (en el caso de la GMCC), a través de las correspondientes **Comisiones Mixtas de Baremación**, de conformidad con el sistema establecido en los respectivos apartados 2.1 de los acuerdos de la Mesa Técnica Sectorial de Talleres Centrales y de la Mesa Técnica Sectorial de la Gerencia de Mantenimiento de Ciclo Corto (ambos de fecha 27 de octubre de 2005, ratificados en reunión de fecha 15.11.05 de la Comisión de Seguimiento del Convenio Colectivo 2005-2008) que seguirán rigiendo, por lo tanto, salvo en lo expresamente modificado en el presente acuerdo. Caso de existir discrepancias o desacuerdos globales o parciales, y de conformidad con el procedimiento establecido en dichos sistemas, se acudirá al dictamen de una empresa externa.

En el supuesto de que una operación estimada fuese homóloga (aún correspondiente a otro tipo de unidad o material) a una operación que ya estuviera baremada, se podrá adoptar directamente dicho baremo, previo acuerdo en la Comisión Mixta de Baremación, sin que, por lo tanto, haya necesidad de realizar previamente esta operación con tiempos estimados o fuera de control. Por lo demás, las discrepancias o desacuerdos que pudieran existir respecto de la consideración de operaciones homólogas o acerca de la baremación directa de tales operaciones homólogas serán resueltos también mediante dictamen de una empresa externa.

Ambas Partes acuerdan que la negociación baremo a baremo de estas operaciones deberá finalizar antes del **31 de Diciembre de 2009** para su entrada en vigor a partir del 1 de enero de 2010.

#### **Baremación Fase B (nuevos 302 coches):**

Se llevará a efecto una nueva fase de reducción global de tiempos del 15% sobre los tiempos de trabajo habituales de las operaciones o actividades no baremadas correspondientes a los nuevos coches o unidades que se incorporen a partir del 1 de enero de 2010 y durante la vigencia del Convenio Colectivo, siguiendo los mismos trámites, sistemas (**Comisiones Mixtas de Baremación**) y condiciones ya definidos y establecidos para cada Gerencia afectada en la fase de reducción anterior (Fase A). De conformidad con lo allí indicado, en el caso de existir discrepancias o desacuerdos globales o parciales, sobre las reducciones de tiempos resultantes o sobre la adopción directa de baremos de operaciones homólogas (en cuyo caso, no se producirá una nueva reducción adicional) se acudirá al dictamen de una empresa externa.

Ambas partes acuerdan que la negociación baremo a baremo deberá finalizar antes del **31 de Diciembre de 2010** -para su entrada en vigor a partir de 1 de enero de 2011- y, en todo caso, durante los 12 meses siguientes a la incorporación de las nuevas unidades.

Igualmente y en todo caso, la Comisión Mixta de Baremación seguirá incorporando a baremo una vez al año las nuevas operaciones que pudieran surgir.

La incorporación de estos tiempos se llevará a efecto sólo para trabajadores que tengan la formación correspondiente.

### **B) Incremento de productividad en tiempos de trabajo baremados.**

Se procederá a la segmentación de tiempos baremados que exceden de 7 horas de trabajo. En este proceso tendrán participación las Comisiones de cada Sección. Se mantendrán las compensaciones por lotes actuales.

Los baremos establecidos para cada operación incluyen las actividades de preparación de repuestos, materiales y herramientas y cumplimentación de registros.

Los baremos establecidos para cada operación, siempre incluyen los tiempos necesarios para realizar las notificaciones en las herramientas informáticas y de comunicación asociadas al mismo en el desempeño directo de los trabajos: partes de trabajo, registros técnicos, confirmaciones, tomas de variables (temperatura, tensión, ...), nº de serie y consultas de documentación.

Los trabajadores de las Secciones de la Gerencia de Talleres Centrales que desarrollen su actividad de ciclo largo fuera del recinto de Canillejas podrán desempeñar sus funciones y cometidos bajo responsabilidad y dirección de un Mando único y común a todos ellos de la Gerencia de Talleres Centrales.

- **Creación de la Sección de Servicios Exteriores de Mantenimiento.**

Esta nueva Sección se integrará en la Macro-Sección de Gálibo Estrecho de la GMCC y asumirá el mantenimiento de los Metros Ligeros y de futuras explotaciones

ferroviarias cuya titularidad no sea de Metro de Madrid (en este último caso, se tratará con la Parte Social el incremento de plantilla preciso). Se habilitará un sistema de petición anual de localización preferente (inicio y finalización de jornada en determinado taller o recinto), comunicándose, en caso de necesidades de la explotación, el cambio de dicha localización o taller con al menos 48 horas de antelación a la de toma de servicio. Las guardias o trabajos en sábados, domingos y festivos que pudieran corresponder a cada trabajador se iniciarán y finalizarán, habitualmente, en el mismo taller o recinto que tuviera asignado; si, por acumulación de averías, incidencias o necesidades de la explotación, el trabajador tuviera que iniciar o finalizar el servicio de guardias en otra localización distinta a la inicialmente asignada, se le comunicará tal circunstancia con un preaviso de, al menos, 48 horas; todo ello sin perjuicio de los desplazamientos temporales entre recintos que deba realizar el trabajador dentro de su jornada laboral. Antes del 31.10.09 se acordará en Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio Colectivo el documento de creación de la nueva Sección y los criterios para la implantación de un sistema de compensación en casos de desplazamiento de recinto o taller inicialmente asignado en términos similares al que rige para la Unidad Operativa.

• **Establecimiento de cupos diarios de presencia para el disfrute de los Permisos para Asuntos Propios, definidos por turnos u horarios en la Gerencia de Mantenimiento de Ciclo Corto.**

Se establecerán cupos mínimos de presencia (que serán los correspondientes al equipo de guardia habitual), en la Gerencia de GMCC, por Sección y Turno para los días laborables incluidos en los periodos de Navidades, Semana Santa y de Vacaciones de verano (15/06 al 30/09); así como para el día laborable inmediatamente anterior y el posterior a puentes (de 1 ó 2 días laborables) y los propios laborables incluidos en dichos puentes.

A estos efectos, para aquellos trabajadores que realicen guardias conjuntas con otros de distinto turno se les aplicará un tanto por ciento mínimo que, en ningún caso, superará el 25% de la plantilla asignada a cada turno de los asignados en cuadros anuales, bien entendido que siempre resultará un equipo mínimo imprescindible de 1 Mando y 2 Oficiales por cada guardia, Sección y turno.

En cualquier caso, se mantiene vigente, para la Gerencia de Mantenimiento de Ciclo Corto, el sistema de asignación de trabajo en sábados, domingos y festivos (guardias) acordado en reunión mantenida con la Comisión Permanente el día 19 de noviembre de 2007.

• **Mejora de la normativa de cobertura de puntas y trabajos extraordinarios y urgentes.**

Antes del 31.12.09, se acordará en Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio el alcance de dicha mejora. En Anexo número XII se recoge la normativa sobre cobertura de puntas y trabajos extraordinarios y urgentes aplicables en la empresa (Anexo número VIII del Convenio Colectivo 2005-2008).

• **Unificación Secciones 5000-1ªS y 5000-2ªS.**

Como consecuencia de la unificación de las mencionadas Secciones operativas, se acuerda la creación de una nueva Sección, denominada Mantenimiento de Líneas 6 y 9, que quedará integrada en la Macrosección de Gálbo Ancho de la GMCC, y asumirá los trabajos y cometidos de las actuales Secciones de 5000-1ª y de 5000-2ª, así como el mantenimiento de ciclo corto de todos los trenes de gálbo ancho que circulen por las Líneas 6 y 9, cuyo mantenimiento sea competencia de Metro de Madrid. Dicha Sección unificada tendrá vigencia, en la fecha posterior al 1 de enero de 2011 que las necesidades de la explotación aconsejen y conllevará la unificación de contenidos funcionales, así como la realización conjunta de guardias.

• **Gerencia de Planificación, Calidad e Ing. Mantenimiento MM.**

Se considerará parte integrante de este acuerdo a los trabajadores con categoría de oficiales adscritos a la Gerencia de Planificación, Calidad e Ingeniería de la Unidad de Mantenimiento de Material Móvil, quienes asumirán las siguientes funciones, tareas o condiciones laborales en los mismos términos que las Gerencias de Talleres Centrales y Mantenimiento de Ciclo Corto:

- o La reducción de tiempos de trabajo de actividades no Baremadas y Baremadas que también sean de su competencia en los términos pactados en el presente acuerdo.
- o El incremento de productividad resultante de la baremación de nuevas operaciones, en los términos pactados en el presente acuerdo.
- o Mejora de normativa de cobertura de puntas y trabajos extraordinarios y urgentes.

- **Medidas para la Gerencia de Almacén:**

- Ampliación del contenido funcional de los Oficiales de la Gerencia de Almacén.

Los Oficiales de la Gerencia de Almacén (tanto en tareas de conducción como en tareas de almacenero), asumirán las siguientes funciones, tareas o condiciones laborales:

- Todas las funciones y tareas que actualmente desempeña el Área de Gestión de Repuestos y Materiales de la UMI (recogida y envío de materiales, seguimiento y control de los mismos y sus plazos de garantía, recogida y entrega de toda documentación asociada) en los turnos que fuere preciso.
- Los incrementos de productividad en la logística que se deriven en el futuro en Mantenimiento de Material Móvil o en Mantenimiento de Instalaciones.
- Gestión de repuestos de explotaciones para las que Metro de Madrid resulte contratado o adjudicatario.
- Se creará e implantará la condición de reserva para cubrir bajas de personal de guardia y se definirán e implantarán nuevos criterios para la asignación de turno, localización y vacaciones, previa negociación con la Representación Social.

- Se realizarán las tareas necesarias para la definición de estrategias de almacenamiento.
- Se incorporarán a las revisiones de almacén ya establecidas las revisiones de extintores y caducidades de materiales.

**CLÁUSULA 17ª: Ámbito subjetivo de afectación de las medidas de mejora de la productividad y de reorganización del trabajo.-**

Como consecuencia de la implantación de las medidas de mejora de la productividad y de reorganización del trabajo acordadas en la cláusula anterior, todos los trabajadores de la empresa, con carácter general, y por la repercusión genérica e indirecta que dichas medidas puedan tener en su actividad laboral, perciben una contrapartida económica que viene a mejorar el Salario Base en los años 2009 y 2010.

Los términos concretos en que se lleva a efecto la referida mejora en el Salario Base (bien directamente o bien mediante la integración y absorción parcial de otros conceptos) son los expresamente recogidos en la cláusula 5ª del presente Convenio Colectivo (apartados dedicados a los años 2009 y 2010, respectivamente).

De otra parte, y en contraprestación a la afectación específica y directa sobre sus contenidos funcionales y otras condiciones laborales que conlleva la implantación efectiva de dichas medidas, percibirán un incremento adicional en sus retribuciones (a través del concepto Plus de Reorganización) en los años 2010 y 2012, los trabajadores pertenecientes a las siguientes categorías y colectivos:

- Unidad de Mantenimiento de Material Móvil (categoría de Oficial).
- Gerencia de Almacén (categoría de Oficial).
- Unidad de Mantenimiento de Instalaciones (categorías de Auxiliar Técnico y Oficial de las Secciones de: Instalaciones de Baja Tensión, Climatización y Ascensores, Sistemas de Venta y Peaje, Escaleras Mecánicas, Comunicaciones Red, Primer Nivel de Mantenimiento Multifuncional, Línea Aérea y Energía).
- Unidad de Obra Civil (categorías de Auxiliar Técnico y Oficial).
- Operador de Telemando de Instalaciones y Seguridad y Gerente de Estaciones.
- Conductor.
- Jefe de Sector.
- Jefe de Depósito.

Los términos en que se establece esta mejora económica adicional, por el concepto de Plus de Reorganización, son los que constan expresamente en la cláusula 5ª del presente Convenio Colectivo, en los concretos apartados dedicados, respectivamente, a los años 2010 y 2012, así como en la definición del referido concepto dentro de la estructura salarial fijada en la cláusula 7ª del texto convencional.

**TÍTULO QUINTO  
PLAN DE AMPLIACIÓN DE LA RED**

**CAPÍTULO I: ASUNCIÓN DE LAS NUEVAS AMPLIACIONES**

**CLÁUSULA 18ª: Asunción de las nuevas ampliaciones de la red y de la explotación de trenes ligeros.-**

La Dirección de la empresa y la Representación de los Trabajadores ponen de manifiesto su interés común en asumir, tanto la explotación de las nuevas ampliaciones de la red, como cualquier otra explotación ferroviaria, ya sea de metro convencional o de trenes ligeros, que pueda entrar en funcionamiento en la Comunidad de Madrid, durante el período de vigencia del presente Convenio Colectivo.

Por tal motivo, teniendo en cuenta, de una parte, que las referidas explotaciones dispondrán de la más moderna tecnología, y considerando, de otra, la necesidad de concurrir, en su caso, con la oferta más competitiva posible, ambas Partes convienen que, en la parte en la que a Metro de Madrid pudiera encomendarse la explotación, la asunción por la empresa de la gestión de las nuevas ampliaciones (en un principio, la prolongación de las Líneas 2, 9 y 11, con las 8 estaciones que esta previsto comprendan las referidas prolongaciones) y de cualquier otra explotación queda vinculada a:

- 1.- El incremento de productividad que pueda generarse como consecuencia de lo acordado en el texto del presente Convenio, así como en desarrollo y ejecución del mismo.
- 2.- La adopción de las medidas que sean necesarias para llevar a efecto la asunción de esa gestión.
- 3.- Al establecimiento en las ampliaciones de metro convencional del modelo organizativo basado en la Gestión por Líneas y en la existencia de los siguientes puestos de trabajo:
  - Jefe de Línea, que ejercerá de Mando Unificado para el personal de las áreas de trenes y estaciones adscrito a una determinada línea.
  - Supervisor Comercial. Este puesto de trabajo será desempeñado por trabajadores con categoría de Jefe de Sector que tengan acreditada la formación necesaria. El Supervisor Comercial asume tareas relacionadas tanto con la actividad comercial y control de la seguridad e instalaciones de las estaciones, como con el apoyo directo al tráfico de trenes, en los términos establecidos al efecto en la normativa interna vigente.

- Conductor, que asumirá las funciones relacionadas tanto con el tráfico de trenes (atención al teléfono, información al Jefe de Línea y/o al Puesto Central sobre incidencias, inspección de elementos interiores del recinto de viajeros del tren, control de chapas de identificación de número de tren, utilización de raqueta para dar salida a trenes, hacer agujas manualmente de forma puntual, recogida de firmas) como otras tareas de apoyo a la explotación del servicio relacionadas con la atención al viajero (colaboración en caso de aglomeraciones e incidencias, denuncias judiciales, información al viajero).

- Técnico de Línea y Operador de TICS. Se establecerán los puestos de trabajo de las categorías de Técnico de Línea y Operador de TICS en la medida que pudieran resultar necesarios.

Igualmente, ambas Partes acuerdan asumir, también, los trabajos derivados de posibles contrataciones de operación, de mantenimiento o de otra índole que se concierte entre Metro de Madrid y cualquier otra empresa concesionaria o adjudicataria de explotaciones ferroviarias, tanto de metros convencionales como de metros ligeros.

Para el supuesto de que a Metro de Madrid le correspondiera la explotación de nuevos trenes ligeros o se le adjudique o subcontrate la operación, el mantenimiento o trabajos de cualquier otra índole en las referidas explotaciones se tratarán y, en su caso, se acordarán en Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio Colectivo los ajustes que, en su caso, procedan, incluida la posible actualización de Equipos de Disponibilidad o Incidencias.

En cualquier caso, se mantiene vigente a este respecto lo establecido en el Anexo número VII del Convenio Colectivo 2005-2008, así como cuantas normas de desarrollo se hayan pactado, tanto en sede de Comisión de Seguimiento y Desarrollo como con la Comisión Permanente del Comité de Empresa, durante el período de vigencia del referido texto convencional, en todo aquello que completaren o modificaren el contenido del antecitado Anexo.

## TÍTULO SEXTO VARIOS

### CAPÍTULO I: NORMATIVA INTERNA

#### CLÁUSULA 19ª: Convalidación de la Normativa Interna anterior

Sin perjuicio de lo dispuesto al respecto en otras cláusulas de este texto convencional, las Partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan mantener la vigencia del resto de la normativa laboral interna de Metro de Madrid S.A., ya fuera de origen pactado o reglamentario, en todo aquello que no estuviere regulado o no contraviniera lo dispuesto en este Convenio Colectivo. Asimismo, manifiestan su voluntad de mantener el mismo rango normativo y eficacia que cada una de aquellas disposiciones tuviera a la firma de este documento.

### CAPÍTULO II: FORMACIÓN PROFESIONAL

#### CLÁUSULA 20ª: Formación Profesional

La Dirección de la empresa tiene establecido entre sus objetivos preferentes la mejora constante del nivel profesional de los trabajadores que hacen posible la prestación del servicio público, 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.

Por otra parte, las Partes firmantes del presente Convenio consideran la formación que se desarrolla en el seno de la empresa como un proceso continuo, específico, permanente y planificado, tendente a elevar al máximo los niveles de competencia profesional y su adecuación a los cambios organizativos y tecnológicos.

Asimismo, las Partes firmantes consideran que tanto la Dirección como los Trabajadores deben colaborar para el mejor desarrollo de las acciones formativas, posibilitando el aprovechamiento integral de los recursos económicos, humanos y materiales disponibles para formación.

En consecuencia, la política de formación de la empresa se sustenta en los siguientes puntos básicos:

1. La Dirección, con participación de la Representación de los Trabajadores encauzada en los términos que después se dirá, fomentará, dentro de sus posibilidades (económicas y productivas), acciones formativas de calidad destinadas a la mejora de la capacitación profesional de los trabajadores, en el entendimiento de que tienen derecho a recibir la formación necesaria para el desempeño de su puesto de trabajo.
2. El contenido de las acciones formativas vendrá determinado por las necesidades de todo tipo derivadas de los puestos de trabajo existentes o cuya creación se prevea para el futuro, con especial atención a las exigencias formativas correspondientes de la incorporación de innovaciones tecnológicas.
3. La Representación de los Trabajadores (Comisión de Formación) participará en la detección de necesidades formativas y en la elaboración y desarrollo del Plan de Formación y criterios de formación en la empresa, así como en el establecimiento de los cupos que, en su caso, corresponda para desarrollar acciones formativas, dentro y fuera de la jornada laboral. El Plan de Formación distinguirá entre la dirigida a "nuevos ingresos y promociones" y la correspondiente a "actualización y restantes aspectos". La Representación de los Trabajadores (a través de su Comisión de Formación) participará en el establecimiento de los cupos que, en su caso, corresponda para desarrollar acciones formativas dentro y fuera de la jornada laboral.

4. La Dirección aplicará y desarrollará dicho Plan en el ámbito de su competencia, potenciando la utilización de todos los medios humanos y materiales de los que pueda disponer para el desarrollo de las diferentes acciones formativas (tanto para "nuevos ingresos y promociones" como para "actualización y restantes aspectos").

5. Con periodicidad cuatrimestral, se informará a la Representación de los Trabajadores sobre la marcha del Plan de Formación (tanto respecto de la relativa a "nuevos ingresos y promociones" como sobre la destinada a "actualización y restantes aspectos").

6. Es obligación de todo trabajador incluido en una acción formativa aprovechar, al máximo posible, los recursos asociados a dicha formación.

Cuando se trate de cursos de ingreso o de promoción profesional en la empresa, se considerará estrictamente necesario el correcto aprovechamiento de la formación.

7. La asistencia a cursos de formación dentro de la jornada laboral del trabajador será siempre obligatoria.

Sin perjuicio de lo previsto en la normativa interna, se mantendrá la posibilidad de recibir formación fuera de jornada, compensada con la percepción de dietas de formación, mediante una opción voluntaria para el trabajador, quien habrá de manifestarla anticipadamente y en los términos que se establezca (al formular la petición de turno y servicio, en solicitud expresa o por cualquier otra fórmula que pudiera determinarse). El trabajador que haya optado voluntariamente por esta posibilidad será llamado con antelación suficiente (de 30 días, como mínimo, a los trabajadores de la Unidad Operativa; y de 10 días, al menos, para el personal de Oficio) para efectuar la acción formativa correspondiente y nunca coincidiendo con los períodos de vacaciones, fiestas agrupadas, etc.. La materialización de esta opción voluntaria será sólo exigible, por ambas Partes (trabajador y empresa), en aquellos casos concretos en que la Dirección (de forma unilateral o consensuada con la Comisión de Formación) decida habilitar esta modalidad formativa (es decir, con asistencia fuera de la jornada laboral).

8. Se acuerda mantener el actual sistema de formación voluntaria.

9. Para el caso de que se concediera por las Administraciones y/o Entidades competentes alguna subvención para formación profesional durante los años de vigencia del Convenio Colectivo, sus respectivas cuantías se incorporarían a la dotación presupuestaria ya asignada para formación profesional en los citados años.

10. Se elaborarán protocolos para la evaluación de la aptitud de aspirantes a categorías de nuevo ingreso.

Como desarrollo específico y aplicación práctica de la política de formación de la empresa para el período de vigencia del Convenio Colectivo, y siempre que un porcentaje aproximado del 40% de la formación pudiera llevarse a efecto fuera de jornada laboral, se prevé alcanzar, como promedio anual, el montante de 200.000 horas de formación, sin incluir la formación para nuevo ingreso. Del referido montante de horas de formación, también en promedio anual, un mínimo de 40.000 se dedicarán a reciclaje y actualización de conocimientos de los trabajadores de la Unidad Operativa.

En la medida de lo posible, se aprovecharán las oportunidades que pueda ofrecer el Portal del Empleado para facilitar documentación relacionada con pruebas de selección.

### CAPÍTULO III: POLÍTICA SOCIAL

#### CLÁUSULA 21ª: Sistema de Protección Complementaria de las contingencias de Jubilación, Viudedad e Incapacidad Permanente Total.

Se acuerda mantener como parte integrante del presente Convenio Colectivo los Laudos Arbitrales dictados, con fechas 18 de diciembre de 1999 y 2 de febrero de 2000, en desarrollo y ejecución de lo previsto en la cláusula 20ª del Convenio Colectivo 1998/2000, y con excepción de lo establecido en los mismos respecto de las contingencias de Incapacidad Permanente Total y Viudedad (cuyo tratamiento específico se efectúa en la cláusula 23ª del Convenio Colectivo).

El sistema regulado en las referidas disposiciones arbitrales, tal y como quedó recogido en la cláusula 20ª del Convenio Colectivo 1998/2000 y reproducen las citadas disposiciones, no afecta a los trabajadores vinculados a la empresa mediante relación laboral común formalizada con posterioridad al día 18 de marzo de 1998.

#### CLÁUSULA 22ª: Cese por jubilación.

La jubilación forzosa, como medida de fomento y estabilidad en el empleo, se producirá al alcanzar el trabajador los 65 años de edad y siempre que éste reúna los requisitos legalmente establecidos para acceder a la misma, quedando expresamente vinculada a los objetivos de política de fomento y estabilidad en el empleo de la empresa, desarrollados en las cláusulas 31ª y 32ª del Convenio Colectivo.

Sin perjuicio de cuanto antecede, durante la vigencia del Convenio Colectivo, los trabajadores podrán anticipar la jubilación o acceder a la jubilación parcial en los términos que se reseñan seguidamente:

##### 1.- Jubilación a los 64 años

Los trabajadores que alcancen los 64 años de edad, y no hayan optado por acogerse a la jubilación parcial conforme a lo previsto en el apartado tercero de esta cláusula, podrán acceder a la jubilación anticipada con cargo exclusivo a la Seguridad Social, en los términos establecidos por el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, y en tanto en cuanto esté vigente la citada disposición legal o sea sustituida por otra de iguales términos.

##### 2- Jubilación anticipada a partir de los 60 años

Los trabajadores que tienen acreditadas cotizaciones al Mutualismo Laboral antes del día 1 de enero de 1967, y reúnen el resto de los requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social, podrán acceder a la jubilación una vez alcanzados los 60 años de edad, acogiéndose, si su relación laboral con la empresa estaba en vigor a 18 de marzo de 1998, al sistema de protección complementaria a que se refiere la cláusula anterior.

### 3.- Jubilación Parcial

Los trabajadores, siempre que reúnan los requisitos exigidos por la normativa legal para tener derecho a pensión contributiva de la Seguridad Social, podrán acceder a la jubilación parcial al amparo de la legislación vigente y en los términos y condiciones acordadas en la presente disposición y en los que, en desarrollo de la misma, se hayan establecido o pudieran establecerse mediante negociación colectiva.

Durante el período de vigencia del Convenio Colectivo y habida cuenta que, como más adelante se expresa, los relevistas serán contratados con carácter indefinido y a tiempo completo, los trabajadores que reúnan los requisitos de antigüedad en la empresa (6 años) y período mínimo de cotización (30 años) podrán acceder a la jubilación parcial (en su modalidad de reducción del 85% de la jornada ordinaria), con independencia de que ostenten o no la condición de Mutualista, al alcanzar los 60 años de edad.

Los trabajadores que, a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo, hayan cumplido los 60 años de edad dentro del primer semestre de este año y reúnan los requisitos de antigüedad y cotización anteriormente reseñados, podrán, igualmente, acceder a la jubilación parcial en los términos previstos en esta cláusula. A estos efectos, se adoptarán las medidas necesarias para que el acceso de los afectados a dicha modalidad de jubilación se produzca en el menor plazo posible. En el supuesto de trabajadores con categorías de Conductor, Oficial, Ayudante, Jefe de Sector, Jefe de Vestíbulo, Agente de Taquilla y Subalterno, la jubilación parcial se materializará dentro del mes siguiente al de la firma del Convenio Colectivo; para los trabajadores de las restantes categorías, se llevará a efecto lo antes posible, en función de la existencia de relevistas adecuados.

El trabajador que opte por acceder a la jubilación parcial mantendrá esta situación en tanto permanezca en vigor su relación laboral con la empresa y hasta alcanzar los 65 años de edad, en que obligatoriamente habrá de pasar a la situación de jubilación total.

La jubilación parcial lleva aparejada la novación de la relación contractual del trabajador y, durante todo el período a que se extienda la misma, será por el 85% de la jornada vigente en cada momento en la empresa, debiendo el interesado, en consecuencia, desempeñar la actividad propia de su categoría laboral en el tiempo equivalente al 15% restante de la jornada anualmente pactada en cada momento.

Sólo de forma excepcional, y previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, podrán acordarse porcentajes de jubilación inferiores, en cuyo caso no serán de aplicación las condiciones establecidas en esta cláusula ni para el cese, ni para la contratación del trabajador relevista. A estos efectos, se tendrá en cuenta el régimen legal transitorio actualmente vigente (artículo 4, apartado 2 de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social) o el que pudiera establecerse de futuro para la jubilación parcial.

El salario del beneficiario, durante la jubilación parcial, se verá reducido, en todos los conceptos, en proporción al tiempo de trabajo, esto es, al 15%, o al porcentaje que excepcionalmente pudiera pactarse, del devengado por el trabajador a la fecha de jubilación en razón a su categoría, antigüedad y puesto de trabajo desempeñado (Salario Base, Paga Plus Convenio, Complemento de Antigüedad, Complemento Personal, Complemento de Puesto, Complemento de Garantía, Complemento de Garantía Consolidado, Mejora Voluntaria y, en su caso, Complemento Variable), sin perjuicio de las actualizaciones y regularizaciones a que hubieren lugar por aplicación de lo dispuesto al respecto en el presente Convenio Colectivo.

La comunicación a la empresa de la opción por la jubilación parcial podrá realizarla el trabajador cuando lo desee y siempre con una antelación mínima de 6 meses a la fecha en que haya de producirse. Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador deberá cursar ante la Entidad Gestora de la Seguridad Social la solicitud de jubilación parcial dentro del plazo previsto por la legislación vigente al respecto, y dar cuenta de ello a la empresa aportando la documentación correspondiente. Asimismo, el trabajador deberá informar a la empresa, en el plazo más breve posible, sobre la concesión o denegación de la misma por parte de la Seguridad Social, así como, en su caso, sobre la prestación reconocida, para lo que, igualmente, habrá de aportar la documentación necesaria.

El trabajador jubilado parcialmente desarrollará la actividad propia de su categoría laboral en jornadas diarias completas hasta alcanzar el cómputo del 15% de la jornada anual pactada en cada momento o el porcentaje que excepcionalmente pudiera pactarse. La prestación del trabajo y la distribución de la jornada del trabajador jubilado parcialmente se llevarán a efecto conforme a lo acordado con la Comisión Permanente del Comité de Empresa en desarrollo del Convenio Colectivo 2005-2008. Las condiciones definitivas a que se sujetará la prestación del trabajo y la distribución de la jornada del jubilado parcial constarán en documento suscrito al efecto con el interesado y serán previamente acordadas con el mismo, teniéndosele, en defecto de acuerdo, por desistido de la opción de jubilación parcial formulada.

La jubilación parcial se reanudará en el segundo semestre de 2009, o en la fecha posterior más cercana en que fuera posible disponer de trabajadores relevistas adecuados, y, en todo caso, se hará efectiva coincidiendo con el primer día de cada mes natural.

El sistema de jubilación parcial es excluyente respecto de los alternativos de jubilación anticipada establecidos en los apartados anteriores de esta cláusula convencional, o sea, la opción por la jubilación parcial, además de vincular al trabajador hasta alcanzar los 65 años de edad, implica la renuncia expresa, en cuanto a la jubilación se refiere, al sistema de protección complementaria establecido en la cláusula anterior para los trabajadores con cotizaciones acreditadas al Mutualismo Laboral antes del día 1 de enero de 1967, así como al sistema de jubilación anticipada a los 64 años previsto en el número 1 de esta cláusula. No obstante lo anterior, los trabajadores que, acreditando cotizaciones al Mutualismo Laboral antes del día 1 de enero de 1967 (siempre que estuvieran en activo a 18 de marzo de 1998 y no hubieran renunciado expresamente al sistema alternativo de jubilación anticipada), accedan, antes del día 31 de diciembre de 2012, a la jubilación parcial al cumplir los 60 años de edad percibirán, a esa fecha, y en una única vez, el Plus de Extinción de Beneficios Sociales, cuyo importe es de 3.606,07 euros.

La jubilación parcial de un trabajador, conforme dispone la legislación aplicable con carácter general, se simultaneará con la formalización de un contrato de relevo a otro

trabajador que, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, estará sujeto a los términos y condiciones siguientes:

- 1.- El trabajador relevista habrá de estar desempleado.
- 2.- El contrato de trabajo del relevista será por tiempo indefinido y a jornada completa.
- 3.- Atendiendo a la imposibilidad (por falta de titulaciones académicas o profesionales externas que habiliten para el ejercicio de determinadas actividades desarrolladas en el ámbito de la empresa) de acudir, en muchos casos, a la contratación de relevistas con la misma categoría profesional que el trabajador parcialmente jubilado, y a la consecuente existencia de un sistema de promoción profesional escalonado y colectivamente pactado, el trabajador contratado para llevar a efecto la sustitución podrá ser de categoría distinta a la del jubilado, siempre y cuando perciba una retribución que genere una base de cotización equivalente, al menos, al 65% de la acreditada por el trabajador jubilado. En caso de falta de coincidencia entre una y otra categoría, la que haya de ostentar el relevista habrá de acomodarse, en la medida de lo posible, a alguna de las susceptibles de acceso externo, es decir, corresponderse con las de Jefe de División, Jefe de Servicio, Subjefe de Servicio, Jefe de Área, TAS, TAM, Conductor, Ayudante, Jefe de Vestíbulo o Agente de Taquilla.
- 4.- El trabajador relevista ingresará en el último lugar en el escalafón de la categoría de ingreso.
- 5.- Las restantes condiciones laborales serán las que, al efecto, establezca la normativa vigente para los trabajadores de la categoría de ingreso.

En cualquier caso, la jubilación parcial únicamente se entenderá perfeccionada cuando se den todos y cada uno de los requisitos establecidos en la presente cláusula, y en particular, cuando sea admitida como tal, en todos sus extremos, por las Entidades Gestoras de la Seguridad Social.

Asimismo, y en todo caso, la validez de lo acordado en esta cláusula, en cuanto a jubilación parcial, estará supeditado a la vigencia de las disposiciones legales reguladoras de la misma o a otras que las pudieran sustituir en iguales términos.

Por último, ambas Partes convienen dejar sin efecto lo acordado en desarrollo del Convenio Colectivo 2005-2008 respecto de la preferencia para cubrir puestos de trabajo vacantes de su categoría otorgada a los trabajadores de la Unidad Operativa asignados anualmente al mismo servicio que jubilados parciales. Esta medida entrará en vigor a partir del mes siguiente al de la firma del Convenio Colectivo.

Durante el último semestre de 2012, la Comisión de Seguimiento y Desarrollo analizará, de conformidad con la legislación laboral entonces vigente, la viabilidad y, en su caso, condiciones, de la jubilación parcial a partir del día 1 de enero de 2013 y hasta la suscripción de un nuevo Convenio Colectivo que establecerá lo que corresponda al efecto.

#### CLÁUSULA 23ª: Situaciones de Incapacidad Permanente Total.

Los trabajadores a quienes la Seguridad Social declare afectos de Incapacidad Permanente Total, a partir del día 1 de enero de 2010, tendrán derecho a acceder a un nuevo contrato laboral, de carácter indefinido, en la empresa, en puesto de trabajo adecuado a las limitaciones funcionales que tuvieran objetivadas, con independencia de la edad en que fueran declarados en tal situación, pudiendo mantener la relación laboral hasta el acceso a la jubilación en cualquiera de las modalidades establecidas, en cada momento, en la normativa interna vigente. La contratación se producirá en los siguientes términos:

- Trabajadores menores de 55 años:

La contratación de estos trabajadores se producirá una vez la Incapacidad Permanente Total tenga carácter definitivo (es decir, cuando se haya agotado, en su caso, el período de suspensión de la relación laboral establecido en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores o la primera resolución administrativa declarativa de I.P.T. alcance la naturaleza de definitiva mediante la emisión de una nueva resolución confirmatoria de dicha situación de I.P.T.) y bajo una relación laboral a tiempo parcial, de al menos el 50% de la jornada anual ordinaria. Transcurrido un año desde la nueva contratación y previo informe favorable de la Gerencia de Medicina Laboral, oídos anteriormente los Delegados de Prevención, podrá realizarse, a petición del trabajador afectado, la conversión a jornada completa del nuevo contrato de trabajo.

No obstante lo anterior, en Comisión de Seguimiento y Desarrollo se establecerán los términos en que el trabajador afecto de I.P.T. pueda optar al percibo de anticipos a cuenta durante el período de suspensión del contrato de trabajo derivado del artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores. Los anticipos a cuenta serán reintegrables en todo caso, si bien, cuando el trabajador afectado acceda a un nuevo contrato de trabajo a tiempo completo, será el momento en que iniciará el reembolso a la empresa de los importes percibidos por tal concepto.

- Trabajadores mayores de 55 años:

La contratación de estos trabajadores se producirá una vez haya sido declarada administrativamente la Incapacidad Permanente Total, con independencia de que la referida declaración tenga o no carácter definitivo, y en los términos siguientes:

- En los supuestos en que la resolución administrativa contemple la posibilidad de revisión por mejoría (es decir, cuando habilite el plazo de dos años, a partir de la fecha de la resolución, para una posible revisión de la calificación), la relación laboral se formalizará en la modalidad de contratación a tiempo parcial, de al menos el 50% de la jornada anual ordinaria. Agotado el plazo legal máximo para revisar la calificación o dictada una nueva resolución administrativa que confirme la situación de I.P.T., y siempre que haya transcurrido al menos un año desde la nueva contratación, la Gerencia de Medicina Laboral, oídos previamente los Delegados de Prevención, emitirá el correspondiente informe, que, de ser favorable, y siempre previa petición del trabajador afectado, dará lugar a la conversión a jornada completa del nuevo contrato de trabajo.
- En los casos en que la resolución administrativa no contemple dicha posibilidad de revisión por mejoría, la contratación se llevará a efecto en los términos establecidos para trabajadores menores de 55 años en el apartado anterior (inicialmente, a tiempo parcial y con posterior conversión en jornada completa).

La póliza de seguro colectivo que viene garantizando las prestaciones complementarias por Incapacidad Permanente Total y Viudedad será cancelada a 31 de diciembre de 2009. El importe de la prima correspondiente a dicha póliza revertirá en los trabajadores mediante un incremento lineal del Salario Base, a partir del 1 de enero de 2010, y en los términos anteriormente indicados.

Los trabajadores que, a fecha 31 de diciembre de 2009, ya hubieran sido declarados afectados de Incapacidad Permanente Total y hubieran sido recolocados conforme a lo estipulado en la actualidad, mantendrán sus expectativas de resolver voluntariamente el contrato de trabajo al alcanzar los 55 años de edad y percibir la prestación complementaria y vitalicia en iguales términos a los recogidos en los laudos de obligado cumplimiento dictados con motivo de la disolución del Fondo de Asistencia Social, e incorporados a la normativa interna en convenios anteriores.

#### CLÁUSULA 24ª: Póliza de Seguro Colectivo de Vida de los trabajadores en activo.

Los trabajadores en activo estarán asegurados, mediante la correspondiente Póliza de Seguro Colectivo de Vida, en los términos y por los capitales que seguidamente se enuncian:

1. Trabajadores que a 1 de enero de 2002 no habían alcanzado los 55 años de edad o que, habiéndolos alcanzado a dicha fecha, optaron por acogerse a esta modalidad de seguro de vida: El capital asegurado es de 25.000 euros por fallecimiento, y hasta 50.000 euros, si el fallecimiento es consecuencia de un accidente. La Incapacidad Permanente Absoluta está asegurada por 2.235,77 euros.
2. Trabajadores que a 1 de enero de 2002 habían alcanzado los 55 años de edad y que no optaron por acogerse a la modalidad de aseguramiento señalada en el apartado primero: Mantienen el aseguramiento del riesgo de vida y de Incapacidad Permanente Absoluta en los términos y por los capitales actuales (2.235,77 euros, en ambos casos).

#### CLÁUSULA 25ª: Préstamos para adquisición de primera vivienda y otras circunstancias

La empresa concederá hasta un máximo total de cincuenta préstamos mensuales para la adquisición de primera vivienda que constituya la residencia permanente del agente, así como para los supuestos de gastos derivados del otorgamiento de escritura pública de compraventa y aquellos otros excepcionales causados por acaecimiento de siniestros, debidamente acreditados, en las viviendas que sean propiedad de los agentes o arrendadas por ellos mismos, distribuyéndose de la siguiente forma:

- A) Treinta préstamos de 3.005,06 euros para la adquisición de la primera vivienda del agente que constituya además su residencia habitual.
- B) Veinte préstamos de 1.803,04 euros para los supuestos de otorgamiento de escritura pública de compraventa que no hayan obtenido préstamo de la empresa para su adquisición, por acaecimiento de siniestros o para adquisición, por segunda vez o sucesivas, de vivienda que constituya residencia permanente del agente, previa venta de la anterior.

Estos préstamos tendrán un plazo de amortización de diez años y un tipo de interés del tres por ciento anual. No obstante lo anterior, y a solicitud del trabajador afectado, con anterioridad a la fecha del vencimiento prevista para la amortización, se podrán cancelar, mediante el abono anticipado del importe principal pendiente de liquidación, los préstamos para la adquisición de vivienda en cualquiera de sus modalidades.

En cualquier caso, la adjudicación de estos préstamos se verá sometida a las siguientes normas:

- Los préstamos se conceden por vivienda, por lo que, en el caso de ser solicitado por dos o más agentes de la Compañía para una misma vivienda, solo se podrá conceder al primero de los agentes solicitantes.
- Los préstamos se conceden con la finalidad de que los agentes de la Compañía puedan disfrutar de una vivienda de su propiedad, por lo que en el supuesto de adquisición de la segunda o ulterior vivienda, se exigirá la demostración de la venta simultánea de la anterior.
- En los supuestos de compraventas efectuadas entre parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad se exigirá que la misma se realice mediante el otorgamiento de escritura pública.
- Los agentes beneficiarios de la concesión de uno de estos préstamos quedan comprometidos a comunicar a la Compañía cualquier incidencia que determine la resolución de la compraventa de su vivienda, viniendo obligados en el caso de no dedicar el importe del préstamo a la adquisición de una nueva vivienda a la amortización inmediata del mismo.
- Cada préstamo se hará efectivo mediante transferencia bancaria en la cuenta designada por el trabajador interesado para el abono de los salarios y tendrá reflejo en el recibo de nómina correspondiente, reservándose la Compañía el derecho a exigir, en cualquier momento, durante la vigencia del préstamo, la demostración fehaciente del destino dado al mismo y la efectiva ocupación de la vivienda por parte del agente. En los casos en que no quede acreditado que el préstamo ha sido destinado a uno de los fines exigidos en la presente cláusula, podrá exigirse la amortización anticipada del mismo, sin perjuicio de otras responsabilidades a que hubiere lugar.

#### CLÁUSULA 26ª: Derechos de los agentes que ostenten la guarda de un menor en régimen de acogimiento familiar

Ambas Partes convienen otorgar a los casos de acogimiento familiar de menores por cualquier agente, debidamente acreditados mediante las resoluciones administrativas correspondientes o mediante las anotaciones registrales que procedan en cada caso, el mismo tratamiento dispensado a las situaciones de filiación natural a los efectos derivados, exclusivamente, de los siguientes supuestos:

- a) Excedencia maternal
- b) Permiso retribuido por adopción

- c) Reducción de jornada
- d) Lactancia
- e) Pases Familiares

Las referencias legales o convencionales que para el supuesto del permiso retribuido por adopción se realizan al momento del hecho causante se entenderán hechas, en el caso del acogimiento familiar, a la fecha de la resolución administrativa o judicial que lo establezca o a la fecha de su notificación al trabajador interesado si ésta fuera posterior.

En el caso de que el acogimiento familiar de un menor derive posteriormente en adopción del mismo, no podrá alegarse esta nueva situación jurídica como causa generadora de un nuevo disfrute de los derechos ya ejercitados con ocasión del acogimiento anterior.

#### CLÁUSULA 27ª: Reducción de jornada por razones de guarda legal

El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 11 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Los trabajadores de las Unidades Operativa, de Protección Civil y Seguridad y de Puesto Central y Desarrollo Técnico, sujetos a sistemas de descanso rotativo, que deseen disfrutar, en el período que media entre los 8 y los 11 años del menor, de reducción de jornada habrán de hacerlo por la mitad de su duración (50%) y acogiéndose a la modalidad ya existente de trabajo por jornadas completas (2 días de trabajo y 4 de descanso por cada 6 consecutivos para la jornada diaria ordinaria de 8 horas, o el calendario que en cada caso corresponda para la jornada diaria ordinaria de 7 horas y media), percibiendo el 60% de la retribución. Esta modalidad de reducción de jornada se ajustará a las condiciones previstas en la normativa interna vigente.

Asimismo, y con efectos del día 1 de julio de 2009, los trabajadores de las Unidades Operativa, de Puesto Central y Desarrollo Técnico y de Protección Civil y Seguridad a quienes, en virtud de la normativa interna vigente al respecto, no les alcanzaba, hasta la fecha, la mejora retributiva del 10% adicional establecida para la reducción de jornada bajo la modalidad indicada en el párrafo anterior, pasarán a percibir el 60% del salario en tanto mantengan esta modalidad de reducción en las condiciones previstas en la normativa interna vigente.

A partir de la fecha de la firma del Convenio Colectivo, se habilita una nueva modalidad de reducción de jornada para los trabajadores de las Unidades Operativa, de Puesto Central y Desarrollo Técnico y de Protección Civil y Seguridad, mediante la que los solicitantes trabajarán el 50% de la jornada anual ordinaria y prestarán servicio en sábados, domingos y festivos, principalmente. Esta modalidad de jornada reducida estará sujeta a la regularización anual que en cada caso pueda corresponder. La retribución, al igual que en el caso anterior, será equivalente al 60% del salario.

Los trabajadores que se acojan a esta nueva modalidad de reducción de jornada serán asignados como reservas, con el turno que les hubiera correspondido, conforme a su petición y antigüedad, en el cuadro anual de servicios o en la modalidad de reserva a la que hubieren resultado adscritos en el referido cuadro.

El trabajador que acceda a esta última modalidad de reducción de jornada habrá de mantenerla hasta finalizar cada año natural, ya sea éste el año en que inicialmente la solicita o los sucesivos, salvo que retorne a jornada completa.

#### CLÁUSULA 28ª: Excedencia para atender al cuidado de hijos

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 4 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha del nacimiento, o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. El período máximo de 4 años de excedencia se computará desde el nacimiento del hijo hasta que éste cumpla los 4 años de edad.

El período en que el trabajador permanezca en excedencia por este motivo será computable a efectos de antigüedad, teniendo derecho, asimismo, a la reserva de su puesto de trabajo en tanto permanezca en tal situación y hasta la duración máxima de la misma.

#### CLÁUSULA 29ª: Acumulación del permiso por lactancia

A partir de la fecha de la firma del vigente Convenio Colectivo, los trabajadores podrán acumular el permiso por lactancia, establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, a razón de una hora por día laborable, desde la fecha de finalización de la suspensión del contrato por maternidad hasta que el hijo alcance los 9 meses. El período acumulado lo disfrutará el trabajador a continuación de la fecha de finalización de la situación de suspensión contractual por maternidad, si bien, y en el caso de que el trabajador prefiriera disfrutarlo en otro momento y siempre dentro de los 9 meses siguientes al día del nacimiento, la fijación de un período concreto sería a convenir con la Gerencia o responsable correspondiente. No obstante, en todos los supuestos el período de acumulación habrá de ser de disfrute continuado.

El número de días laborales que pueda comprender el período acumulado se calculará desde la fecha de reincorporación, tras la suspensión contractual por maternidad, y hasta que el hijo cumpla 9 meses. En caso de que en el período que transcurre hasta que el hijo cumpla 9 meses el trabajador solicite la excedencia para cuidado de hijos o cause baja en la empresa por cualquier otra causa, se procederá a regularizar la situación con las repercusiones retributivas que pudiera haber lugar.

La superposición de un período de Incapacidad Temporal con el señalado para el disfrute acumulado de la licencia por lactancia no dará lugar a un nuevo señalamiento total o parcial del mismo.

La solicitud de la acumulación del permiso por lactancia deberá realizarla el trabajador al menos 15 días antes de la finalización de la situación de suspensión contractual por maternidad, y excluirá cualquier otra modalidad de disfrute de esta licencia.

**CLAUSULA 30ª: Plan de igualdad**

Antes del día 31 de diciembre de 2009, se elaborará un plan de igualdad para toda la empresa y se desarrollará el protocolo de prevención y actuación frente al acoso. Dicho plan incluirá las acciones positivas tendentes a la integración e igualdad de género que se acuerden en la Comisión de Igualdad para aquellas categorías en que exista baja tasa de paridad. Asimismo, se valorarán situaciones de dependencia y de familias monoparentales.

A tales efectos, se constituirá una comisión paritaria con el encargo de elaborar el plan y realizar el seguimiento del mismo una vez entre en vigor.

**CAPÍTULO IV: POLÍTICA LABORAL****CLÁUSULA 31ª: Mantenimiento y estabilidad en el empleo**

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se acuerda mantener, en términos absolutos, la plantilla existente en la empresa a 31 de diciembre de 2008, es decir, 6.954 trabajadores (plantilla total 7.586 trabajadores), así como garantizar la estabilidad de los contratos de trabajo indefinidos actualmente en vigor, y con este propósito, y sin perjuicio de la aplicabilidad y vigencia de las causas extintivas de la relación laboral previstas legal o convencionalmente, la empresa no ejercitará su facultad de despido colectivo o individual fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

La contratación, fundamentalmente, será de Conductores, de Jefes de Vestíbulo y de Ayudantes.

Asimismo, y a efectos de mantenimiento de plantilla, se computarán también los ingresos de viudos de trabajadores fallecidos, de los hijos de éstos últimos, en su caso, o de los trabajadores afectados de Incapacidad Permanente Total, así como los reintegros de trabajadores excedentes.

**CLÁUSULA 32ª: Política de empleo y contratación en la empresa durante la vigencia del Convenio**

Con el fin de conciliar la política de jubilaciones prevista en la cláusula 22ª, y la necesidad de adoptar medidas que garanticen hacer frente a posibles futuras ampliaciones de la Red explotada por la empresa, con el sostenimiento y estabilidad en el empleo, el retorno a la empresa de los excedentes interesados en reintegrarse a la misma y la incorporación a la Compañía de los viudos de trabajadores fallecidos estando en activo, o hijos de éstos últimos, que, por su situación personal o familiar, lo precisen, y la contratación de nuevos trabajadores durante la vigencia del presente Convenio Colectivo:

- A) Se establecen las garantías de mantenimiento y estabilidad en el empleo expresadas en la cláusula anterior.
- B) La empresa renuncia a sus facultades de despido colectivo o individual fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en los términos que, igualmente, se recogen en la cláusula anterior.
- C) La empresa se compromete a no recurrir a la contratación de personal a través de empresas de trabajo temporal durante la vigencia del Convenio Colectivo.
- D) Se ofrecerá, en los términos previstos en la cláusula 34ª, a los trabajadores excedentes peticionarios de reintegro la posibilidad de reincorporarse a la empresa.
- E) Se ofertarán nuevos contratos de trabajo al objeto de mantener la dimensión de la plantilla, en términos absolutos, a 31 de diciembre de 2008, en las siguientes condiciones:

- 1.- Tendrán preferencia absoluta para ser contratados, en primer lugar, los trabajadores que vean extinguida su relación laboral anterior por haber sido declarados en situación de Incapacidad Permanente Total. La contratación de estos trabajadores se efectuará en los términos establecidos en la cláusula 23ª del Convenio Colectivo (hasta el 31 de diciembre de 2009, continuará en vigor el régimen anterior respecto de la contratación de trabajadores declarados afectados de Incapacidad Permanente Total).
- 2.- En segundo lugar, tendrán preferencia los viudos de trabajadores vinculados a la empresa mediante contrato laboral indefinido en vigor en el momento de producirse su fallecimiento (o que hubieran resuelto dicha relación en virtud de declaración de Incapacidad Permanente Absoluta durante el año anterior a su fallecimiento), o, en su caso, los hijos del trabajador fallecido, en los términos establecidos en la cláusula 34ª del Convenio Colectivo.
- 3.- En todos los casos, las contrataciones deberán ir precedidas de la correspondiente declaración de aptitud en el previo y preceptivo reconocimiento médico, y de la superación de los cursos, exámenes o pruebas que, en cada caso, se establezcan para acceder al puesto de trabajo a que se opte.
- 4.- La totalidad de los nuevos contratos de trabajo previstos para el personal no titulado se celebrarán por tiempo indefinido, si bien una parte de ellos podrá ser a tiempo parcial.
- 5.- Los contratos de relevo celebrados con motivo de la jubilación parcial de trabajadores conforme a lo establecido en la cláusula 22ª, durante la vigencia del Convenio Colectivo, se formalizarán por tiempo indefinido y a jornada completa.
- 6.- En cualquiera de los casos, para la contratación de trabajadores, se tendrá en cuenta la política pública de fomento del empleo.
- 7.- Las restantes contrataciones, no preferentes, se realizarán principalmente con trabajadores desempleados y, preferiblemente, a través de los Servicios Públicos de Empleo, y, fundamentalmente, en las categorías de ingreso.

**CLÁUSULA 33ª: Contratación a tiempo parcial**

La contratación a tiempo parcial, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se materializará en los términos y condiciones siguientes:

- El volumen de relaciones laborales a tiempo parcial en vigor en cada momento no podrá exceder del 5% de la plantilla total existente en la empresa a 31 de diciembre del año anterior.

- La jornada anual del trabajador a tiempo parcial nunca será inferior al 50% de la jornada ordinaria establecida, con carácter general, para los trabajadores a jornada completa.
- No obstante lo anterior, sobre la jornada a tiempo parcial establecida como ordinaria, podrá pactarse en el contrato de trabajo a tiempo parcial la realización de hasta un 60% de horas complementarias adicionales, sin alcanzar en ningún caso la jornada ordinaria, en cómputo anual, vigente en cada momento en la empresa para los trabajadores a jornada completa.

- La jornada de trabajo ordinaria se concentrará, preferentemente, en aquellas fechas y períodos del año en que se acumulan las vacaciones y licencias de los trabajadores o en que es necesario incrementar el servicio prestado al ciudadano (en general, los meses de enero, junio, julio, agosto, septiembre, diciembre, y aquél en que coincide Semana Santa), y se desarrollará por jornadas diarias íntegras de la duración que corresponda según la categoría o colectivo de pertenencia.

Las horas complementarias podrán distribuirse a lo largo del año, coincidiendo con períodos no señalados para realizar la jornada ordinaria de trabajo. La prestación laboral en horas complementarias irá precedida de un preaviso al trabajador de al menos 7 días y podrá asignársele, conforme a las normas que al respecto rigen en la empresa para cada categoría, cualquiera de los horarios de trabajo vigentes.

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, tendrá siempre la naturaleza de horas complementarias el tiempo que exceda de la jornada diaria ordinaria empleado en esperar hasta ser relevado o en llevar el tren hasta la estación de cabecera, cochera o depósito más cercano, cuando sea necesario, y el dedicado, a la finalización del servicio, a atender la llegada del último tren o a encerrarlo en el lugar que corresponda. En estos supuestos, las horas complementarias realizadas, dada su obligatoriedad y su naturaleza de imprevistas, llevarán asociada la percepción de una compensación económica adicional y específica.

- Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, sin perjuicio de aquéllas que pudieran resultar necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.
- En caso de acceso voluntario, por vía de promoción interna, a otra categoría distinta de la de ingreso o para la que resulte habilitado en el ingreso, el trabajador a tiempo parcial habrá de adaptar su jornada laboral a la correspondiente a las plazas convocadas, y el ascenso conllevará la conversión automática del contrato en la modalidad de jornada completa.
- Los aspirantes ya preseleccionados por el Servicio Regional de Empleo para su incorporación a la empresa, que ingresen a tiempo parcial, lo harán en las categorías de Conductor, Jefe de Vestíbulo o Agente de Taquilla. Se podrá utilizar, también, esta modalidad de contratación para los trabajadores que, en aplicación de lo establecido en la cláusula 23ª de este Convenio Colectivo, se incorporen a la empresa tras la declaración de una Incapacidad Permanente Total por parte de las Entidades Gestoras de la Seguridad Social, así como aquellos otros que, por razones organizativas, puedan ingresar en la empresa como Técnicos Agregados Medios o Superiores.
- La retribución del trabajador a tiempo parcial, por todos sus conceptos, será proporcional, en razón al tiempo de trabajo contractualmente pactado, a la retribución asignada en Convenio Colectivo a un trabajador de la misma categoría laboral a jornada completa. Las horas de trabajo complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como las horas ordinarias.
- El ejercicio y disfrute de otros derechos, tales como vacaciones, descansos compensatorios, Permisos para Asuntos Propios, etc., será, asimismo, en proporción a la jornada establecida en el contrato de trabajo individual respecto de la jornada completa y ordinaria.
- En los restantes aspectos de la relación laboral en que así lo establece la legislación vigente al respecto, los trabajadores a tiempo parcial serán titulares de iguales derechos y obligaciones laborales que los trabajadores a jornada completa de la empresa.

La Comisión de Seguimiento y Desarrollo, dentro de los 3 meses siguientes a la firma del Convenio, regulará el sistema de vacaciones y descansos de los trabajadores contratados a tiempo parcial. A estos efectos, se asignará un grupo de descanso anual para aquéllos que ostenten la categoría de Conductor; y para los que sean Jefe de Vestíbulo (y, en su caso, Agente de Taquilla), se asignará un grupo de descanso fijo durante todo el período en que no realicen su jornada ordinaria (durante el desarrollo de la jornada ordinaria el grupo de descanso se asignará como a los restantes trabajadores de esta última categoría que integran la reserva de corretornos). Asimismo, y durante la vigencia del Convenio, en Comisión de Seguimiento y Desarrollo se tratarán otros aspectos relativos a la contratación a tiempo parcial tales como el tiempo de trabajo.

Durante la vigencia del convenio, y con periodicidad semestral, la Comisión de Seguimiento y Desarrollo, asimismo, establecerá el número de conversiones a jornada completa de contratos parciales que corresponda conforme a las fluctuaciones que hayan podido producirse en las plantillas de las categorías afectadas o a las variaciones de su dimensionamiento con motivo de la eventual adjudicación de nuevas explotaciones.

A efectos de lo anteriormente expuesto, no tendrán la consideración de puestos de trabajo vacantes -y, consiguientemente, no se realizará ofrecimiento alguno al respecto a los trabajadores a tiempo parcial-, aquellos puestos que hubieran de cubrirse, directa y simultáneamente, con trabajadores desempleados, mediante contratos de relevo o sustitución y como consecuencia, respectivamente, de la jubilación parcial o de la jubilación anticipada a los 64 años como medida de fomento de empleo de otros trabajadores de la empresa, ni los originados por la promoción derivada del cambio al sistema de explotación de Supervisor Comercial, ni los que sean consecuencia de la aplicación de las medidas de conciliación de vida laboral y familiar.

Una vez establecidos los puestos de trabajo a jornada completa sujetos a ofrecimiento, la empresa informará, mediante la publicación del correspondiente Aviso o a través de cualquier otro medio de comunicación a los trabajadores afectados, sobre la

existencia de los mismos de forma que los trabajadores a tiempo parcial de las categorías de Conductor y Jefe de Vestíbulo (y, en su caso, Agente de Taquilla) puedan solicitar voluntariamente, en los términos y plazos habilitados al efecto, la conversión a tiempo completo de sus relaciones laborales.

La conversión, así solicitada, de modalidad de contratación a tiempo parcial en jornada completa se llevará a cabo atendiendo a los criterios legales y convencionales correspondientes.

Los trabajadores que, por esta vía, hubieran accedido a una relación laboral a tiempo completo tendrán preferencia para solicitar la reposición a su situación anterior.

No obstante lo anterior, dentro del mes siguiente al de la fecha de la firma del Convenio Colectivo, pasarán a jornada completa tantos trabajadores a tiempo parcial, de las categorías de Conductor y Jefe de Vestíbulo, como bajas se hayan producido en los respectivos colectivos citados desde el 1 de enero de 2009 (excluidos los jubilados parciales que hayan alcanzado los 65 años de edad), sin que el número de conversiones en ningún caso pueda ser inferior a 70 (30 de la categoría de conductor y 40 de la categoría de Jefe de Vestíbulo). El acceso a la modalidad de jornada completa será voluntario para el trabajador.

Para cualquier cuestión relativa a la contratación a tiempo parcial no establecida en la presente cláusula, o en el desarrollo que a la misma pudiera darse, se estará a lo dispuesto en la legislación general común, así como a la normativa interna pactada en desarrollo de la cláusula 30ª del Convenio Colectivo 2005-2008.

#### CLÁUSULA 34ª: Reingreso de excedentes e incorporación de viudos de trabajadores de la empresa

##### A) Reingreso de excedentes.-

Se ofrecerá a los trabajadores excedentes peticionarios de reingreso, en función de las necesidades de cada Gerencia o Departamento, la posibilidad de reincorporarse a la empresa.

En un primer término, se ofrecerá el reingreso a aquellos trabajadores excedentes que, a la fecha de la suspensión de la relación contractual con este motivo, ostentaran iguales o similares categorías profesionales a aquellas en que se determinen necesidades en las distintas Gerencias o Departamentos de la empresa.

En el supuesto de que no quedaran cubiertas totalmente dichas necesidades con la reincorporación de excedentes en los términos anteriormente expuestos, se ofrecerá el reingreso, en las categorías donde se haya concretado la insuficiencia, al resto de los excedentes que lo hubieran solicitado, siempre que reúnan las aptitudes necesarias para el desempeño de los puestos que haya que cubrir.

En este último caso, el orden de ofrecimiento y de reincorporación vendrá determinado por la mayor antigüedad en la petición de reingreso.

##### B) Incorporación de viudos de trabajadores de la empresa.-

Los viudos de trabajadores vinculados a la empresa mediante contrato laboral indefinido en vigor en el momento de producirse su fallecimiento, tendrán derecho a incorporarse a la misma, mediante relación laboral indefinida, siempre que, siendo menores de 51 años, manifiesten su interés al respecto en el plazo de los 2 meses siguientes a la fecha del óbito, figuren inscritos como demandantes de empleo en los Servicios Públicos de Empleo y puedan reunir el período de carencia mínimo, conforme a la legislación vigente en cada momento, para acceder a la jubilación a los 65 años de edad. A estos últimos efectos, y en su caso, deberán acreditar, mediante la aportación de certificación de vida laboral, cotizaciones suficientes anteriores a la fecha de solicitud del ingreso que, sumadas a las que previsiblemente pudieran obtener en la empresa hasta alcanzar los 65 años de edad, resultaran al menos iguales al período mínimo legalmente exigible en cada momento para acceder a la jubilación.

En el supuesto de que el viudo no pudiera acreditar cotizaciones anteriores suficientes en los términos reseñados o no reuniera los requisitos exigidos por la normativa interna para la incorporación, podrá ceder su expectativa de ingreso a un hijo del trabajador fallecido, con igual preferencia a la después reseñada.

Si el fallecimiento del trabajador fuera consecuencia de un accidente acaecido durante el desarrollo de la actividad laboral, el viudo de éste podrá ceder (con independencia de que reúna o no los requisitos exigidos en los apartados anteriores respecto del período mínimo de cotización o de las condiciones requeridas para el ingreso) su expectativa de contratación en la empresa a un hijo del fallecido.

En cualquier caso (viudo del trabajador fallecido o hijo de éste último), el ingreso quedará condicionado, al igual que para cualquier otro aspirante preseleccionado, a que el candidato reúna los requisitos de la categoría de ingreso y a que supere tanto el reconocimiento médico previo como el curso de formación correspondiente, cuyo inicio no se retrasará más tiempo del necesario para conformar el curso con un número mínimo de asistentes (a estos efectos, se considera suficiente con 8 personas). El ingreso podrá producirse en las categorías de Agente de Taquilla, Jefe de Vestíbulo, Conductor o Ayudante.

Durante la vigencia del Convenio, los viudos de trabajadores o, en su caso, los hijos de éstos últimos, que ingresaran en la empresa lo harán como relevistas de trabajadores que accedan a la jubilación parcial, y con carácter preferente a aquellos aspirantes de ingreso que estuvieran en lista de espera para la incorporación (preseleccionados a través de los procesos habitualmente establecidos).

En el último semestre de 2012, la Comisión de Seguimiento y Desarrollo analizará, de conformidad con la legislación laboral entonces vigente, la modalidad contractual aplicable, a partir del 1 de enero de 2013, a los viudos que pudieran optar a un puesto de trabajo en la empresa de conformidad con lo establecido en este apartado.

##### C) Incorporación de viudos de trabajadores afectos de Incapacidad Permanente Absoluta.-

Tendrá derecho de ingreso preferente en la empresa, en las mismas condiciones y términos previstos en el apartado anterior, el cónyuge viudo o, en su caso, el hijo del trabajador fallecido, siempre que éste último hubiera causado baja en la empresa por

Incapacidad Permanente Absoluta y fallecido durante el año siguiente a la fecha de efectos de la baja por tal causa (el año se computará de fecha a fecha). Esta disposición tendrá efectos retroactivos a 1 de enero de 2009.

#### CLÁUSULA 35ª: Clasificación profesional

Ambas Partes acuerdan mantener el sistema de clasificación profesional pactado en la cláusula 32ª del Convenio Colectivo 2005-2008, coincidiendo en que:

- No supone una modificación de los actuales contenidos funcionales de las distintas categorías y puestos de trabajo.
- No implica la modificación de los procedimientos que rigen la promoción profesional.
- No conlleva variación de la adscripción de los trabajadores a las diferentes Secciones o Áreas de trabajo.
- No implicará el ejercicio de mayor movilidad funcional de la que correspondiera por aplicación de la normativa sobre clasificación profesional prevista en anteriores Convenios Colectivos.

El presente sistema de clasificación profesional se basa en la aplicación de las siguientes directrices:

- 1ª.- El mantenimiento de una clasificación profesional sustentada en la existencia de categorías profesionales.
- 2ª.- La distinción de tres grupos de actividad: el de Operación, vinculado directamente a la actividad de transporte y atención de los viajeros; el de Mantenimiento, relacionado con la de renovación, puesta en servicio, conservación y mantenimiento del material móvil, instalaciones y equipos; y el de Administración Corporativa, dedicado a la gestión de la información y del conocimiento, de los recursos humanos y económicos, y de los servicios generales.
- 3ª.- La incorporación sistematizada al referido esquema clasificatorio de las categorías surgidas durante el ámbito temporal de vigencia del Convenio Colectivo 2005-2008, creadas "ex novo" por los cauces habilitados al efecto.
- 4ª.- El encuadramiento -con independencia de su categoría profesional y de su adscripción a cualquiera de los tres grupos de actividad enunciados- de todos los trabajadores, atendiendo al nivel de autonomía e iniciativa y al grado de responsabilidad con que desarrollen su trabajo, en los siguientes colectivos:

- De Directivos, Mandos y Técnicos Cualificados, tanto de libre designación como de libre disposición, sujetos a sistemas de retribución variable vinculados al cumplimiento de objetivos y a la contribución individual a resultados. En concreto, son de libre designación los trabajadores de las categorías de Jefe de División, Jefe de Servicio, Subjefe de Servicio, Jefe de Área, Técnico Agregado Superior, Técnico Agregado Medio y Técnico Agregado Especialista; y son de libre disposición, los Mandos con categoría de Inspector Jefe, Jefe de Turno del Despacho de Cargas, Jefe de Negociado, Maestro, Jefe de Línea y Técnico de Línea, y los Técnicos no Titulados Cualificados con categoría de Programador Analista, Instructor de Formación, Programador Operador, Inspector del Puesto de Mando, Operador del Despacho de Cargas, Operador de Explotación de Instalaciones, Supervisor de Material Móvil, Técnico Ayudante, Técnico Especialista de Material Móvil y Técnico de Explotación de Instalaciones.
- De empleados, del que formarán parte los restantes trabajadores, esto es, quienes se encargan de la ejecución directa de tareas técnicas de menor nivel o auxiliares, relacionadas con el transporte de viajeros, de mantenimiento de materiales e instalaciones, administrativas, comerciales o subalternas, sin perjuicio de que las mismas se compaginen con funciones de supervisión o coordinación de trabajos. En concreto, los trabajadores con categoría de Gerente de Estaciones, Auxiliar Técnico, Técnico en Delineación, Operador de TICS, Jefe de Depósito, Auxiliar Técnico de Movimiento, Conductor, Jefe de Sector, Oficial Administrativo, Oficial, Jefe de Vestíbulo, Agente de Taquilla, Auxiliar Técnico de Máquinas Reproductoras, Ayudante, Telefonista-Recepcionista, Auxiliar Administrativo, Ordenanza y Subalterno.

Ambas Partes, teniendo en cuenta los principios reseñados, convienen, por una parte, declarar a extinguir, por vía natural, las categorías de Contramaestre, Inspector Interventor, Peón y Mozo de Limpieza, y, por otra, la implantación, a partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo, de la asociación de categorías, grupos de actividad y colectivos de trabajadores que se recogen más adelante en el cuadro correspondiente. Ambas Partes, asimismo, acuerdan cambiar la denominación de la categoría de Auxiliar Técnico de Material Móvil por la de "Técnico Especialista de Material Móvil", sin que ello tenga repercusión alguna en las condiciones laborales asociadas a la misma, incluidas las de índole retributivo.

| CATEGORIA                      | GRUPO DE ACTIVIDAD |               |              | COLECTIVO                                        |
|--------------------------------|--------------------|---------------|--------------|--------------------------------------------------|
|                                | OPERACIÓN          | MANTENIMIENTO | ADMON. CORP. |                                                  |
| JEFE DIVISION                  | X                  | X             | X            | DIRECTIVOS, MANDOS Y<br>TÉCNICOS<br>CUALIFICADOS |
| JEFE SERVICIO                  | X                  | X             | X            |                                                  |
| SUBJEFE SERVICIO               | X                  | X             | X            |                                                  |
| INSPECTOR JEFE                 | X                  |               |              |                                                  |
| JEFE ÁREA                      | X                  | X             | X            |                                                  |
| PROGRAMADOR ANALISTA           |                    |               | X            |                                                  |
| INSTRUCTOR FORMACIÓN           |                    |               | X            |                                                  |
| JEFE TURNO DESPACHO CARGAS     | X                  | X             |              |                                                  |
| PROGRAMADOR OPERADOR           |                    |               | X            |                                                  |
| T.A.S.                         | X                  | X             | X            |                                                  |
| TÉCNICO AYUDANTE               | X                  | X             | X            |                                                  |
| T.A.M.                         | X                  | X             | X            |                                                  |
| TÉCNICO AGREGADO ESPECIALISTA  |                    | X             | X            |                                                  |
| SUPERVISOR MATERIAL MÓVIL      |                    | X             |              |                                                  |
| OPERADOR DESPACHO CARGAS       | X                  | X             |              |                                                  |
| MAESTRO                        | X                  | X             |              |                                                  |
| JEFE NEGOCIADO                 |                    |               | X            |                                                  |
| INSPECTOR PTO. MANDO           | X                  |               |              |                                                  |
| JEFE DE LÍNEA                  | X                  |               |              |                                                  |
| TÉCNICO DE LÍNEA               | X                  |               |              |                                                  |
| TÉCNICO ESP. MATERIAL MÓVIL    |                    | X             |              |                                                  |
| OPERADOR EXPLOT. INSTALACIONES |                    | X             | X            |                                                  |
| TÉCNICO EXPLOT. INSTALACIONES  |                    | X             | X            |                                                  |

| CATEGORÍA                      | GRUPO DE ACTIVIDAD |               |              | COLECTIVO |
|--------------------------------|--------------------|---------------|--------------|-----------|
|                                | OPERACIÓN          | MANTENIMIENTO | ADMON. CORP. |           |
| AUXILIAR TÉCNICO               | X                  | X             | X            | EMPLEADOS |
| GERENTE DE ESTACIONES          | X                  |               |              |           |
| TÉCNICO DELINEACIÓN            |                    | X             | X            |           |
| CONTRAMAESTRE (*)              |                    | X             |              |           |
| OPERADOR DE TICS               | X                  |               |              |           |
| JEFE DEPÓSITO                  | X                  |               |              |           |
| AUXILIAR TÉCNICO MOVIMIENTO    | X                  |               | X            |           |
| CONDUCTOR                      | X                  |               |              |           |
| JEFE SECTOR                    | X                  |               |              |           |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO         |                    |               | X            |           |
| OFICIAL                        | X                  | X             |              |           |
| INSPECTOR INTERVENTOR (*)      | X                  |               | X            |           |
| JEFE VESTIBULO                 | X                  |               |              |           |
| AGENTE TAQUILLA                | X                  |               |              |           |
| AUXILIAR TCO. M. REPRODUCTORAS |                    |               | X            |           |
| AYUDANTE                       | X                  | X             | X            |           |
| TELEFONISTA RECEPCIONISTA      |                    |               | X            |           |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO        |                    |               | X            |           |
| MOZO LIMPIEZA (*)              |                    |               | X            |           |
| ORDENANZA                      |                    |               | X            |           |
| PEÓN (*)                       |                    | X             | X            |           |
| SUBALTERNO                     | X                  |               | X            |           |

(\*) categorías declaradas a extinguir

**CLÁUSULA 36ª: Promoción profesional**

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se adoptarán, en cuanto a promoción profesional de los trabajadores se refiere, las siguientes medidas:

- Participación de la Representación de los Trabajadores en los Procesos de Selección de Mandos Intermedios y Técnicos no Titulados Cualificados:

En aquellos procesos de selección en los que concurran más de dos aspirantes por plaza convocada, y cuando la Dirección disponga la realización de pruebas de conocimientos - como una fase más del mencionado proceso-, la Representación de los Trabajadores tendrá participación en la realización y corrección del examen o exámenes correspondientes a dichas pruebas de conocimientos. A tal efecto, se conformará un Tribunal Paritario, compuesto por dos Representantes de la Dirección y dos de los Trabajadores, en el que el Presidente o Coordinador tendrá voto de calidad, dirimente en caso de empate, y que finalizará su intervención en el proceso de selección con la conclusión de dichas pruebas.

- Procesos de promoción para cubrir plazas de Mandos Intermedios o Técnicos no Titulados Cualificados:

Para participar en procesos de promoción a Mandos Intermedios o Técnicos no Titulados Cualificados se exigirá un período mínimo de antigüedad en la empresa. En Comisión de Seguimiento y Desarrollo, se establecerá el tiempo mínimo de estancia en la empresa que deberá acreditar el trabajador para poder aspirar, en cada supuesto, a plazas de Mandos Intermedios o Técnicos no Titulados Cualificados y, en su caso, las preferencias de acceso dentro de cada línea de promoción.

- Consolidación de habilitaciones:

Antes del día 31 de diciembre de 2010, se producirá el ascenso de trabajadores titulares de habilitación en los términos y número que seguidamente se indican:

- Los trabajadores que, a fecha 30 de abril de 2009, eran titulares de habilitación para el desempeño de funciones de la categoría de Jefe de Depósito.
- Al menos 15 trabajadores habilitados para desempeñar funciones de Oficial Administrativo.
- Al menos 5 trabajadores habilitados para desempeñar funciones de Auxiliar Técnico de Movimiento en la Coordinación de Control de Actividades y Nombramiento de Servicios.
- Al menos 5 trabajadores habilitados para desempeñar funciones de Operador de Telemando de Instalaciones y Control de Seguridad.
- Al menos 185 trabajadores habilitados para desempeñar las funciones de Jefe de Sector.

A partir del año 2011, consolidarán la categoría de Jefe de Sector al menos otros 45 trabajadores habilitados para desempeñar las funciones de dicha categoría.

Ambas promociones de Jefe de Sector no se computarán a efectos de establecer el número de conversiones a jornada completa de trabajadores con categoría de Jefe de Vestíbulo y relación laboral a tiempo parcial.

Durante el curso de formación para Jefe de Sector se posibilitará a todos los trabajadores afectados la obtención de acreditación para prestar servicio en intervención y en metro ligero. La obtención de la referida acreditación no será un requisito imprescindible para superar la formación de Jefe de Sector. Los trabajadores que, a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo, ya ostenten la habilitación para desempeñar funciones de Jefe de Sector y se hayan incorporado a la empresa a partir del día 1 de enero de 2006 serán llamados, con carácter obligatorio, a realizar las referidas pruebas de acreditación a fin de que puedan completar el curso de formación establecido para la categoría de Jefe de Sector.

- Procedimiento de integración de los actuales Jefes de Vestíbulo, Agentes de Taquilla y Subalternos en la categoría de Jefe de Sector:

Con carácter excepcional, se habilitará un plazo en que los trabajadores de las categorías laborales de Jefe de Vestíbulo, Agente de Taquilla y Subalterno que estaban en activo en la empresa a 31 de diciembre de 2005 puedan optar voluntariamente, y en

el orden escalafonal de cada colectivo afectado, a la categoría de Jefe de Sector. La opción se efectuará en el orden que sigue:

- 1.- Los trabajadores de la categoría de Jefe de Vestíbulo.
- 2.- Los trabajadores de la categoría de Agente de Taquilla.
- 3.- Los trabajadores de la categoría de Subalterno.

La incorporación de los referidos trabajadores a la categoría de Jefe de Sector se producirá conforme vayan quedando plazas vacantes en la misma y siempre después de la consolidación de dicha categoría por parte de los Jefes de Vestíbulo y Agentes de Taquilla ingresados entre el día 1 de enero de 2006 y la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo, bien por ser ya titulares de habilitación para desempeñar funciones de Jefe de Sector o bien por tener el compromiso contractual de acceder a dicha categoría cuando la empresa así se lo requiera.

Los trabajadores afectados por esta expectativa de opción mantendrán, entre sí, el orden escalafonal que tienen en su categoría con independencia de cuando se produzca el ascenso efectivo.

No obstante todo lo anterior, para acceder a la categoría de Jefe de Sector los trabajadores que ejerciten esta opción voluntaria habrán de reunir los requisitos psicofísicos del puesto y superar el curso de formación correspondiente para obtener la habilitación a dicha categoría. Durante el curso de formación para Jefe de Sector se posibilitará a todos los trabajadores afectados la obtención de acreditación para prestar servicio en intervención y en metro ligero. La obtención de la referida acreditación no será un requisito imprescindible para superar la formación de Jefe de Sector.

Las promociones que pudieran surgir en este proceso no se computarán a efectos de establecer el número de conversiones a jornada completa de trabajadores con categoría de Jefe de Vestíbulo y relación laboral a tiempo parcial.

- Pruebas de aptitud para Contramaestres:

Se convocarán, durante la vigencia del Convenio Colectivo, las pruebas de aptitud correspondientes (conocimientos y psicotécnicas) para posibilitar el acceso a la categoría de Maestro de los actuales Contramaestres. Los aspirantes habrán de reunir los requisitos psicofísicos del puesto y estar en posesión de permiso de conducir.

- Pruebas de aptitud para Ayudantes:

Durante la vigencia del Convenio se convocará una prueba de aptitud, con periodicidad anual, para que los Ayudantes, transcurrido un período de 12 meses de estancia en la empresa, puedan acceder a la categoría de Oficial.

Durante el año 2009, esta prueba se realizará antes del 1 de octubre, y, con carácter excepcional, podrán presentarse todos los trabajadores que en la actualidad ostentan la categoría de Ayudante, consolidando la referida categoría, de superar la prueba correspondiente, durante el mes de octubre del año en curso los ingresados en 2008 y a 1 de diciembre de 2009 los que se han incorporado en febrero de este mismo año.

En todo caso, los aspirantes habrán de reunir los requisitos psicofísicos del puesto y estar en posesión de permiso de conducir.

- Pruebas de aptitud para Auxiliares Administrativos:

Durante la vigencia del Convenio Colectivo, se convocarán pruebas de aptitud con la finalidad de que los trabajadores que ostenten la categoría de Auxiliar Administrativo puedan acceder a Oficiales Administrativos.

- Promoción de Ayudantes y Oficiales Polivalentes:

Durante el presente año 2009, se posibilitará la consolidación de la categoría de Oficial a los actuales Ayudantes polivalentes de la Unidad Operativa. Los trabajadores afectados habrán de reunir los requisitos psicofísicos del puesto y estar en posesión de permiso de conducir.

Asimismo, y al objeto de habilitar una línea de promoción para los trabajadores con categoría de Oficial Polivalente de la Unidad Operativa, los integrantes de este colectivo podrán participar en procesos de selección para cubrir plazas de Mandos Intermedios en las Unidades de Mantenimiento de Instalaciones y de Obra Civil.

- Reclasificación y reubicación de trabajadores en otras categorías:

Por una única vez, y en los términos y con el alcance que determine la Dirección de la empresa, se posibilitará, previo análisis en Comisión de Seguimiento y Desarrollo, la reclasificación y reubicación, con carácter voluntario, de trabajadores con categoría actual de Conductor a la de Oficial. Los solicitantes habrán de reunir los requisitos psicofísicos del puesto y estar en posesión de permiso de conducir.

Asimismo, la Comisión de Seguimiento y Desarrollo estudiará otras posibilidades de reclasificación y reubicación.

**CLÁUSULA 37ª: Reconocimientos médicos**

Los reconocimientos periódicos ordinarios de empresa, que tendrán en todos los casos carácter anual y obligatorio, se realizarán, a opción del trabajador, indistintamente dentro o fuera de la jornada de trabajo.

Los trabajadores que opten por realizarlos dentro de la jornada deberán efectuar la petición antes de finalizar el año anterior a aquél en que deba realizarse el reconocimiento y en los plazos y forma que, anualmente, se determinen.

No obstante lo anterior, la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio Colectivo estudiará la viabilidad de que esta opción del trabajador se plasme en el impreso de petición de servicio anual.

Quienes voluntariamente realicen el reconocimiento médico anual fuera del horario laboral adquirirán el siguiente derecho:

- A percibir en la nómina, por una sola vez cada año, la cantidad de 12,02 euros, al mes siguiente de la realización del reconocimiento.
- A disfrutar de un día en el año natural correspondiente, que tendrá el carácter de vacación.

En ningún caso, salvo acuerdo en contrario con el trabajador afectado, el día señalado para el reconocimiento médico podrá coincidir con los descansos semanales o por Convenio, con día de fiesta, con la vacación anual, con el disfrute del Período de Fiestas Agrupadas o con Permisos Retribuidos concedidos según las normas vigentes. No se efectuarán en horas comprendidas entre las diez de la noche y las ocho de la mañana.

El trabajador que haya optado voluntariamente por realizar el reconocimiento fuera de la jornada, acudirá inexcusablemente a la Clínica de la empresa en el día y hora señalados que deberá conocer con quince días, al menos, de antelación. El reconocimiento podrá tener lugar antes o después de la jornada laboral. El trabajador deberá presentarse en las condiciones adecuadas para la correcta realización del reconocimiento. La infracción de estas normas producirá la nulidad de los derechos establecidos en esta cláusula.

En aquellos casos en que fuera necesario efectuar pruebas médicas complementarias a un agente determinado en días posteriores, no se producirá modificación alguna de los derechos económicos ni de vacación establecidos en el párrafo tercero de esta cláusula.

Se mantendrán estos derechos en el caso de que, por causas no imputables al trabajador, el reconocimiento no se llevase a efecto dentro del año natural correspondiente.

El tiempo empleado en la realización del reconocimiento tendrá la consideración de tiempo real de trabajo a los solos efectos de la calificación de los accidentes que pudieran producirse durante los desplazamientos que fueran precisos para acudir a la Clínica.

El disfrute del día de vacación por los trabajadores que hayan adquirido el compromiso de realizar el reconocimiento fuera de la jornada de trabajo, se efectuará agrupando ese día a la vacación anual, al Período de Fiestas Agrupadas o situándolo antes o a continuación de días de fiesta de ámbito Nacional, Local, de la Comunidad de Madrid o de la empresa, según los casos, siguiendo los criterios acordados sobre el disfrute de este día, y, donde no existan criterios expresamente pactados, por acuerdo con su Gerencia o Sección.

Se faculta a la Comisión de Seguimiento y Desarrollo o, en su caso, al Comité de Seguridad y Salud, para conocer y resolver cualesquiera incidencias o cuestiones relacionadas con el desarrollo y aplicación de esta Cláusula.

#### **CLÁUSULA 38ª: Salud laboral**

La Dirección de la empresa y los Representantes de los Trabajadores coinciden en la importancia de realizar una eficaz política de prevención de riesgos laborales, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

El Comité de Seguridad y Salud integrará entre sus competencias y prestará atención a aquellos asuntos relacionados con el medio ambiente laboral. En particular, en el Comité de Seguridad y Salud se tratará de:

- La revisión de los profesigramas de las categorías de ingreso, antes del día 1 de octubre de 2009.
- La evaluación de las condiciones de los puestos de trabajo en los que prestarán servicio los Supervisores Comerciales que resulten adscritos a Líneas 1, 6 y 8 y a las estaciones del plan de ampliación correspondiente al cuatrienio 2009-2012, disponiendo las medidas precisas, en el ámbito de sus competencias, para el cumplimiento de la normativa legal vigente.
- El estudio y evaluación específica de las circunstancias relevantes, desde el punto de vista de prevención laboral, que concurren en la actividad laboral del colectivo de Conductores.

Los miembros de la Parte Social en el referido Comité de Seguridad y Salud se designarán por el Comité de Empresa en los términos establecidos en la cláusula 39ª del presente texto convencional.

### **CAPÍTULO V: PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA**

#### **CLÁUSULA 39ª: Derechos y Garantías Sindicales y de Representación en la empresa**

Se establecen para el desarrollo de la actividad sindical, en sus distintas facetas y ámbitos de representación, los siguientes derechos y garantías:

##### **1.- Comité de Empresa:**

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de 40 horas mensuales para el desarrollo de sus actividades sindicales, o del crédito horario que para tales actividades fije en cada momento la legislación aplicable.

El crédito horario por este concepto podrá ser acumulado en uno o varios de sus componentes hasta su completa liberación y sin rebasar el máximo total.

Cuando la elección de los miembros del Comité de Empresa se haya efectuado por el sistema de listas cerradas, siendo la afiliación a una Organización Sindical factor determinante de la elección, será causa automática de extinción del mandato y pérdida de la condición de Representante Legal de los Trabajadores y miembro del Comité de Empresa, la baja en la Organización Sindical que lo presentó y en cuya lista fue elegido, pudiendo la Organización Sindical afectada designar en su caso al trabajador que haya de sustituirle de entre los presentados en su misma lista.

##### **2.- Delegados Sindicales:**

Los Delegados Sindicales designados por cada Organización Sindical que haya obtenido representación en el Comité de Empresa dispondrán de 40 horas mensuales para el desarrollo de sus actividades sindicales, o del crédito horario que para tales actividades fije en cada momento la legislación aplicable.

El crédito horario por este concepto podrá ser acumulado en uno o varios de sus componentes hasta su completa liberación y sin rebasar el máximo total.

##### **3.- Comité de Seguridad y Salud:**

Los seis vocales del Comité de Seguridad y Salud (Delegados de Prevención) no tendrán limitación en el número de horas que mensualmente puedan dedicar a la atención de tareas relacionadas con la seguridad y la salud laboral. No obstante, procurarán asistir a sus puestos de trabajo, por jornadas completas o parciales, siempre que las funciones propias de su cargo se lo permitan. Este crédito horario, considerado en su conjunto, supera el establecido por la legislación vigente al respecto.

Los vocales del Comité de Seguridad y Salud (Delegados de Prevención) serán elegidos libremente, mediante designación unánime o mayoritaria, por el Comité de Empresa, pudiendo recaer el cargo en cualquier trabajador de la Empresa ya ostente o no la condición de vocal del propio Comité de Empresa.

##### **4.- Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio Colectivo:**

Los diez miembros de la Parte Social en la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio Colectivo no tendrán limitación en el número de horas que mensualmente puedan dedicar a la atención de las tareas propias de su cargo. En consecuencia, y dado que deberán ser necesariamente Vocales del Comité de Empresa o Delegados de Sección Sindical, añadirán a las 40 horas mensuales que por Ley les corresponden y habrán de utilizar en el desempeño de este cargo, el crédito horario adicional preciso hasta su total liberación.

##### **5.- Comisión de Análisis, Control y Seguimiento de las medidas dirigidas al incremento de capacidad de transporte:**

Esta Comisión asumirá las competencias de vigilancia y seguimiento de las medidas de mejora de la productividad y reorganización del trabajo, acordadas en la cláusula 16ª del vigente Convenio Colectivo, que afectan al colectivo de trabajadores con categoría de Conductor. Tratará también sobre las innovaciones tecnológicas, dirigidas a la mejora de los sistemas de explotación o al incremento de la capacidad de transporte, que pudieran implantarse durante la vigencia del Convenio Colectivo y afectaran a la categoría de Conductor.

Formarán parte de esta Comisión hasta un máximo de siete miembros en representación de la Parte Social, que no tendrá limitación en el número de horas sindicales que dediquen a la atención de las tareas propias de su cargo, elegidos por las Organizaciones Sindicales firmantes del Convenio Colectivo, en aplicación de los siguientes criterios y condiciones:

- Cada Organización Sindical, que cuente con afiliación en el colectivo afectado (categoría de Conductor) y haya obtenido representación en el colegio electoral de Movimiento en las últimas elecciones sindicales celebradas en la empresa, designará un miembro.
- Los dos miembros restantes serán designados por las Organizaciones Sindicales que correspondan, en consideración a criterios de reparto proporcional al grado de representación global obtenida en las últimas elecciones sindicales (es decir, al número de Vocales del Comité de Empresa).
- Los referidos criterios se medirán y aplicarán, por una sola vez, en razón a la situación y datos correspondientes a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo, permaneciendo sin variación la distribución resultante y reparto de designaciones obtenidas, durante todo el período de vigencia del Convenio Colectivo.
- A efectos de disposición del crédito horario adjudicado, las designaciones correspondientes se comunicarán, por escrito, a la empresa, con periodicidad mensual y con un mínimo de 72 horas de antelación, sin que durante dicho período mensual haya lugar a variación o cambio alguno en las designaciones efectuadas.

Finalizada la vigencia del Convenio Colectivo, mantendrán su dedicación y crédito horario, transitoriamente, y a título de prórroga eventual, hasta la firma de un nuevo Convenio Colectivo.

##### **6.- Comisión de vigilancia y seguimiento de las medidas de productividad y reorganización del trabajo acordadas en la cláusula 16ª del Convenio Colectivo:**

Esta Comisión asumirá las competencias de vigilancia y seguimiento de las medidas de mejora de la productividad y reorganización del trabajo, acordadas en la cláusula 16ª del vigente Convenio Colectivo, que afectan a colectivos o categorías distintas de la de Conductor. Tratará también sobre las innovaciones tecnológicas, dirigidas a la mejora de los sistemas de explotación o de mantenimiento que pudieran implantarse durante la vigencia del Convenio Colectivo y afectaran a colectivos o categorías distintas de la de Conductor.

Formarán parte de esta Comisión hasta un máximo de cinco miembros en representación de la Parte Social, que no tendrá limitación en el número de horas sindicales que dediquen a la atención de las tareas propias de su cargo, elegidos por las Organizaciones Sindicales firmantes del Convenio Colectivo, en aplicación de los siguientes criterios y condiciones:

- Cada Organización Sindical, en razón a haber obtenido más del 10% del número de representantes elegidos en las últimas elecciones sindicales celebradas en la empresa (es decir, que cuentan con más de 3 Vocales del Comité de Empresa), designará un miembro.

- Los referidos criterios se medirán y aplicarán, por una sola vez, en razón a la situación y datos correspondientes a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo, permaneciendo sin variación la distribución resultante y reparto de designaciones obtenidas, durante todo el período de vigencia del Convenio Colectivo.
- A efectos de disposición del crédito horario adjudicado, las designaciones correspondientes se comunicarán, por escrito, a la empresa, con periodicidad mensual y con un mínimo de 72 horas de antelación, sin que durante dicho período mensual haya lugar a variación o cambio alguno en las designaciones efectuadas.

Finalizada la vigencia del Convenio Colectivo, mantendrán su dedicación y crédito horario, transitoriamente, y a título de prórroga eventual, hasta la firma de un nuevo Convenio Colectivo.

#### 7.- Comisión de igualdad:

Esta Comisión asumirá las competencias relacionadas con la elaboración de un Plan de Igualdad para toda la empresa y el desarrollo del protocolo de prevención y actuación frente al acoso. También conocerá sobre la implantación y seguimiento de las acciones y medidas adoptadas.

Formarán parte de esta Comisión hasta un máximo de cinco miembros en representación de la Parte Social, elegidos por las Organizaciones Sindicales firmantes del Convenio Colectivo, en aplicación de los siguientes criterios y condiciones:

- Cada Organización Sindical, en razón a haber obtenido más del 10% del número de representantes elegidos en las últimas elecciones sindicales celebradas en la empresa (es decir, que cuentan con más de 3 Vocales del Comité de Empresa), designará un miembro.
- Los referidos criterios se medirán y aplicarán, por una sola vez, en razón a la situación y datos correspondientes a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo, permaneciendo sin variación la distribución resultante y reparto de designaciones obtenidas, durante todo el período de vigencia del Convenio Colectivo.
- A efectos de disposición del crédito horario adjudicado, las designaciones correspondientes se comunicarán, por escrito, a la empresa, con periodicidad mensual y con un mínimo de 72 horas de antelación, sin que durante dicho período mensual haya lugar a variación o cambio alguno en las designaciones efectuadas.

Los cinco miembros o representantes así designados no tendrán limitación en el número de horas sindicales que dediquen al desempeño de su cargo.

#### 8.- Crédito horario para afiliados a Secciones Sindicales:

Al objeto de facilitar la participación de los trabajadores afiliados a las Organizaciones Sindicales firmantes del Convenio Colectivo en las tareas relacionadas con el seguimiento y desarrollo de las medidas para la mejora de la productividad y reorganización del trabajo acordadas en la cláusula 16ª (preparación y, en su caso, asistencia a reuniones, información y seguimiento de resultados, etc.) cada una de estas Organizaciones podrá disponer, para el conjunto de sus trabajadores afiliados, de un número máximo de 200 días anuales de permiso retribuido, siempre y cuando concurren los siguientes requisitos:

- Que exista comunicación previa a la empresa, por parte de la Organización Sindical, cursada con al menos 72 horas de antelación en los casos de la Unidad Operativa y Unidad de Puesto Central y Desarrollo Técnico; y de 48 horas en el resto de los estamentos de la empresa.
- Que estos permisos no rebasen de 200 días anuales para el conjunto de afiliados en la empresa de cada Organización Sindical que acredite este derecho.
- Que no coincidan en el disfrute de estos permisos más del 2 por 100 de agentes de la misma categoría, Sección y turno. No obstante, se permitirá el ejercicio de este derecho a un único agente cuando la fracción resultante de la aplicación del porcentaje anterior sea inferior a uno.

#### 9.- Otras garantías sindicales:

- El Comité de Empresa y las Organizaciones Sindicales que tengan representación en el Comité de Empresa tendrán derecho a manifestar por escrito -mediante

Boletines Informativos- sus criterios y decisiones tomados colegiadamente, sobre cuestiones de interés laboral y que afecten a la empresa, así como a publicar ofertas de servicios u otras cuestiones de interés laboral para sus afiliados. Los gastos de impresión y distribución de tales Boletines serán a cargo de la empresa.

Cada Boletín o Aviso Sindical se presentará en formato Din A-4, por una sola cara y el número de ejemplares será el establecido para las Circulares o Avisos internos de la empresa y la edición se verificará sin entorpecer los trabajos prioritarios propios de la actividad laboral de la empresa.

El número máximo de Boletines o Avisos Sindicales que podrá publicar, a cargo de la empresa, cada Organización Sindical será de 130 anuales. También, el Comité de Empresa, como órgano de representación unitaria, podrá publicar un máximo de 130 Avisos anuales, en los términos ya expresados, y suscritos por el Secretario o Presidente de dicho Comité o por quien ostente su representación en cada momento.

En ningún caso la empresa será responsable de las opiniones, criterios o manifestaciones vertidas en los Avisos Sindicales, sino que tal responsabilidad recaerá en el órgano colegiado firmante de los mismos. En este sentido, cada Organización Sindical se compromete a informar a la Dirección de la empresa de las personas que, en cada momento, componen dicho órgano colegiado, si así le fuera requerido, como requisito previo e ineludible para la publicación de Avisos Sindicales.

- El Comité de Empresa y las Organizaciones Sindicales con representación en el mismo tendrán acceso, una vez se haya implantado, al Portal del Empleado, con el perfil de usuario y soporte que se determine al efecto.

### CAPÍTULO VI: CATÁLOGO DE FALTAS Y SANCIONES

#### CLÁUSULA 40ª: Nuevo catálogo de faltas y sanciones

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Comisión de Seguimiento y Desarrollo queda expresamente facultada para elaborar y acordar un nuevo catálogo de faltas y sanciones que sustituya y actualice la regulación convencional y reglamentaria actual. Caso de que no se alcanzase acuerdos al respecto, seguirá vigente la normativa actual.

### DISPOSICIONES FINALES

#### CLÁUSULA 41ª: Cláusula de Garantía

El presente Convenio Colectivo, en virtud del principio de jerarquía normativa establecido en el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, queda sometido, en su aplicación y eficacia, a la legislación general común, tanto laboral como administrativa o presupuestaria. En este sentido, en el caso de que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se fijasen mejoras de las condiciones que establece, por pactos sociales o recomendaciones de la Autoridad Administrativa competente, las cláusulas del Convenio Colectivo se entenderán automáticamente modificadas y adaptadas a aquellas mejoras. En lo que respecta a la revisión salarial para los años 2011 y 2012 será de aplicación a los trabajadores de la empresa el punto máximo de la banda salarial que establecieran aquellos pactos o recomendaciones, si fuera más alto que el acordado por este Convenio Colectivo.

#### CLÁUSULA 42ª: Vinculación a la totalidad

El Convenio Colectivo constituye un todo orgánico e indivisible y a todos los efectos de su aplicación práctica será considerado global y conjuntamente, y las Partes firmantes quedan mutuamente obligadas a su íntegro y total cumplimiento.

En el supuesto de que la Autoridad Administrativa estimara que alguno de los pactos del Convenio conculca la legalidad vigente o si la jurisdicción laboral dejara sin efecto alguna de sus disposiciones, quedará en suspenso la eficacia del Convenio en su total o global contenido, salvo que las Partes adoptaran, de mutuo acuerdo, una solución alternativa.

## ANEXOS DEL CONVENIO COLECTIVO 2009-2012

**ANEXO Nº I**  
**TABLA SALARIAL DE 01/01/09 A 30/06/09**

| CATEGORÍA                   | NIVEL       | SALARIO BASE | SALARIO BASE MENSUAL | PAGA EXTRA | PAGA PLUS CONVENIO | UNIENIO | HORA NOCTURNA | HE DIURNA | HE NOCTURNA |
|-----------------------------|-------------|--------------|----------------------|------------|--------------------|---------|---------------|-----------|-------------|
| JEFE DIVISIÓN               | NIVEL_01 00 | 68.173,97    | 4.701,16             | 3.958,13   | 1.165,82           | 429,91  |               |           |             |
| JEFE SERVICIO               | NIVEL_02 00 | 47.910,16    | 3.303,80             | 2.792,96   | 1.165,82           | 304,27  |               |           |             |
| SUBJEFE SERVICIO            | NIVEL_03 00 | 40.397,99    | 2.785,78             | 2.361,01   | 1.165,82           | 257,70  |               |           |             |
| INSPECTOR JEFE              | NIVEL_04 00 | 33.331,13    | 2.298,46             | 1.954,66   | 1.165,82           | 213,88  | 4,18          | 41,03     | 47,94       |
| JEFE ÁREA                   | NIVEL_04 00 | 33.331,13    | 2.298,46             | 1.954,66   | 1.165,82           | 213,88  | 4,18          | 41,03     | 47,94       |
| PROGRAMADOR ANALISTA        | NIVEL_04 00 | 33.331,13    | 2.298,46             | 1.954,66   | 1.165,82           | 213,88  | 4,18          | 41,03     | 47,94       |
| INSTRUCTOR FORMACIÓN        | NIVEL_05 00 | 31.514,03    | 2.173,15             | 1.850,18   | 1.165,82           | 202,62  | 3,93          | 36,92     | 44,70       |
| JEFE TURNO DESP. CARGAS     | NIVEL_05 00 | 31.514,03    | 2.173,15             | 1.850,18   | 1.165,82           | 202,62  | 3,93          | 36,92     | 44,70       |
| PROGRAMADOR OPERADOR        | NIVEL_05 00 | 31.514,03    | 2.173,15             | 1.850,18   | 1.165,82           | 202,62  | 3,93          | 36,92     | 44,70       |
| TÉCNICO AGREGADO SUP.       | NIVEL_05 00 | 31.514,03    | 2.173,15             | 1.850,18   | 1.165,82           | 202,62  | 3,93          | 36,92     | 44,70       |
| TÉC. ESPECIALISTA MAT. MÓV. | NIVEL_06 00 | 30.093,90    | 2.075,23             | 1.768,52   | 1.165,82           | 193,81  | 3,92          | 33,59     | 40,52       |
| GERENTE ESTACIÓN            | NIVEL_06 00 | 30.093,90    | 2.075,23             | 1.768,52   | 1.165,82           | 193,81  | 3,92          | 33,59     | 40,52       |
| INSPECTOR PUESTO MANDO      | NIVEL_06 00 | 30.093,90    | 2.075,23             | 1.768,52   | 1.165,82           | 193,81  | 3,92          | 33,59     | 40,52       |
| JEFE DE LÍNEA               | NIVEL_06 00 | 30.093,90    | 2.075,23             | 1.768,52   | 1.165,82           | 193,81  | 3,92          | 33,59     | 40,52       |
| JEFE NEGOCIADO              | NIVEL_06 00 | 30.093,90    | 2.075,23             | 1.768,52   | 1.165,82           | 193,81  | 3,92          | 33,59     | 40,52       |
| MAESTRO                     | NIVEL_06 00 | 30.093,90    | 2.075,23             | 1.768,52   | 1.165,82           | 193,81  | 3,92          | 33,59     | 40,52       |
| OPERADOR DESP. CARGAS       | NIVEL_06 00 | 30.093,90    | 2.075,23             | 1.768,52   | 1.165,82           | 193,81  | 3,92          | 33,59     | 40,52       |
| OPERADOR EXPLOT. INSTAL.    | NIVEL_06 00 | 30.093,90    | 2.075,23             | 1.768,52   | 1.165,82           | 193,81  | 3,92          | 33,59     | 40,52       |
| SUPERVISOR MAT. MÓVIL       | NIVEL_06 00 | 30.093,90    | 2.075,23             | 1.768,52   | 1.165,82           | 193,81  | 3,92          | 33,59     | 40,52       |
| TÉCNICO AGREGADO ESPEC.     | NIVEL_06 00 | 30.093,90    | 2.075,23             | 1.768,52   | 1.165,82           | 193,81  | 3,92          | 33,59     | 40,52       |
| TÉCNICO AGREGADO MEDIO      | NIVEL_06 00 | 30.093,90    | 2.075,23             | 1.768,52   | 1.165,82           | 193,81  | 3,92          | 33,59     | 40,52       |
| TÉCNICO AYUDANTE            | NIVEL_06 00 | 30.093,90    | 2.075,23             | 1.768,52   | 1.165,82           | 193,81  | 3,92          | 33,59     | 40,52       |
| TECNICO EXPLOT.INSTALAC.    | NIVEL_06 00 | 30.093,90    | 2.075,23             | 1.768,52   | 1.165,82           | 193,81  | 3,92          | 33,59     | 40,52       |
| AUXILIAR TÉCNICO            | NIVEL_07 00 | 28.724,69    | 1.980,81             | 1.689,79   | 1.165,82           | 185,32  | 3,78          | 31,81     | 39,88       |
| TÉCNICO DE LÍNEA            | NIVEL_07 00 | 28.724,69    | 1.980,81             | 1.689,79   | 1.165,82           | 185,32  | 3,78          | 31,81     | 39,88       |
| TÉCNICO DELINEACIÓN         | NIVEL_07 00 | 28.724,69    | 1.980,81             | 1.689,79   | 1.165,82           | 185,32  | 3,78          | 31,81     | 39,88       |
| CONTRAMAESTRE               | NIVEL_08 00 | 27.940,46    | 1.926,73             | 1.644,70   | 1.165,82           | 180,46  | 3,75          | 30,94     | 38,20       |
| JEFE DEPÓSITO               | NIVEL_09 00 | 26.958,01    | 1.858,98             | 1.588,21   | 1.165,82           | 174,37  | 3,74          | 30,08     | 36,48       |
| OPERADOR T.I.C.S.           | NIVEL_09 00 | 26.958,01    | 1.858,98             | 1.588,21   | 1.165,82           | 174,37  | 3,74          | 30,08     | 36,48       |
| AUX. TECNICO MOVIMIENTO     | NIVEL_10 00 | 26.062,00    | 1.797,19             | 1.536,69   | 1.165,82           | 168,81  | 3,64          | 29,64     | 36,36       |
| CONDUCTOR                   | NIVEL_10 00 | 26.062,00    | 1.797,19             | 1.536,69   | 1.165,82           | 168,81  | 3,64          | 29,64     | 36,36       |
| JEFE SECTOR                 | NIVEL_10 00 | 26.062,00    | 1.797,19             | 1.536,69   | 1.165,82           | 168,81  | 3,64          | 29,64     | 36,36       |
| OFICIAL                     | NIVEL_10 00 | 26.062,00    | 1.797,19             | 1.536,69   | 1.165,82           | 168,81  | 3,64          | 29,64     | 36,36       |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO      | NIVEL_10 00 | 26.062,00    | 1.797,19             | 1.536,69   | 1.165,82           | 168,81  | 3,64          | 29,64     | 36,36       |
| INSPECTOR INTERVENTOR       | NIVEL_11 00 | 24.207,87    | 1.669,33             | 1.430,08   | 1.165,82           | 157,32  | 3,36          | 26,73     | 32,69       |
| JEFE VESTÍBULO              | NIVEL_11 00 | 24.207,87    | 1.669,33             | 1.430,08   | 1.165,82           | 157,32  | 3,36          | 26,73     | 32,69       |
| AGENTE TAQUILLA             | NIVEL_12 00 | 22.447,53    | 1.547,94             | 1.328,86   | 1.165,82           | 146,40  | 3,26          | 25,96     | 32,64       |
| AUX. TCO. MÁQ. REPRODUCT.   | NIVEL_12 00 | 22.447,53    | 1.547,94             | 1.328,86   | 1.165,82           | 146,40  | 3,26          | 25,96     | 32,64       |
| AYUDANTE                    | NIVEL_12 00 | 22.447,53    | 1.547,94             | 1.328,86   | 1.165,82           | 146,40  | 3,26          | 25,96     | 32,64       |
| TELEFONISTA RECEPCIONISTA   | NIVEL_12 00 | 22.447,53    | 1.547,94             | 1.328,86   | 1.165,82           | 146,40  | 3,26          | 25,96     | 32,64       |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO     | NIVEL_13 00 | 21.053,90    | 1.451,84             | 1.248,72   | 1.165,82           | 137,76  | 3,24          | 24,76     | 30,27       |
| MOZO LIMPIEZA               | NIVEL_13 00 | 21.053,90    | 1.451,84             | 1.248,72   | 1.165,82           | 137,76  | 3,24          | 24,76     | 30,27       |
| ORDENANZA                   | NIVEL_13 00 | 21.053,90    | 1.451,84             | 1.248,72   | 1.165,82           | 137,76  | 3,24          | 24,76     | 30,27       |
| PEÓN                        | NIVEL_13 00 | 21.053,90    | 1.451,84             | 1.248,72   | 1.165,82           | 137,76  | 3,24          | 24,76     | 30,27       |
| SUBALTERNO                  | NIVEL_13 00 | 21.053,90    | 1.451,84             | 1.248,72   | 1.165,82           | 137,76  | 3,24          | 24,76     | 30,27       |

**ANEXO Nº II**  
**TABLA SALARIAL DE 01/07/09 A 31/12/09**

| CATEGORÍA                   | NIVEL       | SALARIO<br>BASE | SALARIO<br>BASE<br>MENSUAL | PAGA<br>EXTRA | PAGA PLUS<br>CONVENIO | UNIENIO | HORA<br>NOCTURNA | HE<br>DIURNA | HE<br>NOCTURNA |
|-----------------------------|-------------|-----------------|----------------------------|---------------|-----------------------|---------|------------------|--------------|----------------|
| JEFE DIVISIÓN               | NIVEL_01 00 | 69.499,97       | 4.792,60                   | 3.958,13      | 1.165,82              | 438,13  |                  |              |                |
| JEFE SERVICIO               | NIVEL_02 00 | 49.236,16       | 3.395,24                   | 2.792,96      | 1.165,82              | 312,49  |                  |              |                |
| SUBJEFE SERVICIO            | NIVEL_03 00 | 41.723,99       | 2.877,22                   | 2.361,01      | 1.165,82              | 265,92  |                  |              |                |
| INSPECTOR JEFE              | NIVEL_04 00 | 34.657,13       | 2.389,90                   | 1.954,66      | 1.165,82              | 222,10  | 4,18             | 41,03        | 47,94          |
| JEFE ÁREA                   | NIVEL_04 00 | 34.657,13       | 2.389,90                   | 1.954,66      | 1.165,82              | 222,10  | 4,18             | 41,03        | 47,94          |
| PROGRAMADOR ANALISTA        | NIVEL_04 00 | 34.657,13       | 2.389,90                   | 1.954,66      | 1.165,82              | 222,10  | 4,18             | 41,03        | 47,94          |
| INSTRUCTOR FORMACIÓN        | NIVEL_05 00 | 32.840,03       | 2.264,59                   | 1.850,18      | 1.165,82              | 210,84  | 3,93             | 36,92        | 44,70          |
| JEFE TURNO DESP. CARGAS     | NIVEL_05 00 | 32.840,03       | 2.264,59                   | 1.850,18      | 1.165,82              | 210,84  | 3,93             | 36,92        | 44,70          |
| PROGRAMADOR OPERADOR        | NIVEL_05 00 | 32.840,03       | 2.264,59                   | 1.850,18      | 1.165,82              | 210,84  | 3,93             | 36,92        | 44,70          |
| TÉCNICO AGREGADO SUP.       | NIVEL_05 00 | 32.840,03       | 2.264,59                   | 1.850,18      | 1.165,82              | 210,84  | 3,93             | 36,92        | 44,70          |
| TÉC. ESPECIALISTA MAT. MÓV. | NIVEL_06 00 | 31.419,90       | 2.166,66                   | 1.768,52      | 1.165,82              | 202,03  | 3,92             | 33,59        | 40,52          |
| GERENTE ESTACIÓN            | NIVEL_06 00 | 31.419,90       | 2.166,66                   | 1.768,52      | 1.165,82              | 202,03  | 3,92             | 33,59        | 40,52          |
| INSPECTOR PUESTO MANDO      | NIVEL_06 00 | 31.419,90       | 2.166,66                   | 1.768,52      | 1.165,82              | 202,03  | 3,92             | 33,59        | 40,52          |
| JEFE DE LÍNEA               | NIVEL_06 00 | 31.419,90       | 2.166,66                   | 1.768,52      | 1.165,82              | 202,03  | 3,92             | 33,59        | 40,52          |
| JEFE NEGOCIADO              | NIVEL_06 00 | 31.419,90       | 2.166,66                   | 1.768,52      | 1.165,82              | 202,03  | 3,92             | 33,59        | 40,52          |
| MAESTRO                     | NIVEL_06 00 | 31.419,90       | 2.166,66                   | 1.768,52      | 1.165,82              | 202,03  | 3,92             | 33,59        | 40,52          |
| OPERADOR DESP. CARGAS       | NIVEL_06 00 | 31.419,90       | 2.166,66                   | 1.768,52      | 1.165,82              | 202,03  | 3,92             | 33,59        | 40,52          |
| OPERADOR EXPLOT. INSTA.     | NIVEL_06 00 | 31.419,90       | 2.166,66                   | 1.768,52      | 1.165,82              | 202,03  | 3,92             | 33,59        | 40,52          |
| SUPERVISOR MAT. MÓVIL       | NIVEL_06 00 | 31.419,90       | 2.166,66                   | 1.768,52      | 1.165,82              | 202,03  | 3,92             | 33,59        | 40,52          |
| TÉCNICO AGREGADO ESPEC.     | NIVEL_06 00 | 31.419,90       | 2.166,66                   | 1.768,52      | 1.165,82              | 202,03  | 3,92             | 33,59        | 40,52          |
| TÉCNICO AGREGADO MEDIO      | NIVEL_06 00 | 31.419,90       | 2.166,66                   | 1.768,52      | 1.165,82              | 202,03  | 3,92             | 33,59        | 40,52          |
| TÉCNICO AYUDANTE            | NIVEL_06 00 | 31.419,90       | 2.166,66                   | 1.768,52      | 1.165,82              | 202,03  | 3,92             | 33,59        | 40,52          |
| TECNICO EXPLOT.INSTALAC.    | NIVEL_06 00 | 31.419,90       | 2.166,66                   | 1.768,52      | 1.165,82              | 202,03  | 3,92             | 33,59        | 40,52          |
| AUXILIAR TÉCNICO            | NIVEL_07 00 | 30.050,69       | 2.072,25                   | 1.689,79      | 1.165,82              | 193,54  | 3,78             | 31,81        | 39,88          |
| TÉCNICO DE LÍNEA            | NIVEL_07 00 | 30.050,69       | 2.072,25                   | 1.689,79      | 1.165,82              | 193,54  | 3,78             | 31,81        | 39,88          |
| TÉCNICO DELINEACIÓN         | NIVEL_07 00 | 30.050,69       | 2.072,25                   | 1.689,79      | 1.165,82              | 193,54  | 3,78             | 31,81        | 39,88          |
| CONTRAMAESTRE               | NIVEL_08 00 | 29.266,46       | 2.018,17                   | 1.644,70      | 1.165,82              | 188,68  | 3,75             | 30,94        | 38,20          |
| JEFE DEPÓSITO               | NIVEL_09 00 | 28.284,01       | 1.950,42                   | 1.588,21      | 1.165,82              | 182,59  | 3,74             | 30,08        | 36,48          |
| OPERADOR T.I.C.S.           | NIVEL_09 00 | 28.284,01       | 1.950,42                   | 1.588,21      | 1.165,82              | 182,59  | 3,74             | 30,08        | 36,48          |
| AUX. TECNICO MOVIMIENTO     | NIVEL_10 00 | 27.388,00       | 1.888,63                   | 1.536,69      | 1.165,82              | 177,03  | 3,64             | 29,64        | 36,36          |
| CONDUCTOR                   | NIVEL_10 00 | 27.388,00       | 1.888,63                   | 1.536,69      | 1.165,82              | 177,03  | 3,64             | 29,64        | 36,36          |
| JEFE SECTOR                 | NIVEL_10 00 | 27.388,00       | 1.888,63                   | 1.536,69      | 1.165,82              | 177,03  | 3,64             | 29,64        | 36,36          |
| OFICIAL                     | NIVEL_10 00 | 27.388,00       | 1.888,63                   | 1.536,69      | 1.165,82              | 177,03  | 3,64             | 29,64        | 36,36          |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO      | NIVEL_10 00 | 27.388,00       | 1.888,63                   | 1.536,69      | 1.165,82              | 177,03  | 3,64             | 29,64        | 36,36          |
| INSPECTOR INTERVENTOR       | NIVEL_11 00 | 25.533,87       | 1.760,77                   | 1.430,08      | 1.165,82              | 165,54  | 3,36             | 26,73        | 32,69          |
| JEFE VESTÍBULO              | NIVEL_11 00 | 25.533,87       | 1.760,77                   | 1.430,08      | 1.165,82              | 165,54  | 3,36             | 26,73        | 32,69          |
| AGENTE TAQUILLA             | NIVEL_12 00 | 23.773,53       | 1.639,38                   | 1.328,86      | 1.165,82              | 154,62  | 3,26             | 25,96        | 32,64          |
| AUX. TCO. MÁQ. REPRODUCT.   | NIVEL_12 00 | 23.773,53       | 1.639,38                   | 1.328,86      | 1.165,82              | 154,62  | 3,26             | 25,96        | 32,64          |
| AYUDANTE                    | NIVEL_12 00 | 23.773,53       | 1.639,38                   | 1.328,86      | 1.165,82              | 154,62  | 3,26             | 25,96        | 32,64          |
| TELEFONISTA RECEPCIONISTA   | NIVEL_12 00 | 23.773,53       | 1.639,38                   | 1.328,86      | 1.165,82              | 154,62  | 3,26             | 25,96        | 32,64          |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO     | NIVEL_13 00 | 22.379,90       | 1.543,28                   | 1.248,72      | 1.165,82              | 145,98  | 3,24             | 24,76        | 30,27          |
| MOZO LIMPIEZA               | NIVEL_13 00 | 22.379,90       | 1.543,28                   | 1.248,72      | 1.165,82              | 145,98  | 3,24             | 24,76        | 30,27          |
| ORDENANZA                   | NIVEL_13 00 | 22.379,90       | 1.543,28                   | 1.248,72      | 1.165,82              | 145,98  | 3,24             | 24,76        | 30,27          |
| PEÓN                        | NIVEL_13 00 | 22.379,90       | 1.543,28                   | 1.248,72      | 1.165,82              | 145,98  | 3,24             | 24,76        | 30,27          |
| SUBALTERNO                  | NIVEL_13 00 | 22.379,90       | 1.543,28                   | 1.248,72      | 1.165,82              | 145,98  | 3,24             | 24,76        | 30,27          |

### ANEXO Nº III

#### TABLA SALARIAL DE 01/01/10 A 31/12/10

| CATEGORÍA                   | NIVEL       | SALARIO BASE | SALARIO BASE MENSUAL | PAGA EXTRA | PAGA PLUS CONVENIO | UNIENIO | HORA NOCTURNA | HE DIURNA | HE NOCTURNA |
|-----------------------------|-------------|--------------|----------------------|------------|--------------------|---------|---------------|-----------|-------------|
| JEFE DIVISIÓN               | NIVEL_01 00 | 71.014,97    | 4.897,07             | 4.083,36   | 1.165,82           | 447,52  |               |           |             |
| JEFE SERVICIO               | NIVEL_02 00 | 50.751,16    | 3.499,72             | 2.918,19   | 1.165,82           | 321,89  |               |           |             |
| SUBJEFE SERVICIO            | NIVEL_03 00 | 43.238,99    | 2.981,69             | 2.486,24   | 1.165,82           | 275,31  |               |           |             |
| INSPECTOR JEFE              | NIVEL_04 00 | 36.172,13    | 2.494,37             | 2.079,90   | 1.165,82           | 231,50  | 4,18          | 41,03     | 47,94       |
| JEFE ÁREA                   | NIVEL_04 00 | 36.172,13    | 2.494,37             | 2.079,90   | 1.165,82           | 231,50  | 4,18          | 41,03     | 47,94       |
| PROGRAMADOR ANALISTA        | NIVEL_04 00 | 36.172,13    | 2.494,37             | 2.079,90   | 1.165,82           | 231,50  | 4,18          | 41,03     | 47,94       |
| INSTRUCTOR FORMACIÓN        | NIVEL_05 00 | 34.355,03    | 2.369,07             | 1.975,41   | 1.165,82           | 220,23  | 3,93          | 36,92     | 44,70       |
| JEFE TURNO DESP. CARGAS     | NIVEL_05 00 | 34.355,03    | 2.369,07             | 1.975,41   | 1.165,82           | 220,23  | 3,93          | 36,92     | 44,70       |
| PROGRAMADOR OPERADOR        | NIVEL_05 00 | 34.355,03    | 2.369,07             | 1.975,41   | 1.165,82           | 220,23  | 3,93          | 36,92     | 44,70       |
| TÉCNICO AGREGADO SUP.       | NIVEL_05 00 | 34.355,03    | 2.369,07             | 1.975,41   | 1.165,82           | 220,23  | 3,93          | 36,92     | 44,70       |
| TÉC. ESPECIALISTA MAT. MÓV. | NIVEL_06 00 | 32.934,90    | 2.271,14             | 1.893,76   | 1.165,82           | 211,42  | 3,92          | 33,59     | 40,52       |
| GERENTE ESTACIÓN            | NIVEL_06 00 | 32.934,90    | 2.271,14             | 1.893,76   | 1.165,82           | 211,42  | 3,92          | 33,59     | 40,52       |
| INSPECTOR PUESTO MANDO      | NIVEL_06 00 | 32.934,90    | 2.271,14             | 1.893,76   | 1.165,82           | 211,42  | 3,92          | 33,59     | 40,52       |
| JEFE DE LÍNEA               | NIVEL_06 00 | 32.934,90    | 2.271,14             | 1.893,76   | 1.165,82           | 211,42  | 3,92          | 33,59     | 40,52       |
| JEFE NEGOCIADO              | NIVEL_06 00 | 32.934,90    | 2.271,14             | 1.893,76   | 1.165,82           | 211,42  | 3,92          | 33,59     | 40,52       |
| MAESTRO                     | NIVEL_06 00 | 32.934,90    | 2.271,14             | 1.893,76   | 1.165,82           | 211,42  | 3,92          | 33,59     | 40,52       |
| OPERADOR DESP. CARGAS       | NIVEL_06 00 | 32.934,90    | 2.271,14             | 1.893,76   | 1.165,82           | 211,42  | 3,92          | 33,59     | 40,52       |
| OPERADOR EXPLOT. INSTALAC.  | NIVEL_06 00 | 32.934,90    | 2.271,14             | 1.893,76   | 1.165,82           | 211,42  | 3,92          | 33,59     | 40,52       |
| SUPERVISOR MAT. MÓVIL       | NIVEL_06 00 | 32.934,90    | 2.271,14             | 1.893,76   | 1.165,82           | 211,42  | 3,92          | 33,59     | 40,52       |
| TÉCNICO AGREGADO ESPEC.     | NIVEL_06 00 | 32.934,90    | 2.271,14             | 1.893,76   | 1.165,82           | 211,42  | 3,92          | 33,59     | 40,52       |
| TÉCNICO AGREGADO MEDIO      | NIVEL_06 00 | 32.934,90    | 2.271,14             | 1.893,76   | 1.165,82           | 211,42  | 3,92          | 33,59     | 40,52       |
| TÉCNICO AYUDANTE            | NIVEL_06 00 | 32.934,90    | 2.271,14             | 1.893,76   | 1.165,82           | 211,42  | 3,92          | 33,59     | 40,52       |
| TECNICO EXPLOT. INSTALAC.   | NIVEL_06 00 | 32.934,90    | 2.271,14             | 1.893,76   | 1.165,82           | 211,42  | 3,92          | 33,59     | 40,52       |
| AUXILIAR TÉCNICO            | NIVEL_07 00 | 31.565,69    | 2.176,72             | 1.815,03   | 1.165,82           | 202,94  | 3,78          | 31,81     | 39,88       |
| TÉCNICO DE LÍNEA            | NIVEL_07 00 | 31.565,69    | 2.176,72             | 1.815,03   | 1.165,82           | 202,94  | 3,78          | 31,81     | 39,88       |
| TÉCNICO DELINEACIÓN         | NIVEL_07 00 | 31.565,69    | 2.176,72             | 1.815,03   | 1.165,82           | 202,94  | 3,78          | 31,81     | 39,88       |
| CONTRAMAESTRE               | NIVEL_08 00 | 30.781,46    | 2.122,64             | 1.769,93   | 1.165,82           | 198,07  | 3,75          | 30,94     | 38,20       |
| JEFE DEPÓSITO               | NIVEL_09 00 | 29.799,01    | 2.054,89             | 1.713,44   | 1.165,82           | 191,98  | 3,74          | 30,08     | 36,48       |
| OPERADOR T.I.C.S.           | NIVEL_09 00 | 29.799,01    | 2.054,89             | 1.713,44   | 1.165,82           | 191,98  | 3,74          | 30,08     | 36,48       |
| AUX. TECNICO MOVIMIENTO     | NIVEL_10 00 | 28.903,00    | 1.993,10             | 1.661,92   | 1.165,82           | 186,43  | 3,64          | 29,64     | 36,36       |
| CONDUCTOR                   | NIVEL_10 00 | 28.903,00    | 1.993,10             | 1.661,92   | 1.165,82           | 186,43  | 3,64          | 29,64     | 36,36       |
| JEFE SECTOR                 | NIVEL_10 00 | 28.903,00    | 1.993,10             | 1.661,92   | 1.165,82           | 186,43  | 3,64          | 29,64     | 36,36       |
| OFICIAL                     | NIVEL_10 00 | 28.903,00    | 1.993,10             | 1.661,92   | 1.165,82           | 186,43  | 3,64          | 29,64     | 36,36       |
| OFICIAL ADMNISTRATIVO       | NIVEL_10 00 | 28.903,00    | 1.993,10             | 1.661,92   | 1.165,82           | 186,43  | 3,64          | 29,64     | 36,36       |
| INSPECTOR INTERVENTOR       | NIVEL_11 00 | 27.048,87    | 1.865,24             | 1.555,31   | 1.165,82           | 174,93  | 3,36          | 26,73     | 32,69       |
| JEFE VESTÍBULO              | NIVEL_11 00 | 27.048,87    | 1.865,24             | 1.555,31   | 1.165,82           | 174,93  | 3,36          | 26,73     | 32,69       |
| AGENTE TAQUILLA             | NIVEL_12 00 | 25.288,53    | 1.743,85             | 1.454,09   | 1.165,82           | 164,02  | 3,26          | 25,96     | 32,64       |
| AUX. TCO. MÁQ. REPRODUCT.   | NIVEL_12 00 | 25.288,53    | 1.743,85             | 1.454,09   | 1.165,82           | 164,02  | 3,26          | 25,96     | 32,64       |
| AYUDANTE                    | NIVEL_12 00 | 25.288,53    | 1.743,85             | 1.454,09   | 1.165,82           | 164,02  | 3,26          | 25,96     | 32,64       |
| TELEFONISTA RECEPCIONISTA   | NIVEL_12 00 | 25.288,53    | 1.743,85             | 1.454,09   | 1.165,82           | 164,02  | 3,26          | 25,96     | 32,64       |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO     | NIVEL_13 00 | 23.894,90    | 1.647,75             | 1.373,96   | 1.165,82           | 155,38  | 3,24          | 24,76     | 30,27       |
| MOZO LIMPIEZA               | NIVEL_13 00 | 23.894,90    | 1.647,75             | 1.373,96   | 1.165,82           | 155,38  | 3,24          | 24,76     | 30,27       |
| ORDENANZA                   | NIVEL_13 00 | 23.894,90    | 1.647,75             | 1.373,96   | 1.165,82           | 155,38  | 3,24          | 24,76     | 30,27       |
| PEÓN                        | NIVEL_13 00 | 23.894,90    | 1.647,75             | 1.373,96   | 1.165,82           | 155,38  | 3,24          | 24,76     | 30,27       |
| SUBALTERNO                  | NIVEL_13 00 | 23.894,90    | 1.647,75             | 1.373,96   | 1.165,82           | 155,38  | 3,24          | 24,76     | 30,27       |

|                                                               |                                                      |
|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| S.B. - Salario Base                                           | C.T. - Primas                                        |
| V.P. - Complementos salariales de vencimiento superior al mes | C.P. - Complementos salariales personales            |
| E.C. - Percepciones no salariales                             | P.T. - Complementos salariales por puesto de trabajo |
| P.C. - Paga Plus Convenio                                     | R.E. - Retribuciones en especie                      |

**ANEXO Nº VIII  
NORMATIVA PARA LA CONCESION DE PERMISOS PARA  
ASUNTOS PROPIOS EN LA UNIDAD OPERATIVA Y EN LA UNIDAD DE PUESTO  
CENTRAL Y DESARROLLO TÉCNICO**

**Normas Generales:**

Los agentes que soliciten permisos para asuntos propios para uno o varios días, agrupados o no, lo harán, siempre personalmente, bien por escrito presentado en el centro o dependencia designado para su recepción, o bien mediante llamada al teléfono equipado con grabadora, que se habilite expresamente para tal fin. La concesión o denegación del permiso será inmediata, concediéndose siempre que no esté cubierto el cupo mínimo para el día o días solicitados de la categoría y sección a la que pertenece el agente. Los permisos concedidos cada día se publicarán en el día posterior junto con el servicio diario.

La Comisión de Seguimiento y Desarrollo, dentro de los 6 meses siguientes a la fecha de la firma del Convenio Colectivo, valorará y, en su caso, acordará un nuevo sistema de petición y concesión de Permisos para Asuntos Propios en el ámbito de la Unidad Operativa.

El plazo de antelación hábil para formular la petición correspondiente a uno o varios días determinados será:

- Plazo máximo:

- Personal de Trenes (trabajadores con categorías de Jefe de Depósito y Conductor):

- Los permisos para asuntos propios para los meses de enero y febrero se solicitarán a partir de las 6,00 horas del día 1 de diciembre del año anterior.

- Los permisos para el mes de marzo, a partir de las 6,00 horas del día 1 de enero; los permisos para el mes de abril, a partir de las 6,00 horas del día 1 de febrero; los del mes de mayo, a partir de las 6,00 horas del día 1 de marzo; y así, sucesivamente.

- Personal de Estaciones (trabajadores con categorías de Gerente de Estaciones, Operador de TICS, Jefe de Sector, Jefe de Vestíbulo, Agente de Taquilla y Subalterno de Estación):

- Los permisos para asuntos propios para los meses de enero y febrero se solicitarán a partir de las 6,00 horas del día 6 de diciembre del año anterior.

- Los permisos para el mes de marzo, a partir de las 6,00 horas del día 6 de enero; los permisos para el mes de abril, a partir de las 6,00 horas del día 6 de febrero; los del mes de mayo, a partir de las 6,00 horas del día 6 de marzo; y así, sucesivamente.

- Plazo mínimo:

Los agentes deberán preavisar con, al menos, 48 horas de antelación a cada día solicitado.

Con la finalidad de que todos los agentes de la reserva puedan acceder a la concesión de los permisos para asuntos propios, en las mismas condiciones que el resto de los agentes, se procederá a la publicación de sus descansos de la forma siguiente:

Al final de cada mes, se publicarán los descansos correspondientes al tercer mes inmediatamente posterior, excepto la publicación de los descansos correspondientes al mes de enero de cada año que se retrasará un mes; así, a finales de noviembre se publicarán los descansos para los meses de enero y febrero; a finales de diciembre, los descansos correspondientes al mes de marzo; y así, sucesivamente.

Para aquellas categorías con servicio mensual se adelantará su publicación mensual para aquellos agentes a quienes sea asignado un servicio de los disponibles en ese momento, publicándose en las mismas fechas que las indicadas para los descansos. En el caso de que se cancelara el servicio asignado, por causas excepcionales, como asignación de vacante u otras, el agente quedará de reserva manteniendo el turno y los descansos asignados. Para los restantes agentes que en el servicio mensual no se les ha asignado servicio concreto sino solamente descansos, se efectuará la asignación definitiva de turno mensual a partir del día 25 del mes anterior como en la actualidad; para esta asignación tendrá prioridad el criterio de grupo de descanso asignado anteriormente a los restantes que influyen en la asignación.

Para estas categorías, los cambios de vacación entre agentes se efectuarán con un mínimo de un mes natural de antelación respecto del mes en el que se inicia el período de que se trate.

Los agentes a los que se haya concedido un permiso para uno o varios días determinados, no podrán utilizarlos para cambiarlos consigo mismo o con otro agente ni podrán renunciar posteriormente a ellos, salvo circunstancias excepcionales, como concesión posterior de una vacante. En el caso de enfermedad, tendrá la misma consideración que un día de descanso.

A efectos de determinación de los cupos de cada categoría y/o Sección, el número de agentes nombrados se calculará restando del número de agentes en activo el número equivalente a la suma de los agentes de vacaciones, más los agentes en descanso semanal, más la media de agentes en situación de I.T. (o sustitutivas de ésta) del mismo período del año anterior.

En caso de que de la aplicación de la fórmula para la fijación de los cupos resulte un número decimal, dicho resultado se aproximará, por exceso, a la unidad superior.

Los trabajadores, a petición propia, podrán compensar los días de débito con permisos para asuntos propios pendientes de disfrute, siguiendo para ello las normas y procedimientos establecidos anteriormente para la petición y concesión de permisos para asuntos propios.

**CUPOS PARA EL AÑO 2009**

**GERENCIA DE PUESTO CENTRAL**

**CUPOS (AGENTES POR DIA) PARA PERMISOS POR ASUNTOS PROPIOS**

|                                          | Nº AGENTES |
|------------------------------------------|------------|
| <b>Inspectores Jefes</b>                 |            |
| • Invierno                               |            |
| Sábados, domingos y festivos             | 1          |
| • Verano (del 1/6 al 30/9)               |            |
| Laborables, sábados, domingos y festivos | 1          |
| <b>Inspectores Puesto de Mando</b>       |            |
| • Invierno                               |            |
| Laborables, sábados, domingos y festivos | 4          |
| • Verano (del 1/7 al 30/9)               |            |
| Laborables, sábados, domingos y festivos | 3          |
| <b>Auxiliares Técnicos de Movimiento</b> |            |
| • Invierno                               |            |
| Sábados, domingos y festivos             | 1          |
| • Verano (del 1/6 al 30/9)               |            |
| Laborables, sábados, domingos y festivos | 1          |
| <b>Jefes de Turno</b>                    |            |
| • Invierno                               |            |
| Sábados, domingos y festivos             | 1          |
| • Verano (del 1/7 al 30/9)               |            |
| Laborables, sábados, domingos y festivos | 1          |
| <b>Operadores</b>                        |            |
| • Invierno                               |            |
| Sábados, domingos y festivos             | 1          |
| • Verano (del 1/7 al 30/9)               |            |
| Laborables, sábados, domingos y festivos | 1          |
| <b>Maestros</b>                          |            |
| • Invierno                               |            |
| Sábados, domingos y festivos             | 1          |
| • Verano (del 1/6 al 30/9)               |            |
| Laborables, sábados, domingos y festivos | 1          |
| <b>Oficiales Sección de Maniobras</b>    |            |
| • Invierno                               |            |
| Sábados, domingos y festivos             | 1          |
| • Verano (del 1/6 al 30/9)               |            |
| Laborables, sábados, domingos y festivos | 1          |
| <b>Ayudantes Sección de Maniobras</b>    |            |
| • Invierno                               |            |
| Sábados, domingos y festivos             | 1          |
| • Verano (del 1/6 al 30/9)               |            |
| Laborables, sábados, domingos y festivos | 1          |

**UNIDAD OPERATIVA (TRENES)**

**CUPOS (AGENTES POR DIA) PARA PERMISOS POR ASUNTOS PROPIOS**

|                                          | Nº AGENTES |
|------------------------------------------|------------|
| <b>Jefes de Depósito</b>                 |            |
| • Invierno                               |            |
| Laborables, sábados, domingos y festivos | 4          |
| • Verano (del 1/6 al 30/9)               |            |
| Laborables                               | 4          |
| Sábados, domingos y festivos             | 3          |
| <b>Conductores</b>                       |            |
| • Invierno (*)                           |            |
| Laborables                               | 84         |
| Sábados                                  | 84         |
| Domingos                                 | 65         |
| Festivos                                 | 84         |
| • Verano 1 (15/6 al 30/6 y 16/9 al 30/9) |            |
| Laborables                               | 74         |
| Sábados                                  | 74         |
| Domingos                                 | 58         |
| Festivos                                 | 74         |
| • Verano 2 (1/7 al 15/7 y 1/9 al 15/9)   |            |
| Laborables                               | 69         |
| Sábados                                  | 69         |
| Domingos                                 | 54         |
| Festivos                                 | 69         |
| • Verano 3 (16/7 al 31/7)                |            |
| Laborables                               | 70         |
| Sábados                                  | 70         |
| Domingos                                 | 55         |
| Festivos                                 | 70         |
| • Verano 4 (1/8 al 31/8)                 |            |
| Laborables                               | 63         |
| Sábados                                  | 63         |
| Domingos                                 | 49         |
| Festivos                                 | 63         |

(\*) para el colectivo de Conductores, el cupo de Permisos para Asuntos Propios correspondiente al día 31 de diciembre será de 58, si coincide en día laborable o sábado, y de 39, si dicho día cae en domingo.

## GERENCIA DE DESARROLLO TÉCNICO

## OFICINA TECNICA DE MOVIMIENTO

## CUPOS (AGENTES POR DIA) PARA PERMISOS POR ASUNTOS PROPIOS

|                                                                        | Nº AGENTES |
|------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>Técnicos Ayudantes</b>                                              |            |
| • Invierno<br>Sábados, domingos y festivos                             | 1          |
| • Verano (del 1/6 al 30/9)<br>Laborables, sábados, domingos y festivos | 1          |
| <b>Auxiliares Técnicos</b>                                             |            |
| • Invierno<br>Sábados, domingos y festivos                             | 2          |
| • Verano (del 1/6 al 30/9)<br>Laborables, sábados, domingos y festivos | 1          |
| <b>Ordenanzas</b>                                                      |            |
| • Invierno<br>Sábados, domingos y festivos                             | 1          |
| • Verano (del 1/6 al 30/9)<br>Laborables, sábados, domingos y festivos | 1          |

## UNIDAD OPERATIVA (ESTACIONES)

## CUPOS (AGENTES POR DIA) PARA PERMISOS POR ASUNTOS PROPIOS

|                                                                          | Nº AGENTES |
|--------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>Gerentes</b>                                                          |            |
| • Invierno<br>Laborables, sábados, domingos y festivos                   | 1          |
| • Verano (del 2/6 al 29/9)<br>Laborables, sábados, domingos y festivos   | 1          |
| <b>Operadores de TICS</b>                                                |            |
| • Invierno<br>Laborables, sábados, domingos y festivos                   | 2          |
| • Verano<br>Laborables, sábados, domingos y festivos                     | 2          |
| <b>Jefes de Sector</b>                                                   |            |
| • Invierno<br>Laborables<br>Sábados, domingos y festivos                 | 41<br>36   |
| • Verano (del 2/6 al 29/9)<br>Laborables<br>Sábados, domingos y festivos | 34<br>30   |
| <b>Jefes de Vestíbulo</b>                                                |            |
| • Invierno<br>Laborables<br>Sábados, domingos y festivos                 | 33<br>27   |
| • Verano (del 2/6 al 29/9)<br>Laborables<br>Sábados, domingos y festivos | 29<br>23   |
| <b>Agentes de Taquilla</b>                                               |            |
| • Invierno<br>Laborables<br>Sábados, domingos y festivos                 | 3<br>2     |
| • Verano (del 2/6 al 29/9)<br>Laborables<br>Sábados, domingos y festivos | 2<br>1     |
| <b>Subalternos</b>                                                       |            |
| • Invierno<br>Laborables, sábados, domingos y festivos                   | 1          |
| • Verano (del 2/6 al 29/9)<br>Laborables, sábados, domingos y festivos   | 1          |
| <b>Ayudantes de Estaciones</b>                                           |            |
| • Invierno<br>Sábados, domingos y festivos                               | 1          |
| • Verano (del 1/6 al 30/9)<br>Lab., sábados, domingos y festivos         | 1          |
| <b>Oficiales Polivalentes de Estaciones</b>                              |            |
| • Laborables de todo el año                                              | 1          |
| • Sábados, domingos y festivos                                           | 0          |

## GERENCIA DE SEGURIDAD

## CUPOS (AGENTES POR DIA) PARA PERMISOS POR ASUNTOS PROPIOS

|                                                                        | Nº AGENTES |
|------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>Técnicos Ayudantes</b>                                              |            |
| • Invierno<br>Sábados, domingos y festivos                             | 1          |
| • Verano (del 1/6 al 30/9)<br>Laborables, sábados, domingos y festivos | 1          |

## ANEXO Nº IX

## NORMATIVA PARA LA CONCESION DE PERMISOS PARA ASUNTOS PROPIOS EN LAS UNIDADES DISTINTAS DE LA UNIDAD OPERATIVA Y DE LA UNIDAD DE PUESTO CENTRAL Y DESARROLLO TÉCNICO

Los agentes que soliciten permisos para asuntos propios para uno o varios días, agrupados o no, lo harán, siempre personalmente, bien por escrito presentado en el centro o dependencia designado para su recepción, o bien mediante llamada al teléfono equipado con grabadora habilitado expresamente para tal fin. En Unidades o Gerencias distintas de las de Mantenimiento de Instalaciones, Mantenimiento de Material Móvil y Mantenimiento de Vía y Obras no será necesario habilitar un teléfono con grabadora.

El plazo de antelación máximo para formular la petición correspondiente a uno o varios días determinados será:

A) En aquellas Secciones de las mencionadas Unidades o Gerencia en que se realicen "Guardias":

Se considera plazo hábil, el plazo trimestral conformado por el mes natural correspondiente a cada día solicitado y los dos meses inmediatamente anteriores, con la excepción de los días solicitados para el mes de enero que tendrán el mismo plazo máximo de antelación que para el mes de febrero. Así:

- Los permisos para asuntos propios para los meses de enero y febrero se solicitarán a partir del día 1 de diciembre del año anterior.

- Los permisos para el mes de marzo, a partir del día 1 de enero; los permisos para el mes de abril, a partir del día 1 de febrero; los del mes de mayo, a partir del día 1 de marzo; y así, sucesivamente.

B) En aquellas Secciones de dichas Unidades en que no se realicen "Guardias".

Las peticiones para cada año natural, se podrán presentar a partir del día 1 de diciembre del año anterior.

El plazo de antelación mínimo, en todos los casos, para formular la petición correspondiente a uno o varios días determinados será de, al menos, 48 horas de antelación a cada día solicitado.

La Comisión de Seguimiento y Desarrollo analizará las posibilidades de acreditar, mediante recibo u otro medio suficiente, el orden de recepción de peticiones en cada Sección.

Con la finalidad de que todos los agentes adscritos a aquellas Secciones en que se realicen "Guardias" conozcan sus descansos preasignados con anterioridad a ejercitar, en su caso, su petición de permisos para asuntos propios, durante cada trimestre, se procederá a la publicación de los estadillos de guardias correspondientes de la forma siguiente:

Al final de cada mes, se publicarán los estadillos de guardias correspondientes al trimestre inmediatamente posterior, excepto la publicación de las guardias correspondientes al mes de enero de cada año que se retrasará un mes; así, a finales de noviembre se publicarán los estadillos de guardias para los meses de enero y febrero; a finales de diciembre, los estadillos de guardias correspondientes al trimestre enero-marzo; a finales de enero, los estadillos de guardias correspondientes al trimestre febrero-abril; y así sucesivamente.

Las peticiones realizadas se tramitarán por riguroso orden de entrada para cada turno y categoría, y su concesión o denegación será, a ser posible, inmediata y nunca posterior a las 24 horas siguientes a su recepción. En el caso de que la petición se formule con una antelación no superior a 48 horas respecto del día solicitado, la concesión o denegación será siempre inmediata.

Los agentes a los que se haya concedido permiso para uno o varios días determinados no podrán utilizarlos para cambiarlos consigo mismo o con otro agente, ni podrán renunciar posteriormente a ellos, salvo circunstancias excepcionales, como la concesión posterior de una vacante.

## ANEXO Nº X

## NORMAS SOBRE LA TRAMITACIÓN Y CONCESIÓN DE PERMISOS RETRIBUIDOS

La tramitación y aplicación práctica de los permisos retribuidos previstos en la cláusula 12ª del presente Convenio Colectivo se sujetará a las normas siguientes:

## 1. DURACIÓN DE LOS PERMISOS

## 1.1 Días naturales

Los días de permiso retribuido que correspondan a cada uno de los supuestos han de considerarse integrados por días naturales.

## 1.2 Inicio de permiso

Por lo tanto, para optar al derecho a disfrutar de un permiso retribuido habrá de tener en cuenta que el derecho de referencia nace el día en que se produce el hecho causante del mismo (indiferentemente de la hora en que el suceso tenga lugar), y prosigue los días inmediatamente posteriores, sin posibilidad alguna de trasladar el disfrute del derecho a días anteriores o posteriores al evento producido.

Esta regla presenta dos excepciones:

**1.2.1 Matrimonio.-** En caso de matrimonio del agente el disfrute del permiso se podrá adelantar, siempre que el día de la celebración del mismo se encuentre incluido en los 15 días de duración del permiso, pero en ningún caso se podrá retrasar su inicio a días posteriores a la fecha de la boda.

**1.2.2 Inicio del permiso dentro de la jornada laboral.-** En los casos en que el trabajador se encuentre realizando su jornada laboral en el momento en que se produce el hecho causante, el inicio del disfrute podrá trasladarse al día siguiente, salvo que por autorización superior el beneficiario pueda abandonar su puesto de trabajo, en cuyo caso el cómputo de días se iniciará desde la hora de retirada del puesto de trabajo.

### 1.3 Tiempos máximos

La duración de los permisos se considerará como tiempo máximo de ausencia, pudiéndose graduar el disfrute de los mismos por períodos menores en los casos siguientes:

**1.3.1 Desplazamiento.-** Se considerará que existe desplazamiento en todos aquellos casos que se produzcan fuera de la provincia de Madrid, siempre que el trabajador no viva en la provincia donde se produzca el hecho causante.

**1.3.2 Enfermedad leve.-** Como norma tradicional en la Compañía, se concede un solo día de permiso retribuido en los casos en que la asistencia al familiar enfermo sea urgente pero no grave o se trate de intervenciones quirúrgicas de carácter leve en las que se considera lógico que se acompañe al familiar en el momento de la operación. Este derecho enunciado se reserva únicamente al padre, madre, hijo o cónyuge del enfermo asistido, siempre que acredite su presencia como acompañante.

### 1.4 Enfermedad grave

Dentro de los supuestos de enfermedad grave, se encuentran incluidos los accidentes graves, hospitalizaciones e intervenciones quirúrgicas de carácter grave o que precisen reposo domiciliario.

El derecho a la utilización de estos permisos nace en el momento en que el enfermo es ingresado en el centro hospitalario o en el que es intervenido quirúrgicamente o al producirse un agravamiento o estado crítico. El inicio del mismo se deja a la elección del trabajador entre las tres opciones, pero no cabe que se utilice en las tres ocasiones.

Este permiso sólo puede solicitarse una sola vez por la misma enfermedad del familiar. No obstante, si hubiera una nueva intervención quirúrgica dentro del mismo proceso de enfermedad, el trabajador tendrá derecho a un día adicional de permiso retribuido, a utilizar precisamente el día de la intervención o al día siguiente, sin posibilidad del traslado de su utilización a otros días.

### 1.5 Cumplimiento de deber público

En caso de permiso por cumplimiento de deber inexcusable de carácter público o personal, la duración del permiso únicamente comprenderá el tiempo indispensable para el cumplimiento del mismo.

Quedan excluidos de este supuesto aquellos casos que, aunque exigibles, no deban cumplirse en un momento determinado, sino dentro de un período de tiempo.

## 2. JUSTIFICANTE DE LOS PERMISOS

### 2.1 Requisitos de los justificantes

**2.1.1 Permisos por matrimonio.-** Se justificarán mediante uno de los documentos siguientes:

- Libro de familia.
- Acta de matrimonio.

Los mismos documentos serán necesarios en el supuesto de disfrute de un día de permiso por matrimonio de hijos, padres o hermanos.

**2.1.2 Permisos por defunción.-** Se justificarán mediante uno de los documentos siguientes, en los que deberá constar la fecha del fallecimiento:

- Libro de familia.
- Certificado médico oficial.
- Acta de defunción.
- Documento parroquial.

Ahora bien, si la persona fallecida es abuelo o abuela del cónyuge, será necesario presentar además uno de los documentos siguientes:

- Libro de familia del cónyuge.
- Acta de matrimonio de los padres del cónyuge. A fin de poder comprobar el parentesco de quien interesa el permiso con la persona fallecida.

**2.1.3 Permisos por traslado de domicilio.-** Se justificarán mediante el impreso reglamentario de cambio de domicilio, dando de alta el nuevo domicilio en las oficinas de recursos humanos con anterioridad a la fecha del traslado, indicando el día en que va a efectuarlo. A estos efectos hay que señalar que no se considerará cambio de domicilio el cambio de piso en la misma calle y número, el cambio de pensión y el traslado a domicilio de parientes.

**2.1.4 Permisos por nacimiento o adopción de hijo.-** Se justificarán mediante uno de los documentos siguientes:

- Libro de familia.
- Certificación registral.
- Documento médico en el que conste el nombre de la madre y la fecha de nacimiento.

**2.1.5 Permisos por enfermedad grave.-** Se justificarán mediante documento médico en el que consten con claridad los datos siguientes:

- Nombre y apellidos del enfermo.
- Características de la enfermedad o tipo de la operación quirúrgica o calificación, por parte del facultativo, como "enfermedad grave, intervención quirúrgica grave, accidente grave, intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario o haya sido realizada con anestesia general" o fecha de ingreso y alta cuando el enfermo esté ingresado dos o más días en centro hospitalario.
- Fecha en que fue ingresado o intervenido o fecha en que se produjo el agravamiento o estado crítico.
- Identificación en su caso, del centro hospitalario y la localidad.

Atención: No es válido el documento que omita alguno de estos datos y es de señalar que el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores exige la calificación de grave de la enfermedad u operación.

**2.1.6 Permisos por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal.-** Se justificará mediante documento fehaciente según las circunstancias en cuestión pero, al menos, el documento oficial deberá reunir los siguientes datos:

- Organismo oficial que requiera el cumplimiento del deber por parte del agente.
- Nombre y apellidos del agente.
- Fecha y hora en que se requiere el cumplimiento.
- Localidad en que se debe realizar.

A efectos aclaratorios y para el caso de comparecencia ante juzgados o tribunales, tendrán carácter retribuido los siguientes supuestos:

- En el proceso penal: Asistencia a juicio cuando el trabajador es citado judicialmente como testigo o perito.
- En el proceso civil: Asistencia a juicio cuando el trabajador es citado judicialmente como testigo. En los casos en los que sea citado como perito, cuando esta designación sea hecha directamente por el juez.

En todos los casos es indispensable acreditar por certificado que el deber para el cual se requirió al agente fue efectivamente cumplimentado en el lugar y fecha señalados.

Nota: En los casos de matrimonio, defunción de cónyuge, hijo o padres que figuren en los documentos de Seguridad Social del agente o que perciba por ellos ayuda familiar y nacimiento de hijo, la presentación de documentos distintos del libro de familia no exoneran al agente de la aportación de éste a efectos diferentes de la simple concesión del permiso retribuido.

### 2.2 Modo de presentación de los justificantes

**2.2.1 Plazo de entrega.-** El interesado tiene un plazo máximo de diez días a contar desde aquel en que se produce el hecho que origina el permiso, sin necesidad de requerimiento alguno por parte de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.

**2.2.2 Lugar de presentación.-** A través de la Gerencia correspondiente, indicando el nombre y cargo del interesado, el motivo del permiso y los días disfrutados. Para los agentes de la Unidad Operativa, en Nombramiento de Servicios.

Por último, es de resaltar que, en caso de no justificar el permiso disfrutado según los procedimientos señalados, tal permiso no podrá considerarse retribuido, con la consiguiente repercusión en nómina, a tenor de lo que establece el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, según el cual "el trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo".

## ANEXO N° XI CUPOS Y NORMAS PARA LA CONCESIÓN DE CAMBIOS CONSIGO MISMO

Los trabajadores con categoría de Conductor podrán solicitar el cambio de días de descanso de los señalados en su calendario por otros distintos, en los términos y condiciones que se establecen en el presente anexo.

La concesión de los cambios la autorizará la Unidad Operativa (a través de la Oficina de Nombramiento de Servicios) atendiendo a los cupos que se señalan a continuación:

### A) Cambios consigo mismo en días laborables del período de invierno.

Se concederán al menos 15 cambios en los días laborables que comprenden dicho período, excepto en los meses de noviembre y diciembre que sólo serán 10 las concesiones.

**B) Cambios consigo mismo en sábados y festivos (excepto domingos).**

- Período comprendido entre los días 1 de enero y 15 de junio, ambos inclusive<sup>1</sup>.

Se concederán al menos 80 cambios para descansar en estos días, con excepción de aquellos sábados que sean inmediatamente anteriores o posteriores a festividades o puentes, o que estén comprendidos dentro de estos últimos. En particular, en Semana Santa y en las Festividades del Trabajo y de la Comunidad de Madrid el cupo de cambios será al menos de 40. Para los días 1 y 6 de enero el cupo será de 50 cambios.

- Períodos comprendidos entre los días 16 y 30 de junio y 1 y 15 de septiembre.

Se concederán al menos 30 cambios para descansar en dichos días, entre el 16 y el 30 de junio.

Se concederán al menos 40 cambios para descansar en dichos días, entre el 1 y el 15 de septiembre.

- Período comprendido entre los días 1 y 31 de octubre, ambos inclusive<sup>2</sup>.

Se concederán al menos 50 cambios para descansar en estos días.

- Período comprendido entre los días 1 y 30 de noviembre, ambos inclusive.

Se concederán al menos 40 cambios para descansar en estos días, con festividades o puentes, o que estén comprendidos dentro de estos últimos. En particular, el día de la festividad de Todos los Santos y el día de La Almudena únicamente habrá un cupo de al menos 30 cambios.

- Período comprendido entre el 1 y el 31 de julio, ambos inclusive.

Se concederán al menos 15 cambios para descansar en estos días.

- Para los periodos comprendidos entre:

- o Los días 1 y 31 de agosto, ambos inclusive.
- o Los días 16 y 30 de septiembre, ambos inclusive.
- o Los días 1 y 31 de diciembre, ambos inclusive.

Se concederán al menos 10 cambios para descansar estos días

**C) Cambios consigo mismo en domingos.**

Se concederán al menos 10 cambios en dicho día. El día de pago, habrá de coincidir también con un domingo.

**D) Señalamiento del día de trabajo por cambio.**

Con carácter general, es decir, sea cual fuere el día para el que se solicite el cambio (laborable, sábado, festivo o domingo), la fecha en que se señalará el día de trabajo correspondiente se acordará con la Oficina de Nombramiento de Servicios, a fin de que se pueda distribuir de forma homogénea a los trabajadores que hacen uso de esta modalidad de cambio, fijándose al efecto un cupo máximo de pago por día, como se indica a continuación:

- Período comprendido entre los días 1 de enero y 15 de junio, ambos inclusive y en el mes de octubre, 35 pagos.
- Período comprendido entre los días 16 y 30 de junio y los meses de julio, agosto, septiembre y noviembre, 30 pagos.
- Período correspondiente al mes de diciembre, 25 pagos.

Las solicitudes se realizarán telefónicamente, como máximo con un mes de antelación con respecto al día en el que se desee disfrutar el descanso. El pago se realizará en cualquier día de los comprendidos entre el tercer día posterior a la fecha de solicitud y los 2 meses siguientes al día solicitado. Como excepción a lo anterior, en los meses de enero y diciembre el pago deberá realizarse obligatoriamente dentro del año natural.

<sup>1</sup> Como caso particular, cuando si el día 15 de junio coincide en sábado, se concederán al menos, 15 cambios para descansar en dicho día

<sup>2</sup> Como caso particular, cuando si el día 1 de octubre coincide en sábado, se concederán al menos, 15 cambios para descansar en dichos días

**ANEXO Nº XII  
COBERTURA DE PUNTAS Y TRABAJOS EXTRAORDINARIOS Y URGENTES  
(UNIDAD DE MANTENIMIENTO DE MATERIAL MÓVIL Y UNIDAD DE  
MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES Y GERENCIA DE  
MANTENIMIENTO DE VÍA Y OBRAS)**

Ambas Representaciones manifiestan su interés en establecer, con la mutua colaboración de la Dirección de la Empresa y trabajadores, los aspectos fundamentales de organización del trabajo, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales disponibles, que permitan asumir los trabajos puntuales o cargas extraordinarias y urgentes de trabajo que pudieran surgir durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Con esta finalidad, y sin renuncia al ejercicio de las genéricas facultades que legal o convencionalmente corresponden a la Dirección de la Empresa, ambas Partes

convienen habilitar un sistema organizativo específico que contemple los siguientes aspectos:

**– Organización y métodos de trabajo.**

Corresponderá a la Dirección de la Empresa la planificación, programación, el lanzamiento, ejecución, seguimiento y control de las puntas de trabajo y de los trabajos extraordinarios y urgentes. Asimismo determinará la Dirección la Sección o Secciones afectadas, así como la duración de los mismos, respetándose las limitaciones legalmente establecidas. Con carácter preferente, se realizarán estos trabajos fuera de la jornada ordinaria, siempre que los sistemas de control de producción, calidad, recepción y seguimiento de los mismos así lo permitan.

En la realización de estos trabajos, se mantendrá, en lo posible, los sistemas, métodos y procedimientos de trabajo habituales en la Empresa, si bien, a criterio de la Dirección, se podrán introducir aquellas modificaciones o adaptaciones que favorezcan, en cada caso, la consecución del nivel de productividad o rendimiento previsto para la correcta realización de los trabajos.

Todas las horas que excedan la jornada laboral ordinaria y se destinen a la realización de estos trabajos tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales, pudiendo conllevar el rendimiento que, en cada caso, se acuerde.

**– Rendimiento.**

Para la asunción de estos trabajos se considerará la mejora del rendimiento habitual en la medida que, en cada caso, se acuerde. Cuando los trabajos extraordinarios tengan que realizarse dentro de la jornada laboral ordinaria, se podrá acordar, previamente, el nivel medio de mejora aplicable respecto del rendimiento habitual, mediante negociación colectiva o con la Representación de los Trabajadores de la Sección o Secciones afectadas en que pudiera delegar la Representación Legal de los Trabajadores.

La posible mejora del rendimiento habitual no se utilizará como precedente para pretender imponer unilateralmente, por parte de la Dirección, rebajas en las operaciones con tiempos ya baremados, históricos o estimados. A su vez, tampoco se utilizará por la Parte Social para pretender nuevas compensaciones o mejoras.

**– Retribución.**

Cuando, de forma excepcional y voluntaria, se realicen estos trabajos dentro de la jornada laboral ordinaria, como compensación por el esfuerzo adicional necesario, se retribuirá el desempeño correcto de los puestos de trabajo, bajo el concepto de "Plus de rendimiento adicional".

El concreto importe del citado Plus se determinará, en cada caso, mediante acuerdo con los trabajadores interesados (en caso de propuesta individual o plural) o con la Sección o Secciones afectadas (en supuesto de propuesta u ofrecimiento colectivo), siendo de 9,81 euros por hora ahorrada.

Para el caso de los trabajos que se realicen, de forma excepcional y voluntaria, dentro de la jornada laboral ordinaria, y que se refieran a actividades baremadas o que se baremen en el futuro, el importe del citado "Plus de rendimiento adicional" queda establecido, durante la vigencia del Convenio Colectivo, en 9,81 euros por Unidad Técnica (U.T.) ahorrada.

En todos los casos, se considera que el importe unitario resultante integra cuantos conceptos han de tenerse en cuenta como retribución para cada complemento salarial y, en particular, las partes proporcionales de todas las situaciones de devengo, incluidas las vacaciones.

**– Ofrecimiento y aceptación de los trabajos.**

La facultad de proponer o no, en cada caso, la realización de estos trabajos, así como la de fijar los concretos aspectos o condiciones a ellos asociados, corresponde a la Dirección de la Empresa.

Dependiendo de la magnitud, complejidad, peculiaridad y especialización de los trabajos, su realización se podrá ofrecer, de forma colectiva, a toda la Sección afectada o, en casos particulares, de forma individual o plural, a trabajadores voluntarios cuya especialización les capacite preferentemente para el tipo de trabajo a realizar. En estos últimos casos, y si un mismo trabajo se repitiera tres o más veces en un año, se implantarían, de manera obligatoria, criterios de alternancia, de manera que no resulte más favorecido un único trabajador por la asignación de los mismos trabajos. Asimismo, y si los mencionados trabajos se sistematizaran y adquirieran una envergadura y continuidad significativas a juicio de la Dirección que justifique su extensión al resto de la Sección, se ofrecerán de forma colectiva.

La aceptación de la propuesta colectiva se someterá a la libre decisión de la Sección afectada, expresada mediante la opinión mayoritaria de los trabajadores adscritos a la misma. En este supuesto de ofrecimiento colectivo, no se obligará a realizar trabajos con incremento de rendimiento a aquellos trabajadores que, voluntariamente, opten, de manera expresa, por no asumir dicho incremento.

En el supuesto de ofrecimiento individual o plural, la aceptación de la propuesta corresponderá a la libre decisión de cada trabajador afectado.

**ACTA DE LA PRIMERA REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y  
DESARROLLO DEL CONVENIO COLECTIVO 2009 - 2012**

**REPRESENTACIÓN DE LA  
DIRECCIÓN**

Dª Milagros Ayuso Ferreras  
D. Julio Ruiz del Olmo  
D. Félix Martínez Cachón  
D. Luis Andrés Martínez  
D. Marcos Moyano Mateo

En Madrid, el día 30 de junio de 2009, a las 10:00 horas, se reúnen los señores al margen indicados, con el fin de tratar el siguiente Orden del Día:

**REPRESENTACIÓN DE LOS  
TRABAJADORES**

|                                 |            |
|---------------------------------|------------|
| D. Vicente Rodríguez Illana     | (S.C.M.M.) |
| D. Jesús Rodríguez Martín       | (S.C.M.M.) |
| D. Orenco de la Paz García      | (S.C.M.M.) |
| D. Juan Carlos de la Cruz Glez. | (CC.OO.)   |
| Dª Alicia Portillo Domínguez    | (CC.OO.)   |
| D. Teodoro Piñuela Pérez        | (U.G.T.)   |
| D. Fco. Javier García Benito    | (U.G.T.)   |
| D. Abraham Paliza Gea           | (S.O.)     |
| D. Manuel Fernández Suárez      | (S.O.)     |
| D. Félix Pérez Manchado         | (S.L.M.S.) |

1.-CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y DESARROLLO DEL CONVENIO COLECTIVO 2009-2012.

2.-INFORMES EMITIDOS POR LA COMUNIDAD DE MADRID SOBRE PROYECTO DEL CONVENIO COLECTIVO 2009-2012.

**1.- CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y DESARROLLO DEL  
CONVENIO COLECTIVO 2009-2012.**

La Dirección, por medio de su portavoz, Dª Milagros Ayuso Ferreras, da la bienvenida a ambas Representaciones que conforman esta Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio Colectivo suscrito con fecha 17 de junio de 2009.

La Dirección manifiesta que procede designar las respectivas composiciones de cada una de las Partes representadas en esta Comisión, significando que, por su parte y, en principio, es la reseñada en el encabezamiento del Acta, pendiente de completar en fechas próximas, lo que será oportunamente notificado a la Parte Social.

Por la Parte Social, se expresan, en principio, los mismos nombramientos que ya figuran en el Acta de esta reunión como Representación de los Trabajadores, si bien la Parte Social se reserva la facultad de modificar, en el futuro, estos nombramientos, previa comunicación a la Dirección.

Seguidamente, ambas Partes proceden a debatir acerca de las normas de funcionamiento de esta Comisión, estableciendo las siguientes:

**Frecuencia de las reuniones:**

Con carácter ordinario, se establece la frecuencia de una reunión mensual, sin perjuicio de las reuniones extraordinarias que procedan.

**Solicitud de reuniones extraordinarias:**

La Comisión de Seguimiento y Desarrollo se reunirá a petición de una de las Partes, comunicada a la otra con suficiente antelación, y con indicación de los asuntos que compongan el Orden del Día propuesto.

**Portavoces:**

Cada parte designará un portavoz que expresará las decisiones adoptadas por cada una de las Representaciones, los cuales coordinarán, además, las comunicaciones entre ambas Partes.

**Acuerdos:**

Las resoluciones en el seno de dicha Comisión deberán adoptarse, para que adquieran fuerza vinculante, con el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos Representaciones.

**Actas:**

Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en el Acta de cada reunión, la cual deberá ser firmada por ambas Partes para que aquellos acuerdos adquieran carácter vinculante. Podrán enunciarse también -y así se hará, siempre que medie petición de Parte- aquellos otros asuntos tratados sobre los que no se alcancen acuerdos

**Grupos de trabajo:**

Para asuntos específicos podrán formarse grupos de trabajo, cuya composición y funciones serán expresamente establecidos por ambas Partes en el acuerdo por el que se creen.

**2.- INFORMES EMITIDOS POR LA COMUNIDAD DE MADRID SOBRE EL  
PREACUERDO O PROYECTO DEL CONVENIO COLECTIVO 2009-2012.**

La Dirección hace entrega a la Representación de los Trabajadores de sendos informes sobre el proyecto de convenio colectivo 2009-2012 de Metro de Madrid, emitidos, a solicitud de la empresa pública, por las Consejerías de Economía y Hacienda y de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 de la Ley 2/2008, de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid, expresando que el pronunciamiento de la Administración es favorable al Preacuerdo de convenio alcanzado, si bien condicionado en los concretos términos que expresamente se hacen constar en dichos documentos. Añade la Dirección que, a la vista de la mención que contienen relativa a su incorporación al texto del convenio colectivo, procede su inclusión en el texto de dicho convenio o, subsidiariamente, su incorporación y anexo a este Acta de Constitución de la Comisión de Seguimiento del convenio colectivo, a fin de instar ante la Autoridad Laboral su registro, depósito y publicación en el BOCM, como parte integrante del citado convenio colectivo.

La Representación de los Trabajadores recibe copia de dichos documentos, dándose por notificada de su contenido y hace constar que dichos informes se han recepcionado en la empresa fuera del plazo legalmente establecido, por lo que se opone a su inclusión en el texto ya suscrito del convenio colectivo, por la vía de modificación de su clausulado; si bien no tiene inconveniente alguno en que se incluyan como anexos de este Acta y que se inste ante la Autoridad Laboral su registro, depósito y publicación en el BOCM.

Sobre este particular, ambas Partes facultan al Sr. Presidente de la Comisión Negociadora del convenio colectivo, D. Jaime Montalvo Correa, a fin de que lleve a efecto las gestiones necesarias para la presentación ante la Autoridad Laboral de este Acta y documentos anexos citados, para su registro, depósito y publicación.

Y sin más asuntos que tratar, se da por finalizada la presente reunión.

(03/26.734/09)