

CONVENIO COLECTIVO

2005-2008

Junio 2005

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 2008, 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 y/o cese de la producción de sus efectos.

Este Convenio Colectivo podrá ser prorrogado expresa o tácitamente. Se entenderá prorrogado tácitamente, por periodos 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.

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left margin and several initials on the right margin.]

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 por los miembros que designen las Partes firmantes del presente Convenio Colectivo, en un número no inferior a cuatro ni superior a ocho, 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.

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 2005, 2006, 2007 y 2008.

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

Como consecuencia y contraprestación de las medidas concretas de mejora en la organización del trabajo 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 2005.- El importe de las retribuciones se incrementará, como consecuencia y contraprestación de los acuerdos alcanzados en el Convenio Colectivo, en un 3% global y con el siguiente desglose:

- El importe de las retribuciones salariales a 31 de diciembre de 2004 se revalorizará en un 2,45%, con efectos de 1 de enero de 2005. En atención a ello, las cuantías resultantes por categoría, concepto y Nivel Económico, una vez aplicado el referido incremento porcentual, serán las que figuran en el Anexo número I, sin otras excepciones que las que seguidamente se enuncian:
 - Los Complementos de Corretornos y Jornada Partida cuyo importe, para el año 2005, será el que consta expresamente en los apartados dedicados a cada uno de ellos dentro de la cláusula 7ª, bajo el título de Estructura Salarial.
 - Los Complementos de Puesto de Secretario de 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 que ya constan incrementados en el apartado correspondiente de la estructura salarial.
 - El Complemento de Disponibilidad, cuyo importe queda fijado en 100 euros por semana de prestación efectiva del servicio, en el apartado correspondiente de la estructura salarial.
- El importe del 0,55% de incremento restante se destinará al abono de 1 euro, en concepto de Prima de Eficacia, a todos los trabajadores no sujetos a retribución variable (es decir, los no pertenecientes a las categorías profesionales que perciben Complemento Variable conforme a lo establecido al respecto en la cláusula 7ª, titulada Estructura Salarial), y con efectos del día 1 de julio de 2005. Los supuestos de devengo serán los establecidos para dicho concepto salarial en la ya citada cláusula 7ª del Convenio Colectivo.

2. Año 2006.- A partir del día 1 de enero de 2006, los valores definitivos que en dicha fecha tuvieran los distintos conceptos 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 0,60%, con excepción de los Complementos de Corretornos y Jornada Partida cuyo importe para el referido ejercicio ya ha sido preestablecido en la disposición dedicada a la estructura salarial en el texto de este Convenio Colectivo.

3. Año 2007.- A partir del día 1 de enero de 2007, los valores definitivos que en dicha fecha tuvieran los distintos conceptos 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 0,90%, con excepción de los Complementos de Corretornos y Jornada Partida cuyo importe para el referido ejercicio ya ha sido preestablecido en la disposición dedicada a la estructura salarial en el texto de este Convenio Colectivo.
4. Año 2008.- A partir del día 1 de enero del año 2008, los valores definitivos que en dicha fecha tuvieran los distintos conceptos 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 y Jornada Partida cuyo importe para el referido ejercicio ya ha sido preestablecido en la disposición dedicada a la estructura salarial en el texto de este Convenio Colectivo.

CLÁUSULA 6ª: Revisión salarial para los años 2005, 2006, 2007 y 2008.-

1. Llegado el 31 de diciembre de 2005, se solicitará del Instituto Nacional de Estadística certificación del Índice General de Precios al Consumo correspondiente al periodo 1 de enero a 31 de diciembre del citado año. Si resultase diferencia en exceso sobre el porcentaje del 2,40%, se revisarán en tal exceso las retribuciones salariales de cada trabajador devengadas durante el año 2005, 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 2005.

La revisión salarial prevista anteriormente, como excepción, no será de aplicación a los Complementos de Corretornos y de Jornada Partida, por cuanto el importe de los mismos queda ya definido para el año 2005 en cláusula 7ª.

2. A su vez, llegado el 31 de diciembre de 2006, se solicitará del Instituto Nacional de Estadística certificación del Índice General de Precios al Consumo correspondiente al periodo 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 2006, 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 2006.

La revisión salarial prevista en el párrafo anterior, como excepción, no será de aplicación a los Complementos de Corretornos y de Jornada Partida, por cuanto el importe de los mismos queda ya definido para el año 2006 en cláusula 7ª.

3. Asimismo, llegado el 31 de diciembre de 2007, 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 2007, 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. del 2007.

La revisión salarial prevista en el párrafo anterior, como excepción, no será de aplicación a los Complementos de Corretornos y de Jornada Partida, por cuanto el importe de los mismos queda ya definido para el año 2007 en cláusula 7ª.

4. Por último, llegado el 31 de diciembre de 2008, 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 2008, 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. del 2008.

La revisión salarial prevista en el párrafo anterior, como excepción, no será de aplicación a los Complementos de Corretornos y de Jornada Partida, por cuanto el importe de los mismos queda ya definido para el año 2008 en 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 2005, el importe del Salario Base anual de cada categoría laboral y Nivel Económico es el que consta en las Tablas Salariales que acompañan a este texto como Anexo número I.

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 un 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 durante la vigencia del Convenio Colectivo, 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 2005 es, para cada Nivel Económico, la recogida en las Tablas Salariales acompañadas como Anexo número I.

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 x 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 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 nº II.

Para 2005, el valor de la hora nocturna resultante para cada Nivel Económico es el que figura en las Tablas Salariales que se adjuntan como Anexo nº I.

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 el año 2005, es la establecida por categoría profesional y Nivel Económico en las Tablas Salariales adjuntas como Anexo nº I.

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.
- Jefe de Línea.
- Supervisor de Material Móvil.
- Técnico Ayudante.
- Auxiliar Técnico de Material Móvil
- Maestro.
- Técnico de Línea.

G) Complemento de Puesto 12 pagas (Complemento Nivelador).-

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.

H) Complemento de Secretarios/as del 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.

Para 2005, dichos Complementos se fijan en las siguientes cantidades:

<u>Complemento</u>	<u>2005</u>
Secretario/a C. Delegado/ Dtor. Gerente	(192,78 euros)
Secretario/a de Director	(113,39 euros)
Secretario/a de Subdirector	(113,39 euros)
Secretario/a de Responsable de Unidad	(113,39 euros)
Conductor Automóvil C.Delegado/Dtor-Gerente	(380,14 euros)
Ordenanza Control y Venta Vales	(68,05 euros)
Servicio de Cafetería	(125,63 euros)
Bancos	(96,00 euros)

I) 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 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.

Su cuantía es la siguiente:

- | | |
|-------------|----------------|
| • Para 2005 | 6,40 euros/día |
| • Para 2006 | 7,00 euros/día |
| • Para 2007 | 7,40 euros/día |
| • Para 2008 | 8,00 euros/día |

J) Complemento de Jornada Partida.-

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

Su cuantía es la siguiente:

- | | |
|-------------|----------------|
| • Para 2005 | 6,40 euros/día |
| • Para 2006 | 7,00 euros/día |
| • Para 2007 | 7,40 euros/día |
| • Para 2008 | 8,00 euros/día |

K) 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.

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left, a signature above the 'K)' section, and various initials and signatures at the bottom.]

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.

L) Paga Plus Convenio.-

Esta Paga, establecida en la cláusula 7ª del Convenio Colectivo 1992-1993, se percibirá, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo siguiente, junto con la nómina del mes de marzo, y estará sujeta durante la vigencia del Convenio a las revalorización y actualizaciones previstas en las cláusulas 5ª y 6ª del mismo.

No obstante lo anterior, para los trabajadores de la Unidad Operativa y de la Unidad de Puesto Central y Desarrollo Técnico, su abono se podrá producir en cualquiera de los restantes meses del año, a 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.

Esta Paga se devenga del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año y es de igual cuantía para todos los trabajadores de la Empresa, quedando fijada para 2005 en el importe que figura en las tablas salariales que acompañan a este convenio como Anexo número I.

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.

M) 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

Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left margin, a signature above the 'M) Prima de Eficacia' section, and several signatures and initials at the bottom of the page, including one that appears to be 'JUB'.

encuentre en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo. Habida cuenta que la referida Prima está sujeta a cotización a la Seguridad Social, tendrá repercusión en la prestación que la vigente legislación establece para los períodos de Permiso por Maternidad.

Sin perjuicio de lo establecido al respecto en la cláusula 5ª del vigente Convenio Colectivo, la cuantía final resultante del referido Complemento para cada colectivo o categoría laboral vendrá determinada por los acuerdos sectoriales ya alcanzados en materia de mejora de la productividad en la Empresa o que puedan alcanzarse, en lo sucesivo, en desarrollo de la cláusula 18ª -Mejora de la Productividad- y ratificarse ulteriormente en el seno de la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del presente Convenio Colectivo.

N) 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 2005, el valor del referido complemento se establece en 100 euros por semana completa de prestación efectiva del servicio, por parte del trabajador específicamente nombrado al efecto.

En consecuencia, y de conformidad con lo establecido en el Anexo VII del presente Convenio Colectivo, 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.

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 el abono de 5,80 euros. En concepto de Dieta por desayuno o merienda se abonará la cantidad de 2,00 euros.

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.

D) Abono por desplazamiento.-

Los Jefes de Circulación, 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.

En negociación colectiva se revisará y actualizará la normativa sobre abono por desplazamientos, dentro de los seis meses siguientes a la firma del Convenio Colectivo.

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 la cantidad de 7 euros por día efectivamente

SLB

12

trabajado en dicho horario. 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.

Este complemento será revalorizable y revisable en los términos establecidos, con carácter general, para las retribuciones salariales, a partir del año 2006.

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.-

Los agentes de la Compañía, que no perteneciendo a la plantilla de Instructores, 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 2005, 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	7,12 euros/hora	18,59 euros/hora
Niveles 8 a 11	7,91 euros/hora	19,78 euros/hora
Niveles 1 a 7	8,70 euros/hora	21,36 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.

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, Guarda de Recinto, 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 y Guarda de Recinto: 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 y la Prima de Eficacia 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 2005, 2006, 2007 y 2008.-

Como Anexo I del presente Convenio Colectivo figuran publicadas las tablas salariales correspondientes al año 2005. Dichas tablas -una vez ajustadas, caso de proceder, por la aplicación de la revisión por exceso de I.P.C. correspondiente al año 2005- servirán como base para establecer los incrementos pactados en la cláusula 5ª del texto convencional para el año 2006.

En años sucesivos, se aplicarán los mismos criterios para la confección de las respectivas tablas salariales.

La Comisión de Seguimiento y Desarrollo del presente Convenio Colectivo, una vez aplicados los incrementos correspondientes a los años 2006, 2007 y 2008, hará publicas 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 nº III.

La liquidación de las Horas Extraordinarias, la Prima de Nocturnidad, el Plus de Corretornos, el Complemento de Jornada Partida, el Complemento de Disponibilidad y la Prima de Eficacia, así como de las Indemnizaciones por Reconocimiento Médico, 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.-

Se acuerda actualizar y publicar 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.-, para lo que se faculta, expresamente, a la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio Colectivo, a fin de que, en el plazo de los seis meses siguientes a la firma del convenio, lleve a cabo la referida actualización.

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 cinco mensualidades del Salario Base más el Complemento de Antigüedad. La devolución de los anticipos solicitados a partir de dicha fecha se hará en veinticuatro 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 siguiente nómina de pago a aquélla 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.

El anticipo deberá solicitarse por escrito dirigido por el trabajador a la Unidad de Gestión de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, o a la Gerencia a la que se encuentre adscrito el agente. Dicha solicitud deberá entregarse 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 300 euros a excepción de los meses en que la nómina incluya una paga extraordinaria en cuyo caso la cuantía máxima a solicitar será de 420 euros.

Estos anticipos serán solicitados en la Unidad de Gestión de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, 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 laborables anteriores a la fecha de pago.

TÍTULO TERCERO TIEMPO DE TRABAJO

CAPÍTULO I: JORNADA LABORAL

CLÁUSULA 9ª: Cómputo anual de tiempo de trabajo

La jornada laboral en cómputo anual para los años 2005, 2006, 2007 y 2008 continúa establecida en 1.657,5 horas.

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 la Unidad Operativa y en la Unidad 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 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.

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 del Convenio Colectivo 2001-2004 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.

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

Sin perjuicio de lo establecido en los referidos Acuerdos de Mejora de la Productividad 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, el desarrollo específico de la normativa aplicable para cada Unidad, así como los cupos previstos, en su caso, para cada categoría laboral durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, figura expresado en los Anexos números IV y V, quedando, no obstante, una y otros, sujetos a modificación en virtud de los acuerdos que puedan alcanzarse en desarrollo de la cláusula 18ª -Mejora de la Productividad-.

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.

CLÁUSULA 11ª: Ausencias por enfermedad

Se admitirá como justificante, a efectos disciplinarios, en caso de ausencia al trabajo la presentación del parte de asistencia a consulta médica de la Seguridad Social de esa misma fecha.

CLÁUSULA 12ª: Permisos retribuidos

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	DIAS DE PERMISO SIN DESPLAZAMIENTO	DIAS 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

MOTIVO	DIAS DE PERMISO SIN DESPLAZAMIENTO	DIAS DE PERMISO CON DESPLAZAMIENTO
Por traslado de domicilio del agente	1	1
Cumplimiento de deber inexcusable de carácter público y personal	*	*

* Tiempo indispensable

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

CAPÍTULO II: TURNOS DE TRABAJO

CLÁUSULA 13ª: Incompatibilidad de turnos de los Conductores de la Unidad Operativa

La asignación de turnos de los Conductores de reserva de correturnos, 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.

Lo establecido en los párrafos anteriores, así como la tabla en cuestión, podrán ser objeto de modificación en el marco de negociación establecido en la cláusula 18ª del presente Convenio Colectivo -Mejora de la Productividad-

TABLA DE INCOMPATIBILIDADES TURNOS

TURNOS ORIGEN	TURNOS 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.

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.

A partir del año 2006, y como consecuencia de la incorporación paulatina, conforme a lo establecido en las cláusulas 29ª y 30ª del presente Convenio Colectivo, de trabajadores a tiempo parcial en las categorías de Agente de Taquilla (con habilitación a Jefe de Vestíbulo) y de Conductor, los actuales sistemas de vacaciones y pago de "días de débito" vigentes en la Unidad Operativa quedarán como sigue:

- Se mantienen, como en la actualidad, los sistemas de vacaciones vigentes para los trabajadores de las categorías laborales de Conductor, Jefe de Sector, Agente de Taquilla y Subalterno.

- Se reduce a la mitad el cupo del mes de junio (del día 2 al día 25, ambos inclusive) en el sistema de vacaciones vigente para la categoría de Jefe de Vestíbulo, de modo que el referido período corresponderá a cada trabajador únicamente uno de cada diez años.
- Se elimina el señalamiento como "días de débito" para Conductores de los días laborables del período de verano, comprendido entre el día 15 de junio y el día 30 de septiembre, ambos inclusive.

Asimismo, se acuerda eliminar, para los trabajadores de la categoría laboral de Gerente de Estaciones, el período correspondiente al mes de junio (del día 2 al día 25, ambos inclusive) como período de verano.

Los trabajadores que accedan a la categoría de Técnico de Línea tendrán asignado el disfrute de las vacaciones de verano en cuatro distintos períodos comprendidos entre los días 27 de junio y 30 de septiembre, ambos inclusive.

A partir del año 2006, en aquellos períodos, 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 período 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.

Mediante negociación colectiva, se establecerán los ajustes y desarrollos necesarios, respecto de las normas reguladoras de los sistemas de vacaciones vigentes en la Empresa, para llevar a efecto lo acordado en esta cláusula.

TÍTULO CUARTO

MODIFICACIONES EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

CAPÍTULO I: MODIFICACIONES EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

CLÁUSULA 16ª: Medidas de mejora en la organización 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 los materiales e instalaciones asociadas a la explotación, 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 organizativas y de mejora:

- **De general aplicación a toda la Empresa:**

- Suspensión o retirada del carné de conducir.

En los casos en que el desempeño del puesto de trabajo exigiera la conducción de vehículos automóviles al servicio de la Empresa, la suspensión o retirada del carné o permiso de conducir por causa de sanción administrativa, motivada por infracciones cometidas con ocasión de dicha conducción y durante la prestación laboral del trabajador, no dará lugar a la suspensión o extinción de la relación laboral, ni supondrá la pérdida de la categoría laboral que viniera ostentando el trabajador afectado. Tampoco implicará merma retributiva alguna, respetándose el abono de la correspondiente Prima de Eficacia devengada, en caso de que ésta estuviera establecida.

En relación con la utilización de vehículos al servicio de la Empresa, se considerarán como actos constitutivos de incumplimientos laborales, susceptibles de actuaciones disciplinarias, los supuestos siguientes:

- Superación del límite aplicable de tasa de alcohol en sangre.
- Consumo de drogas u otras sustancias no permitidas.
- Conducción manifiestamente temeraria.
- Comisión de infracción penal mediante el uso del vehículo.

En los casos en que la referida suspensión o retirada del permiso de conducir se deba totalmente (es decir, respecto de todos los puntos perdidos) o principalmente (respecto de la mayoría de los puntos perdidos) a infracciones ajenas a la prestación laboral del trabajador, las garantías expresadas anteriormente se limitarán al mantenimiento de la relación laboral así como de la categoría laboral que viniese ostentando el trabajador afectado.

En el plazo de los tres meses siguientes a la entrada en vigor de las modificaciones normativas que incorporen la figura de la pérdida o retirada del carné por puntos, en negociación colectiva se establecerá una compensación económica para el trabajador que se viera afectado por dicha pérdida o retirada, siempre que la misma se debiera a infracciones cometidas con ocasión de la prestación laboral del trabajador y conduciendo vehículos al servicio de la Empresa y no concurren los supuestos constitutivos de incumplimiento laboral anteriormente reseñados.

Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left, a signature above the second paragraph, and various initials and signatures at the bottom, some of which are crossed out or written over lines.

- **Medidas de las Unidades Operativa y del Puesto Central y Desarrollo Técnico:**

- Modelo organizativo para las Líneas 3 (en su totalidad, incluidas las estaciones de correspondencia), 8 (en el tramo comprendido entre las estaciones de Nuevos Ministerios y Colombia), 10 (en el tramo comprendido entre las estaciones de Casa de Campo y Puerta del Sur) y 12 (completa).

Este modelo organizativo 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, ahora desarrollado, 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 e Intervención) y Conductor, asumiendo, en cada caso, el ámbito funcional que, genéricamente, se señala a continuación:

- 1.- Jefe de Línea, que ejerce de Mando Unificado para el personal de las áreas de trenes y estaciones adscrito a una determinada Línea/Líneas.

El Jefe de Línea tiene asignadas, como retribuciones básicas, las correspondientes al nivel salarial 6, y, además, en su calidad de Mando Intermedio, un complemento variable en función de objetivos cumplidos o resultados obtenidos y de contribución individual a resultados.

- 2.- Jefe de Sector en puesto de trabajo de 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 asumirá 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.

- 3.- Jefe de Sector en puesto de trabajo de Intervención. Este puesto de trabajo será desempeñado por trabajadores con categoría de Jefe de Sector que estén en posesión de la acreditación correspondiente para desempeñar puestos de trabajo de Intervención.

- 4.- Conductor, que, además de sus actuales funciones, asume otras 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 con 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).

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 Línea 3, en cuadros anuales de servicio, los trabajadores necesarios para cubrir todos los puestos de trabajo correspondientes conforme al referido modelos organizativo (Jefe de Línea, Supervisor Comercial, Conductor y, en su caso, Técnico de Línea y Operador de TICS).

De forma excepcional, y dadas sus especiales características arquitectónicas y estructurales, en Línea 3 se nombrarán, en el cuadro anual de servicios, veinticuatro trabajadores más del área de estaciones. Mediante negociación colectiva, y atendiendo a criterios de demanda de viajeros, correspondencia con otras líneas o intercambiadores, ubicación y número de instalaciones, etc., 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.

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, en Línea 3 se nombrarán en cuadros anuales los trabajadores de la categoría de Subalterno de Estación que pudieran resultar necesarios.

La nueva organización en Línea 3 tendrá su implantación definitiva, previsiblemente, el 1 de enero de 2007, por lo que se mantendrá la organización actual hasta el 31 de diciembre de 2006 (con excepción, de las estaciones de Lavapiés y Ventura Rodríguez que estarán dotadas de la nueva tecnología a 31 de diciembre de 2005). En consecuencia, y con las excepciones referidas, en el cuadro anual de 2006 se asignarán puestos de trabajo de Jefe de Vestíbulo y Agente de Taquilla en Línea 3, si bien, conforme las estaciones vayan estando dotadas de la tecnología necesaria, podrán ser nombrados en las mismas Jefes de Sector en labores de Supervisor Comercial, manteniendo los Jefes de Vestíbulo y Agentes de Taquilla que pudieran resultar excedentes su turno, localización y grupo de descansos hasta la finalización de la vigencia del cuadro correspondiente, esto es, el día 31 de diciembre de 2006.

En consecuencia, el personal de refuerzo previsto para Línea 3 en la presente cláusula (24 trabajadores de estaciones más de los necesarios para dar cobertura a la Línea de acuerdo a la nueva organización) se asignará, por primera vez, en el cuadro que entrará en vigor el día 1 de enero de 2007.

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 haya podido quedar recogido en el texto del presente Convenio Colectivo.

- Creación de la categoría de Técnico de Línea.

Técnico de Línea es el que, bajo la dependencia directa del Jefe de Línea, asumirá funciones relacionadas indistintamente con las áreas de trenes y/o de estaciones. Como desarrollo de este marco competencial, asumirá las siguientes funciones:

- Todas aquéllas otras relacionadas con el tráfico de trenes, tanto en la prestación normal del servicio como con ocasión de incidencias o anomalías en la circulación.
- Todas las atribuidas actualmente al Jefe de Circulación.
- Todas las relacionadas con tareas de apoyo a la actividad comercial (excluidos los cometidos de venta directa e intervención de títulos de transporte) y de control de la seguridad e instalaciones de las estaciones.
- Por delegación del Jefe de Línea, las de gestión del personal adscrito a la Línea, tanto en el área de trenes como en el de estaciones.

El Técnico de Línea tendrá asignadas, como retribuciones básicas, las correspondientes al nivel económico 7, y formará parte del personal de libre disposición genéricamente agrupado como Mandos Intermedios y Técnicos No Titulados Cualificados, estando, por consiguiente, sujeto al sistema de retribución variable vigente en la Empresa y vinculado al cumplimiento de objetivos o resultados obtenidos y a contribución individual a resultados.

Los trabajadores de la categoría de Técnico de Línea podrán prestar servicio en el ámbito de cualquiera de los modelos organizativos vigentes en la Empresa.

La plantilla de Técnicos de Línea que, inicialmente, y en razón a las actuales circunstancias y características de la explotación, se considera precisa es de 56 trabajadores. Con anterioridad al día 30 de noviembre de 2005, se abrirá un proceso de selección para proveer las plazas de Técnico de Línea que pudieran resultar necesarias para completar los 56 trabajadores que, en principio, componen la plantilla.

Con carácter excepcional, y en el plazo de los dos meses siguientes a la fecha de la firma del presente convenio colectivo, los trabajadores

JCB

con categoría laboral de Jefe de Circulación, de forma voluntaria, y a través de solicitud expresa, podrán acceder directamente a la nueva categoría de Técnico de Línea, manteniendo, entre sí, el orden escalafonal de la categoría de origen. La promoción a Técnico de Línea llevará aparejada la amortización de las plazas de Jefe de Circulación que vinieran ocupando los candidatos que accedan a la misma en los términos anteriormente señalados.

En lo sucesivo, el acceso a la categoría de Técnico de Línea se llevará a efecto mediante la convocatoria del oportuno proceso de selección y, sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, podrán participar en dichos procesos los trabajadores con categoría de Jefe de Circulación, de Jefe de Depósito, de Jefe de Sector, de Operador de TICS, de Conductor, de Auxiliar Técnico de Movimiento y de Jefe de Vestíbulo.

La categoría de Jefe de Circulación quedará declarada a extinguir a partir de la fecha de efectiva cobertura de las plazas de Técnico de Línea convocadas para acceso voluntario. No obstante lo anterior, los trabajadores de la categoría de Jefe de Circulación que no deseen acceder a la nueva categoría mantendrán su categoría actual, retribuciones y cometidos laborales, si bien adaptándose, en cuanto se refiere a turnos, horarios y localizaciones, a lo que establezca en cada momento la Unidad Operativa en razón a las necesidades del servicio (atendiendo a las líneas y horarios de mayor frecuencia de trenes y de menor intervalo entre los mismos).

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

Operador de TICS es el que, bajo la dependencia directa del Jefe de Línea, asumirá funciones de 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 atienda las mismas.

La categoría de Operador de TICS estará encuadrada en el nivel económico 9 de los que componen la estructura salarial vigente en la Empresa y tendrá asignada una Prima de Eficacia de importe equivalente a la que pudiera acordarse para la categoría de Jefe de Sector.

En negociación colectiva se tratará sobre el sistema de disfrute de vacaciones de los trabajadores de la categoría laboral de Operador de TICS, la distribución en periodos vacacionales de invierno y verano y el calendario correspondiente a unos y otros.

Por excepción, continuarán desempeñando también este puesto de trabajo los trabajadores que actualmente ostentan la categoría de Gerente de Estaciones, si bien a título exclusivamente personal y manteniendo sus actuales condiciones retributivas (de superior nivel

JLB

retributivo que el correspondiente al puesto) y laborales, sin que dichas condiciones puedan ser extensivas a los trabajadores que en un futuro pasen a desempeñar este puesto con categoría de Operador de TICS.

- Incorporación al Convenio Colectivo de los Laudos Arbitrales dictados en aplicación de la cláusula 16 del Convenio Colectivo 2001-2004.

Ambas Partes acuerdan incorporar, como parte integrante del presente Convenio Colectivo, los Laudos Arbitrales dictados, con fechas 10 de julio de 2002 y 20 de febrero de 2004, en desarrollo y ejecución de lo previsto en la cláusula 16 del Convenio Colectivo 2001-2004, a través de la que se produjo la integración definitiva del personal proveniente del extinto F.S.C en la plantilla correlativa de Metro de Madrid a todos los efectos y a partir del día 1 de enero de 2002. En los referidos Laudos Arbitrales quedaron establecidos el criterio y fórmula de inclusión del referido personal en el escalafón de la categoría en la plantilla de Metro de Madrid.

- Puestos de trabajo de Intervención y de Información.

Los Jefes de Sector en puestos de trabajo de Intervención podrán ser asignados al desempeño de otros puestos de trabajo correspondientes a la categoría (Jefe de Sector convencional y Supervisor Comercial), durante los periodos vacacionales 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. Estos puestos, así identificados, no superarán, como máximo, el 30% del total de puestos de trabajo ofertados para tareas de Intervención.

A partir del día 1 de enero de 2006, la plantilla de Jefes de Sector en puestos de Intervención se incrementará en 18 trabajadores respecto de la actual. En relación con las futuras ampliaciones previstas, la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio Colectivo estudiará la posibilidad de ampliar la plantilla actual de Jefes de Sector dedicada a labores de intervención.

Los puestos de trabajo de Información, a partir del día 1 de enero de 2006, se cubrirán, en horario de 6,00 a 22,00, de forma similar a los restantes puestos de trabajo de la categoría de Jefe de Sector (es decir, se llevará a efecto su cobertura en el cuadro anual de servicios).

- Ampliación del contenido funcional por parte de los trabajadores del Puesto Central.

Los trabajadores asignados al Puesto Central asumirán e incorporarán, como parte de su contenido funcional, todas las tareas que pudieran

JLB

derivarse de la implantación de nuevas tecnologías así como de nuevos modelos organizativos para la explotación del servicio.

- Ampliación del contenido funcional por parte del Conductor.

Para su desempeño en toda la red, el Conductor, además de sus actuales funciones, asume el cometido de utilizar cualquier medio de comunicación o de radiotelefonía individual -radioteléfono portátil, teléfono móvil u otros análogos- durante su jornada laboral.

- Ampliación del contenido funcional del personal de Estaciones.

El personal del área de estaciones asumirá diferentes tareas relacionadas con el mantenimiento de las instalaciones, tales como rearmar automáticos y subir diferenciales; corregir atrancos, sustituir cintas y cambiar rollos de impresoras; atrancos de monedas y billetes en máquinas automáticas Metta; fijación de conectores de equipos; reconocimiento y "reseteo" de alarmas y prealarmas de incendios; etc. A estos efectos, se impartirá la formación que, en su caso, pudiera ser necesaria.

El personal de estaciones (Jefe de Sector, Jefe de Vestíbulo, Agente de Taquilla y Subalterno), asimismo, controlará y supervisará, en el desarrollo de su jornada laboral, la recogida de sacos y cajas de recaudación de los puestos de venta. A estos efectos, deberá cumplimentar y/o suscribir el correspondiente albarán en el que figurará el número de sacos y cajas de recaudación que se retiran en cada caso por parte de las empresas de seguridad.

- Prolongación de jornada por falta de relevo.

Se limitará la prolongación de la jornada de trabajo por falta de relevo hasta un máximo de una hora diaria y hasta un total de dos veces al mes por agente, y sin que compute, a estos efectos, el tiempo necesario para atender la llegada del último tren a las estaciones de cabecera.

Los Conductores, en cualquier caso, prolongarán su jornada por falta de relevo hasta alcanzar la estación de cabecera de línea más próxima o, según las indicaciones que reciban, la cochera o el depósito más cercano.

- Asunción indistinta de tareas de conducción y señalamiento de entrada o toma de servicio.

El Conductor, en el desarrollo de su actividad laboral, podrá ser llamado a conducir, de forma indistinta y en razón a las circunstancias de la explotación, trenes de viajeros o de servicios especiales, o a prestar servicio como maniobras en Depósitos, Cocheras o Estaciones de Cabecera, durante toda o parte de la jornada diaria de trabajo.

Los puestos de trabajo de Conductor de Servicios Especiales podrán tener señalada su entrada o lugar de toma de servicio en cualquier estación de la red, tanto intermedia como de cabecera, o en depósito, según lo anteriormente indicado. En el cuadro anual de servicios, se identificarán los equipos de Servicios Especiales y el lugar fijado para el inicio de la jornada.

- Creación de un horario de trabajo de Conductor para distribución de personal.

Ambas Partes convienen la necesidad de habilitar, en razón a las características propias de cada línea, trenes rápidos para distribución de personal a partir de las 5,30 horas de la mañana.

A tales efectos, y a partir del 1 de enero de 2006, se establecerá un horario de trabajo para la categoría de Conductor que se desarrollará entre las 5,30 y las 13,00 horas. Los puestos de trabajo correspondientes al referido horario serán peticionables y se asignarán conforme a la normativa vigente al respecto para la categoría.

Sin perjuicio de lo anterior, y mediante negociación colectiva, se tratarán y resolverán las situaciones especiales e incidencias que pudiera ocasionar la implantación del referido horario de trabajo.

El desempeño de un puesto de trabajo de Conductor con el referido horario llevará aparejada la percepción de una compensación económica denominada "Complemento por horario especial de apertura", por día efectivamente trabajado en dicho horario y en el importe y términos recogidos al tratar este concepto en la cláusula 7ª del presente Convenio Colectivo. Esta compensación 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.

- Medidas de la Unidad de Mantenimiento de Instalaciones y de la Gerencia de Mantenimiento de Vía y Obras:

- Establecimiento de Equipos de Disponibilidad con cobertura de comunicación permanente para las Secciones de Vía, Línea Aérea y Señales.

Con la finalidad de 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 las instalaciones de vía, línea aérea y señales de la Red, se crearán Equipos de Disponibilidad, dotados de sistemas de comunicación permanente.

Para la implantación de esta medida se considera preciso disponer, inicialmente, de un número de 60 trabajadores voluntarios (para conformar 6 equipos de 10 trabajadores cada uno), que reúnan la cualificación profesional y requerimientos psicofísicos necesarios al efecto. En consecuencia:

- Si no se alcanzara el mencionado número de voluntarios, quedaría sin efecto la medida, manteniéndose la vigencia de los actuales sistemas de descansos semanales y de guardias presenciales en las Secciones afectadas.
- Si, por el contrario, sí se alcanzara dicho número de trabajadores voluntarios, el sistema de Equipos de Disponibilidad para las Secciones afectadas se mantendrá, al menos, durante la vigencia del Convenio Colectivo.

A finales del año 2006, se reevaluará conjuntamente, por parte de la Empresa y Representación de los Trabajadores, la posible dotación adicional de trabajadores precisos para la efectividad del régimen de disponibilidad en esta Unidad, en función de la previsión de ampliación de la Red, adoptándose, en su caso, las medidas que correspondan.

Cada Equipo de Disponibilidad, que se nombrará con periodicidad semanal (es decir, con disponibilidad durante las 24 horas de 7 días naturales consecutivos), se conformará por un total de 10 trabajadores (5 de la Sección de Vía, 3 de la Sección de Línea Aérea y 2 de la Sección de Señales) que reúnan la cualificación profesional y requerimientos psicofísicos precisos al efecto, y quiénes percibirán las compensaciones correspondientes y podrán ser llamados e intervenir, de manera conjunta o no, según requiera, en cada caso, la magnitud y características de cada incidencia.

La Empresa, previa información a la Representación de los Trabajadores, facilitará la formación multifuncional adicional necesaria a los integrantes de los Equipos de Disponibilidad a fin de garantizar la mayor calidad y eficacia de este servicio. Esta formación se impartirá en los términos y condiciones previstos en las cláusulas 7ª y 20ª del presente Convenio Colectivo. Se prevé que dicha formación pueda estar impartida en su mayor parte a fecha 31 de diciembre de 2005.

Por su naturaleza, el tiempo o situación de disponibilidad no tendrá, en ningún caso, la consideración de guardia de presencia, ni tampoco la de tiempo de trabajo; de manera que, si en algún momento le fuera aplicable dicha consideración (guardia de presencia o tiempo de trabajo), quedaría sin efecto el presente acuerdo, reimplantándose, de forma transitoria, el sistema de cobertura de servicio en sábados, domingos y festivos (descansos y guardias) vigente en el momento de la firma del presente Convenio Colectivo, mientras que, mediante negociación colectiva, se logre acordar un sistema alternativo.

En documento Anexo núm. VII a este Convenio Colectivo, se recoge la normativa básica aplicable para la regulación de este sistema de Equipos de Disponibilidad.

Las Mesas Sectoriales de Productividad correspondientes quedarán facultadas para efectuar el desarrollo y ajustes precisos de la normativa básica reguladora de este sistema, así como para establecer cualesquiera medidas o condiciones y demás aspectos relativos a los equipos multifuncionales presenciales que se implanten en estas Secciones.

En un futuro, y cuando la Dirección de la Empresa considere que el nivel de aprovechamiento y mejora del marco de trabajo multifuncional de mantenimiento de estaciones resulta suficientemente satisfactorio, se podrán establecer también Equipos Multifuncionales de Disponibilidad para las Secciones de Escaleras Mecánicas, Alumbrado, Bombas y Ventilación, Máquinas Billeteras, Comunicaciones e Información de Estaciones (con excepción del ámbito correspondiente al Puesto Central) y Climatización y Ascensores. En este caso, los Equipos Multifuncionales de Disponibilidad, así resultantes, se compondrán por 1 agente de cada Sección.

Igualmente, la Dirección de la Empresa podrá decidir en un futuro sobre la conveniencia de incluir en los Equipos de Disponibilidad a trabajadores de la Sección de Conservación de Obra Civil.

- Sistema para la atención o cobertura de puntas de trabajo o de trabajos extraordinarios y urgentes.

Ambas Representaciones manifiestan su interés en establecer un sistema específico de organización y métodos de trabajo que permita asumir, con la rapidez precisa, las puntas o cargas extraordinarias y urgentes de trabajo que pudieran surgir durante la vigencia del Convenio Colectivo, con la finalidad de habilitar un sistema alternativo a la contratación de trabajos al exterior.

En correlación con lo anterior, y en documento Anexo núm. VIII a este Convenio Colectivo, se establecen los aspectos básicos que configuran el sistema organizativo específico que se habilita al efecto para la Unidad de Mantenimiento de Instalaciones.

- Supresión de la actual modalidad de distribución irregular de jornada y abono del Plus de Nocturnidad en guardias presenciales de mañana y tarde para las Secciones de Vía y Línea Aérea

Ambas Representaciones acuerdan suprimir el actual sistema de distribución irregular de la jornada de trabajo vigente para las Secciones de Vía y de Línea Aérea, sustituyéndolo por otro sistema de distribución regular, con jornada diaria ordinaria de 7 horas 30 minutos. Este nuevo sistema pactado, de distribución regular de jornada, será aplicable a

partir de la fecha en que se cierre la Mesa Sectorial de Productividad correspondiente a estas Secciones, con independencia de que se alcancen o no acuerdos en la misma.

En la programación del sistema de descansos semanales y de guardias presenciales que resulte aplicable se tendrá en cuenta que, a partir de la fecha de la firma del Convenio Colectivo 2005-2008, se devengará el Plus de Nocturnidad por parte de aquellos trabajadores que, teniendo asignado en cuadros de servicio anuales el turno de noche, se vean obligados a pasar al de mañana o tarde para cubrir los descansos semanales del personal asignado a estos turnos.

Las correspondientes Mesas Sectoriales de Productividad quedan facultadas para tratar y desarrollar cuantas medidas, condiciones u otros aspectos resulten precisos para llevar a efecto la medida acordada, incluyéndose las modificaciones que resulten necesarias respecto tanto de la normativa actualmente vigente, así como de la ahora pactada.

- Zonificación

En aplicación de la cláusula 16ª del Convenio Colectivo 2001-2004, y en los términos establecidos en la misma, se podrán habilitar, para aquellas áreas de actividad que así se considere, cuantos recintos o puntos de toma y/o cese de servicio sean precisos. En consecuencia, además de los que en la actualidad se están utilizando (Avenida de América, Vinateros, Pacífico, Príncipe Pío, Áncora, Oporto, Sainz de Baranda, Plaza de Castilla, Callao, Pueblo Nuevo, Colombia, Alonso Martínez, Cuatro Caminos, Aluche, Gregorio Marañón, Laguna, Alto del Arenal y Canillejas), se habilitarán aquellos otros que aconsejen las necesidades o conveniencias de la explotación, previa información a la Representación de los Trabajadores.

- Prolongación de jornada.

Los trabajadores de aquellas Secciones a que en cada caso corresponda deberán prolongar su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, y hasta un total de dos veces al mes por trabajador, para la realización de trabajos urgentes tales como falta de alumbrado en estaciones, accidentes en escaleras, averías de CTC en comunicaciones, vestíbulos con viajeros sin billete, u otros que pudieran merecer igual consideración; todo ello sin perjuicio de la obligación de atender, sin tal limitación, situaciones de fuerza mayor, tales como descarrilos, accidentes, siniestros y demás incidencias que afecten a la explotación del servicio.

- Nueva ampliación de contenidos funcionales:

Conforme dispuso la cláusula 16ª del Convenio Colectivo 2001-2004, los trabajadores de Mantenimiento de Instalaciones y de Vía y Obras,

"además de los cometidos propios de su ámbito profesional, deberán realizar, cuando se considere necesario, las tareas básicas y complementarias propias de otras Áreas o Secciones" de la entonces Unidad de Instalaciones Fijas (que englobaba las actuales Unidad de Mantenimiento de Instalaciones y Gerencia de Mantenimiento de Vía y Obras) para las que se encuentren capacitados o se les capacite.

Ambas Partes, como desarrollo y nueva ampliación de lo anteriormente expuesto, establecen las siguientes líneas concretas de actuación, en cuanto a incremento de contenidos funcionales, diferenciadas por ámbitos organizativos (trabajos en túnel o en estaciones):

– Para las Secciones de Vía, Línea Aérea y Señales:

Como consecuencia directa de la implantación efectiva del nuevo sistema de Equipos de Disponibilidad (enunciado en el apartado correspondiente de esta cláusula), y en tanto en cuanto el mismo se mantenga operativo, se reorganizará la programación y asignación de trabajos en sábados, domingos y festivos para las Secciones de Vía, Línea Aérea y Señales a partir del establecimiento de equipos multifuncionales presenciales que, en los turnos de mañana y tarde, asumirán la realización indistinta de cometidos y tareas asignadas a cualquiera de las referidas Secciones. El desarrollo de esta medida se llevará a efecto en la correspondiente Mesa Sectorial de Productividad.

– Para las Secciones de Escaleras Mecánicas; Alumbrado, Bombas y Ventilación; Máquinas Billeteras; Comunicaciones e Información de Estaciones (con excepción del ámbito correspondiente al Puesto Central) y Climatización y Ascensores:

Se definirá un catálogo común de actividades y tareas -actualmente atendidas, de forma diferenciada, por cada una de las Secciones afectadas- que, en su conjunto, configurará el marco de trabajo multifuncional de mantenimiento de estaciones. El referido marco multifuncional -que se acordará con la Representación de los Trabajadores en la forma que después se dirá- podrá comprender tanto trabajos de mantenimiento preventivo como correctivo y se integrará como una parte del contenido funcional propio de cada una de las categorías que conforman estas Secciones.

Durante la vigencia del convenio colectivo, las actividades y tareas, que irán ampliando paulatinamente el contenido del marco de trabajo multifuncional, alcanzarán, respecto del total de trabajos que en cada momento conformen el mantenimiento de las instalaciones de estaciones, los siguientes porcentajes:

- A 31 de diciembre de 2005, el 20%.
- A 31 de diciembre de 2006, el 45%.

- A 31 de diciembre de 2007, el 80%.

Dicha evolución creciente del volumen de tareas y actividades incluidas en el marco multifuncional no supondrá un decremento de los estándares de fiabilidad y disponibilidad de las instalaciones, ni de la calidad del servicio. Todo ello, en función y aplicación de los correspondientes indicadores que se fijen en las respectivas Mesas Sectoriales de Productividad.

Las concretas actividades y tareas de cada Sección que, en cada fecha indicada, compondrán el contenido del referido marco multifuncional se acordarán en la correspondiente Mesa Sectorial de Productividad.

No obstante lo anterior, y dado que la introducción de nuevos equipamientos, tecnologías y necesidades operativas puede variar la naturaleza de las incidencias que se producen en las instalaciones, las correspondientes Mesas Sectoriales de Productividad determinarán el procedimiento a seguir para la actualización paulatina (altas, bajas, modificaciones, etc.) de las actividades y tareas que habrán de componer, en cada momento, el contenido o catálogo del referido marco multifuncional.

Se entenderá por multifuncionalidad, en este supuesto de mantenimiento de instalaciones de estaciones, la aptitud técnica para diagnosticar y/o resolver correctamente los avisos de averías de instalaciones o elementos de una estación que formen parte del catálogo de actividades y tareas aplicable, así como para realizar determinados mantenimientos preventivos.

Para el trabajo en sábados, domingos y festivos se conformarán equipos que asumirán la realización indistinta de cometidos y tareas comprendidas en el catálogo aplicable, asignadas a cualquiera de las referidas Secciones. Como consecuencia directa de la implantación efectiva de estos equipos de guardia multifuncionales se posibilitará la reducción paulatina respecto del número de trabajadores de dichas Secciones que actualmente vienen prestando servicio presencial en sábados, domingos y festivos; y, a la vez, la consiguiente reorganización de los actuales sistemas de descanso vigentes en cada Sección para converger en uno común con descanso habitual en sábados, domingos y festivos, que pasarán a quedar cubiertos con los mencionados equipos de guardia multifuncionales.

Así, en concreto, a partir de la efectiva asunción, por parte de los trabajadores de las Secciones afectadas, del volumen del 80% de las actividades y tareas de mantenimiento de las instalaciones de estaciones que compongan, en su momento, el marco multifuncional referido, se prevé que, en sábados, domingos y festivos, el servicio

de guardias multifuncionales pueda ser prestado por un total de 10 trabajadores, con la siguiente adscripción: 2 de Escaleras Mecánicas; 2 de Alumbrado, Bombas y Ventilación; 2 de Comunicaciones e Información de Estaciones; y 4 de Máquinas Billeteras.

En todas las Secciones afectadas por esta medida (es decir, Vía, Línea Aérea y Señales, por un lado; Escaleras Mecánicas; Alumbrado, Bombas y Ventilación; Máquinas Billeteras; Comunicaciones e Información de Estaciones -exceptuando el ámbito de Puesto Central- y Climatización y Ascensores, por otro), se unificarán, en lo necesario, los horarios de trabajo que componen los diferentes turnos, a fin de posibilitar la implantación de los trabajos con contenido multifuncional.

Para cada línea de actuación específica y en cada ámbito organizativo concreto, se impartirá la formación necesaria a los trabajadores que pudieran resultar afectados. Como parte práctica de dicha capacitación, el personal afectado podrá ser temporalmente adscrito a otras Secciones, por el tiempo estrictamente preciso para la adquisición de dicha capacitación que será prefijada con antelación. Estas adscripciones temporales, con finalidad formativa, no supondrán merma retributiva alguna.

Se informará a las correspondientes Comisiones de Vigilancia y Seguimiento de Acuerdos Sectoriales de Productividad, tanto acerca del alcance y contenido de la referida formación, como sobre la duración de las citadas adscripciones temporales.

El desempeño inadecuado, imputable a una actitud deliberada del trabajador, podrá conllevar la aplicación de la vigente normativa reguladora del citado incumplimiento.

Las Mesas Sectoriales de Productividad quedarán facultadas para efectuar, dentro de su ámbito competencial sectorial, el desarrollo de marcos de multifuncionalidad, procedimiento para la revisión o actualización del catálogo de actividades, reorganización de sistemas de descansos y guardias, unificación de horarios de las Secciones que configuren marcos multifuncionales (Vía, Línea Aérea y Señales, por un lado; Escaleras Mecánicas, Alumbrado, Bombas y Ventilación, Máquinas Billeteras, Comunicaciones e Información de Estaciones y Climatización y Ascensores, por otro) y demás condiciones de trabajo que pudieran resultar afectadas.

• Reorganización de la Sección de Conservación de Obra Civil:

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se acometerá una reorganización de la Sección de Conservación de Obra Civil con objeto de ofrecer una mejor respuesta ajustada a las actuales circunstancias de la explotación de obra civil, entre las que sobresalen el paulatino

incremento de la red, el aumento del nivel de calidad exigido, la aplicación de nuevos criterios constructivos, así como la evolución ascendente de los presupuestos de inversión y gasto asociados a la obra civil.

En cuanto se refiere a la plantilla de trabajadores afectada, el nuevo proyecto organizativo conllevará la potenciación de la Sección mediante el correlativo incremento de las tareas de realización, seguimiento, control y supervisión de los diferentes trabajos de mantenimiento propios o contratados. En este contexto, se implantará la categoría de Auxiliar Técnico para esta Sección.

Las implicaciones de la prevista potenciación de esta Sección para la plantilla de trabajadores y sus condiciones laborales asociadas se desarrollarán en la Mesa Sectorial de Productividad correspondiente. En concreto, se definirá el contenido funcional específico de la referida categoría de Auxiliar Técnico.

- Colaboración de los trabajadores en la implantación y desarrollo del nuevo Sistema de Mejora de Mantenimiento de Instalaciones (MI2), en relación con sistemas MBF.

Ambas Partes muestran su disposición favorable para llevar a efecto la progresiva implantación de las medidas organizativas que integran el nuevo Sistema de Mejora de Mantenimiento de Instalaciones (MI2), asociadas a nuevas consistencias, periodicidades y procedimientos operativos de mantenimiento de las instalaciones, durante el período de vigencia de este convenio colectivo.

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

- Unificación, a efectos de contenidos funcionales, de Secciones afines en las Gerencias de Talleres Centrales y de Mantenimiento de Ciclo Corto.

Para una mejor gestión y aprovechamiento de los recursos humanos, materiales y tecnológicos asociados a la producción, se considera preciso establecer un nuevo sistema basado en marcos organizativos más amplios que las actuales Secciones, conformados mediante la unificación de contenidos funcionales y de todo tipo de tareas que, hasta la fecha, se atendían prioritariamente por cada una de las Secciones.

El desarrollo y aprobación de esta medida, en cuantos aspectos o cuestiones fuera preciso, se llevará a efecto en Mesas Sectoriales de Productividad, a cuyo fin quedan expresamente facultadas en términos tan amplios como fuera preciso, incluyendo las modificaciones de la normativa vigente a que hubiere lugar.

Las Secciones agrupadas resultantes para cada Gerencia de la referida unificación de Secciones actuales, así como las concretas condiciones

JCB

de trabajo asociadas, se acordarán para cada Gerencia en la correspondiente Mesa Sectorial de Productividad.

- Establecimiento de Equipos de Disponibilidad con cobertura de comunicación permanente.

Con la finalidad de atender los trabajos necesarios para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes o de solventar cualquier tipo de incidencias que afecten negativamente a la prestación del servicio y que pudieran acaecer en el ámbito de las operaciones de mantenimiento de material móvil, se crearán Equipos de Disponibilidad, dotados de sistemas de comunicación permanente.

Para la implantación de esta medida se considera preciso disponer, inicialmente, de un número de 70 trabajadores voluntarios (para conformar 7 equipos de 10 trabajadores cada uno), que reúnan la cualificación profesional y requerimientos psicofísicos necesarios al efecto. En consecuencia:

- Si no se alcanzara el mencionado número de voluntarios, quedaría sin efecto la medida, manteniéndose la vigencia de los actuales sistemas de descansos semanales, así como de guardias presenciales en las Gerencias afectadas (en el caso de las guardias presenciales, respecto de la Gerencia de Mantenimiento de Ciclo Corto).
- Si, por el contrario, se alcanzara dicho número de trabajadores voluntarios, el sistema de Equipos de Disponibilidad para las Gerencias afectadas se mantendrá, al menos, durante la vigencia del Convenio Colectivo.

A finales del año 2006, se reevaluará conjuntamente, por parte de la Empresa y Representación de los Trabajadores, la posible dotación adicional de trabajadores precisos para la efectividad del régimen de disponibilidad en esta Unidad, en función de la previsión de ampliación de la Red, adoptándose, en su caso, las medidas que correspondan.

Cada Equipo de Disponibilidad, que se nombrará con periodicidad semanal (es decir, con disponibilidad durante las 24 horas de 7 días naturales consecutivos), se conformará por 10 trabajadores de las Gerencias de Talleres Centrales y/o de Mantenimiento de Ciclo Corto (en un porcentaje aproximado de entre el 30 y 40 para la primera; y de 70 a 60 para la segunda) que reúnan la cualificación profesional y requerimientos psicofísicos precisos al efecto, quienes percibirán las compensaciones correspondientes y podrán ser llamados e intervenir, de manera conjunta o no, según requiera, en cada caso, la magnitud y características de cada incidencia.

La Empresa facilitará la formación multifuncional adicional necesaria a los integrantes de los Equipos de Disponibilidad a fin de garantizar la

mayor calidad y eficacia de este servicio. Esta formación se impartirá en los términos y condiciones previstos en las cláusulas 7ª y 20ª del presente Convenio Colectivo. Se prevé que la mayor parte de dicha formación pueda estar impartida a fecha 31 de diciembre de 2005.

Por su naturaleza, el tiempo o situación de disponibilidad no tendrá, en ningún caso, la consideración de guardia de presencia, ni tampoco la de tiempo de trabajo; de manera que, si en algún momento le fuera aplicable dicha consideración (guardia de presencia o tiempo de trabajo), quedaría sin efecto el presente acuerdo, reimplantándose, de forma transitoria, el sistema de cobertura de servicio en sábados, domingos y festivos (descansos y guardias) vigente en el momento de la firma del presente Convenio Colectivo, mientras que, mediante negociación colectiva, se logre acordar un sistema alternativo.

En documento Anexo núm. VII a este Convenio Colectivo, se recoge la normativa básica aplicable para la regulación de este sistema de Equipos de Disponibilidad.

Como consecuencia directa de la implantación efectiva de este nuevo sistema (Equipos de Disponibilidad), se eliminarán, en un plazo no superior a los 3 meses siguientes a dicha implantación, las guardias presenciales, en la medida en que fueran específicamente nombradas para incidencias y descarrilos, que se venían programando hasta la fecha. Si, por cualquier razón (técnica, organizativa o de otra índole), este sistema de disponibilidad quedara sin efecto o no pudiera mantenerse en el futuro, podrán volver a establecerse las guardias de presencia específicas para descarrilos e incidencias, tal y como están constituidas en la actualidad o en función de los requerimientos futuros de la explotación.

Las Mesas Sectoriales de Productividad correspondientes quedarán facultadas para efectuar, dentro de su ámbito competencial, el desarrollo y ajustes precisos de la normativa básica reguladora de este nuevo sistema de disponibilidad.

- Sistema para la atención o cobertura de puntas de trabajo o trabajos extraordinarios y urgentes.

Ambas Representaciones manifiestan su interés en establecer un sistema específico de organización y métodos de trabajo que permita asumir, con la rapidez precisa, las puntas o cargas extraordinarias y urgentes de trabajo que pudieran surgir durante la vigencia del Convenio Colectivo, con la finalidad de habilitar un sistema alternativo a la contratación de trabajos al exterior.

En correlación con lo anterior, y en documento Anexo núm. VIII a este Convenio Colectivo, se establecen los aspectos básicos que configuran el sistema organizativo específico que se habilita al efecto para la Unidad de Mantenimiento de Material Móvil.

- Colaboración de los trabajadores en la implantación y desarrollo del nuevo Sistema de Mejora de Mantenimiento de Material Móvil (M4).

La progresiva implantación de las medidas organizativas que integran el nuevo Sistema de Mejora de Mantenimiento de Material Móvil (M4), durante el período de vigencia del Convenio anterior (2001-2004), que ha supuesto la mejora de los índices de disponibilidad del material, también ha generado cambios en la gestión de los recursos humanos disponibles en el ámbito de la Unidad de Mantenimiento de Material Móvil, acordes con las necesidades derivadas de la introducción de nuevas tecnologías, modificación de sistemas de mantenimiento, redistribución y traslados de cargas de trabajo y desplazamientos de trabajadores a diferentes recintos; todo ello, en aplicación de las medidas previstas en la cláusula 16ª del Convenio Colectivo 2001-2004.

Toda vez que es preciso abordar nuevas fases de implantación del referido Sistema (M4) durante la vigencia de este convenio, ambas Partes, teniendo en cuenta la prevista apertura de nuevos recintos operativos, muestran su disposición favorable para asumir la explotación de dichos nuevos recintos así como las cargas de trabajo asociadas a los mismos; todo ello previa información a la Representación de los Trabajadores.

- **Medidas para la Gerencia de Medio Ambiente:**

A la fecha señalada para la finalización del período de negociación en Mesas Sectoriales de Productividad, y culmine o no con acuerdo la Mesa Sectorial correspondiente, se adscribirá a la Sección de Tratamientos Ambientales a los trabajadores con categoría de Ayudante de la Sección de Limpieza de Material Móvil. Una vez producida la adscripción de los referidos trabajadores, se convocarán tantas plazas de Oficial como Ayudantes cumplan los requisitos psicofísicos precisos para optar a cubrir dichas plazas.

Mediante negociación colectiva, se determinarán las condiciones de regularización e integración en un solo escalafón de los trabajadores de la Sección de Tratamientos Ambientales.

AD

8

RC

Signature

Signature

Signature

Signature

Signature

Signature

Signature

Signature

Signature

TÍTULO QUINTO PLAN DE AMPLIACIÓN DE LA RED

CAPÍTULO I: ASUNCIÓN DE LAS NUEVAS AMPLIACIONES

CLÁUSULA 17ª: 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 periodo 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 encomendársele la explotación, la asunción por la Empresa de la gestión de las nuevas ampliaciones 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 nuevo 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 de conformidad con lo dispuesto en la cláusula anterior.

- 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 asumirá 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, además de sus actuales funciones, asumirá otras 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 puestos de trabajo de las categorías de Técnico de Línea y Operador de TICS en la medida en 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 corresponda la explotación de trenes ligeros, se tratará con la Representación legal de los Trabajadores el nuevo sistema de explotación que corresponda, así como los ajustes organizativos que, en su caso, procedan.

TÍTULO SEXTO

MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD

CAPÍTULO I: Mejora de la Productividad

CLÁUSULA 18ª: Mejora de la Productividad

En los diferentes ámbitos de la Empresa, y en relación tanto con la finalidad de contribuir de forma concreta y relevante a la optimización del servicio público prestado, como con la consecución el objetivo establecido en la cláusula anterior respecto de la asunción de la ampliación de la Red (en la medida en que la explotación pudiera ser encomendada a Metro de Madrid), se podrán alcanzar Acuerdos Sectoriales de Mejora de la Productividad en el ámbito de la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del vigente Convenio Colectivo y en desarrollo de las medidas que después se concretan y describen.

Las referidas medidas especialmente irán dirigidas a:

- Mejorar los resultados de explotación y los procesos de producción.
- Optimizar la distribución del trabajo.

- Obtener un mayor aprovechamiento de los recursos humanos disponibles.
- Mejorar el rendimiento individual o colectivo.

A estos efectos, tras la firma del Convenio Colectivo, se constituirán Mesas Sectoriales que estarán conformadas por un máximo de dieciséis componentes: cuatro miembros titulares o suplentes de la Comisión de Seguimiento y Desarrollo en representación de cada una de las Partes firmantes del presente Convenio Colectivo; cuatro trabajadores designados o elegidos, por parte de la Representación Social firmante, de entre los afectados y pertenecientes al colectivo o colectivos adscritos a cada Mesa; y cuatro representantes del departamento o departamentos afectados.

Las medidas concretas sometidas a análisis y valoración en cada caso por las Mesas Sectoriales de Trabajo son las siguientes:

- **Unidades Operativa y de Puesto Central y Desarrollo Técnico:**

Mesa de Conductores:

- Incremento del número de horarios de trabajo. Organización de puestos de trabajo y remodelación de la petición de turno y servicio.
- Adecuación de rotaciones.
- Asignación de servicio a los trabajadores excedentes por reducción de equipos en sábados, domingos, festivos y laborables de verano.
- Asignación de Conductores con limitaciones parciales para el desempeño del puesto de trabajo.
- Sistema de cambio de descanso consigo mismo.
- Adecuación de bandas horarias para el descanso dentro de jornada.
- Asunción de nuevas tareas relacionadas con el apoyo al área de estaciones.
- Ampliación del contenido funcional del puesto de trabajo de Conductor.
- Tablas de incompatibilidad.
- Aquellas otras medidas de carácter complementario que permitan o favorezcan el desarrollo e implantación de cualesquiera de las anteriormente reseñadas.

Mesa de Estaciones, Puesto Central y de los trabajadores de la categoría de Jefe de Depósito:

- Cesación en el desarrollo de cometidos relacionados con el tráfico de trenes por parte de los Jefes de Sector en las estaciones de cabecera de línea.
- Reducción de sectores en sábados, domingos y festivos.
- Redefinición de las reservas de turno anual, de turno mensual y de corretornos.
- Autorrelevo del descanso dentro de jornada en los puestos de trabajo de atención directa al usuario y/o venta de billetes, previa expresa autorización del Mando correspondiente.
- Adaptación del contenido funcional de Jefes de Vestíbulo y Agentes de Taquilla como consecuencia de la implementación de la Tarjeta sin Contacto.
- Ampliación del contenido funcional del personal de Estaciones.
- Ampliación de contenidos funcionales relacionados con el mantenimiento de instalaciones por parte la plantilla de Oficiales Polivalentes de Estaciones. Tareas de mantenimiento de máquinas automáticas en los periodos de venta masiva de títulos de transporte o aglomeraciones de viajeros.
- Ampliación del contenido funcional del Jefe de Depósito, con la asunción de nuevas tareas relacionadas con el apoyo al área de estaciones y con la circulación de trenes.
- Asunción de nuevas tareas relacionadas con el mantenimiento de las instalaciones por parte del personal de la Sección de Maniobras de la Unidad del Puesto Central y Desarrollo Técnico, así como aspectos relativos a la toma y cese de servicio.
- Unificación, a efectos funcionales, de los puestos de trabajo de Auxiliar Técnico de Movimiento con destino en el Puesto de Mando y de Auxiliar Técnico de Información al Usuario, definición de contenidos laborales y demás condiciones laborales comunes.
- Aquellas otras medidas de carácter complementario que permitan o favorezcan el desarrollo e implantación de cualesquiera de las anteriormente reseñadas.

- Unidad de Mantenimiento de Instalaciones y Gerencia de Mantenimiento de Vía y Obras:

Mesa de Mantenimiento directo de Instalaciones de las Estaciones (Secciones de Máquinas Billeteras; Comunicaciones e Información de Estaciones; Alumbrado, Bombas y Ventilación; Escaleras Mecánicas; Climatización y Ascensores; Control de la Producción y Energía y, en su caso, Conservación de Obra Civil) y Mesa de Mantenimiento directo del resto de las Instalaciones de la Red (Secciones Vía, Línea Aérea, Señales y, en su caso, Conservación de Obra Civil):

- Mejora global del rendimiento individual o colectivo, en atención a las potencialidades de cada Sección o Área, y en los términos que se acuerden en Mesas Sectoriales de Productividad. Definición de nuevos indicadores o estándares para medir rendimientos de productividad y de garantía de disponibilidad y fiabilidad y, en general, resultados de funcionamiento de las instalaciones.
- Desarrollo y ajustes precisos de la normativa básica reguladora del sistema de Equipos de Disponibilidad sobre jornada, horarios, descansos, contenidos funcionales y cualesquiera otras condiciones de trabajo en las Secciones afectadas.
- Desarrollo relativo a marcos de multifuncionalidad y procedimientos para revisión o actualización del catálogo de actividades, horarios, reorganización de sistemas de descansos y guardias, contenidos funcionales y cualesquiera otras condiciones de trabajo en las Secciones afectadas.
- Desarrollo de aspectos relativos a la prevista reorganización de la Sección de Obra Civil.
- Establecimiento de nuevos turnos y horarios. Adecuación del horario de trabajo en función de las circunstancias de la prestación del servicio.
- Asunción de las nuevas aportaciones tecnológicas a la explotación respecto de sistemas operativos, o de comunicación que pudiera implantarse en el futuro.
- Establecimiento o, en su caso, revisión de cupos diarios para el disfrute de los permisos para asuntos propios, definidos por turnos u horarios.
- Aquellas otras medidas de carácter secundario que permitan o favorezcan el desarrollo e implantación de cualesquiera de las anteriormente reseñadas.

- **Unidad de Mantenimiento de Material Móvil:**

Mesa de Talleres Centrales:

- Desarrollo y aprobación de la medida de unificación, a efectos de contenidos funcionales, de Secciones en la Gerencia de Talleres Centrales y demás condiciones asociadas.
- Mejora global del rendimiento individual o colectivo en atención a las potencialidades de cada Sección o Área, mediante la reducción de tiempos de trabajo que se pacte en Mesas Sectoriales de Productividad. Establecimiento de procedimientos de revisión y actualización que permitan mantener como objetivo para todos los años del convenio el 75% de las operaciones baremadas.
- Desarrollo y ajustes precisos de la normativa básica reguladora del sistema de Equipos de Disponibilidad.
- Establecimiento de nuevos turnos y horarios. Adecuación y flexibilización del horario de trabajo en función de las circunstancias de la prestación del servicio (aprovechamiento de horas valle).
- Establecimiento de cupos diarios para el disfrute de los permisos para asuntos propios, definidos por turnos u horarios.
- Utilización de herramientas informáticas, de comunicación y de cualquier otra novedad tecnológica.
- Aquellas otras medidas de carácter secundario que permitan o favorezcan el desarrollo e implantación de cualesquiera de las anteriormente reseñadas.

Mesa de Gerencia de Mantenimiento de Ciclo Corto:

- Desarrollo y aprobación de la medida de unificación, a efectos de contenidos funcionales, de Secciones en la Gerencia de Mantenimiento de Ciclo Corto y demás condiciones asociadas.
- Mejora global del rendimiento individual o colectivo mediante la reducción de tiempos de trabajo que se pacte en Mesas Sectoriales de Productividad. Establecimiento de procedimientos de baremación, revisión y actualización que permitan mantener como objetivo para todos los años del convenio baremadas el 60% de las operaciones baremadas.
- Desarrollo y ajustes precisos de la normativa básica reguladora del sistema de Equipos de Disponibilidad. Reducción de trabajos en sábados, domingos y festivos en la Gerencia de Mantenimiento de Ciclo Corto.

- Establecimiento de nuevos turnos y horarios. Adecuación y flexibilización del horario de trabajo en función de las circunstancias de la prestación del servicio (aprovechamiento de horas valle).
- Establecimiento de cupos diarios para el disfrute de los permisos para asuntos propios, definidos por turnos u horarios.
- Utilización de herramientas informáticas, de comunicación y de cualquier otra novedad tecnológica.
- Aquellas otras medidas de carácter secundario que permitan o favorezcan el desarrollo e implantación de cualesquiera de las anteriormente reseñadas.

Mediante negociación colectiva se decidirá acerca de la apertura de otras Mesas Sectoriales de Productividad o, en su caso, estudiar fórmulas alternativas de mejora de la productividad para los restantes colectivos de la Empresa no sujetos a retribución variable (Administrativos, personal de oficio perteneciente a la Gerencia de Aprovisionamiento y a la Gerencia de Medio Ambiente, etc.).

Las Mesas Sectoriales de Trabajo constituidas deberán haber finalizado sus trabajos necesariamente el día 27 de octubre de 2005, elevando, en su caso, las conclusiones resultantes a la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio Colectivo para su aprobación formal, antes del día 15 de noviembre de 2005.

Caso de que la Parte Social considerara necesario la ratificación o validación por parte de los trabajadores afectados de los acuerdos alcanzados, antes de su aprobación formal por la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio Colectivo, se seguirá al efecto, preferentemente, el procedimiento de voto individual y secreto en urna, salvo que cada Mesa Sectorial de Productividad determine un sistema alternativo. A estos efectos, y para computar el resultado final de las Mesas Sectoriales de Productividad en la Unidad de Mantenimiento de Instalaciones, dado que las mismas afectan a más de una Sección o estamento organizativo, se tendrán en cuenta, de manera conjunta y acumulada, los resultados obtenidos en todas y cada una de las Secciones integradas en cada Mesa.

Las medidas acordadas por esta vía, en su globalidad, y además de contribuir de forma objetiva y concreta a la optimización del servicio público prestado, deberán posibilitar la asunción de la gestión de las nuevas ampliaciones previstas durante la vigencia del Convenio Colectivo.

La implantación de estas medidas supondrá, asimismo, la modificación, en todo lo necesario para lograr su plena efectividad, de la normativa interna actualmente vigente -que quedará en vigor hasta que se alcancen los correspondientes acuerdos-, y conllevará la consiguiente mejora económica para los trabajadores a percibir, en su caso, y por día efectivamente trabajado, en concepto de Prima de Eficacia.

Se mantendrá la vigencia de las Comisiones de Vigilancia y Seguimiento de los Acuerdos Sectoriales de Productividad (Unidades Operativa y de Puesto Central y Desarrollo Técnico; y resto de la Empresa), ya constituidas a fin de vigilar el desarrollo y cumplimiento de los distintos Acuerdos de Mejora de la Productividad ya alcanzados o que pudieran alcanzarse.

La Representación de los Trabajadores en la Comisión de Vigilancia y Seguimiento para las Unidades Operativa y de Puesto Central y Desarrollo Técnico estará compuesta por cinco miembros designados por la Parte Social; y en la del resto de la Empresa por cuatro miembros de igual designación.

El personal Técnico No Titulado Cualificado (Programador Analista, Instructor de Formación, Programador Operador, Inspector del Puesto de Mando, Operador del Despacho de Cargas, Supervisor de Material Móvil, Técnico Ayudante y Auxiliar Técnico de Material Móvil) y los Mandos Intermedios (Inspector Jefe, Jefe de Turno del Despacho de Cargas, Jefe de Negociado, Jefe de Línea, Técnico de Línea y Maestro) estarán sujetos a un sistema retributivo variable vinculado a contribución individual de resultados y al cumplimiento de objetivos.

TÍTULO SÉPTIMO 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 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 necesaria para "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 de 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, a partir del año 2006, se habilitará 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.

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 180.000 horas de formación, sin incluir la formación para nuevo ingreso.

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 incorporar 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, sin perjuicio de lo establecido en la cláusula 23ª de este texto convencional respecto de la póliza de seguro colectivo de vida.

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 28ª y 29ª del Convenio Colectivo. La edad de jubilación forzosa tendrá efectividad en tanto las disposiciones legales habiliten esta modalidad de cese de la relación laboral.

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, acogándose, 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, al alcanzar la edad de 60 años, y siempre que reúnan los requisitos exigidos por la normativa 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, pudieran establecerse mediante negociación colectiva.

No obstante lo anterior, los trabajadores que, a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo, tengan edades comprendidas entre los 60 y los 64 años podrán, igualmente, acceder a la jubilación parcial en los términos previstos en esta cláusula. La Dirección de la Empresa, a estos efectos, se dirigirá a los trabajadores que pudieran estar afectados a fin de posibilitar que, si así lo desean, puedan pasar a dicha situación en el primer trimestre del próximo año 2006.

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 liquidación final de haberes se practicará coincidiendo con el acceso a la jubilación ordinaria al cumplir los 65 años de edad.

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.

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 o Nivelador y, en su caso, Complemento Variable), sin perjuicio de las actualizaciones y regularizaciones a que hubieren lugar en años sucesivos, 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. En negociación colectiva, y en el plazo de dos meses a contar desde la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo, se determinarán los criterios a que podrá someterse la prestación del trabajo y la distribución de la jornada del trabajador jubilado parcialmente, pudiendo, para ello, tener en cuenta hipótesis de acumulación y/o compensación. 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 entrará en vigor durante el primer trimestre del año 2006, o en la fecha posterior más cercana en que fuera posible disponer de trabajadores relevistas adecuados para la sustitución, 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, opten por acogerse 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.

Con carácter excepcional, los trabajadores que, acreditando, igualmente, tal condición de Mutualistas, tuvieran, a 1 de enero del próximo año, 61, 62 ó 63 años y optaran por la jubilación parcial en los términos previstos en esta cláusula, percibirán, también, y en el mismo importe, el Plus de Extinción de Beneficios Sociales.

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 sustitutos 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, siendo no obstante del mismo grupo profesional o categoría equivalente. En caso de falta de coincidencia entre una y otra categoría, la categoría del sustituto habrá de acomodarse, en el marco del sistema de clasificación profesional de la Empresa, 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 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.

CLÁUSULA 23ª: Póliza de Seguro Colectivo de Vida de los trabajadores en activo.

A partir del día 1 de enero de 2006, 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 se ampliará hasta 25.000 euros por fallecimiento, y hasta 50.000 euros, si el fallecimiento es consecuencia de un accidente. La Incapacidad Permanente Absoluta continuará 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: Mantendrán 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).

No obstante lo anterior, y al objeto de que los trabajadores citados en último lugar puedan incorporarse, si lo desean, al Seguro Colectivo de Vida reseñado en el apartado primero, se abrirá un nuevo plazo para ejercitar dicha opción. La opción, una vez ejercitada, será irrevocable.

CLÁUSULA 24ª: Préstamos para Adquisición de Primera Vivienda y Otras Circunstancias

La Empresa concederá hasta un máximo total de cuarenta 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) Veinticinco préstamos de 3.005,06 euros para la adquisición de la primera vivienda del agente que constituya además su residencia habitual.
- B) Quince 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.

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 25ª: 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 26ª: Reducción de jornada por razones de guarda legal

El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 9 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 tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Los trabajadores de las Unidades Operativa y de Puesto Central y Desarrollo Técnico, en el período que media entre los 6 y los 9 años del menor, que deseen disfrutar la 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).

CLÁUSULA 27ª: Excedencia para atender al cuidado de hijos

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 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 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 los 3 años de duración máxima de la misma.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be official signatures of various individuals involved in the document's processing.

CAPÍTULO IV: POLÍTICA LABORAL

CLÁUSULA 28ª: 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 -5.673 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.

CLÁUSULA 29ª: Política de empleo en la Empresa y creación de empleo 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, la incorporación a la Compañía de los viudos/as de agentes que, por su situación personal o familiar, lo precisen, y la contratación de nuevos trabajadores que dispongan de la formación adecuada para afrontar los cambios derivados de la imprescindible, paulatina y permanente introducción de innovaciones tecnológicas, 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 31ª, a los trabajadores excedentes peticionarios de reingreso la posibilidad de reincorporarse a la Empresa.
- E) Se ofertarán al menos 500 nuevos contratos de trabajo, en las siguientes condiciones:

- 1.- Tendrán preferencia absoluta para ser contratados, en primer lugar, aquellos trabajadores que, habiendo visto extinguida su relación laboral anterior, por haber sido declarados definitivamente en situación de

Incapacidad Permanente Total, y teniendo menos de 55 años, opten por acogerse a lo dispuesto en el Acuerdo de Incapacidad Permanente Total, de 24 de julio de 1990 (incorporado al sistema de protección complementaria vigente en la Empresa a través de los Laudos dictados, con fecha 18 de diciembre de 1999 y 2 de febrero de 2000, ya citados en la cláusula 21ª de este Convenio).

- 2.- En segundo lugar, tendrán preferencia los viudos/as de trabajadores vinculados a la Empresa mediante contrato laboral indefinido en vigor en el momento de producirse su fallecimiento, cuya incorporación a la misma se llevará a efecto conforme y en los términos establecidos en la cláusula 31ª 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 a los puestos 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.- La contratación acordada se realizará principalmente con trabajadores desempleados y a través de los Servicios Públicos de Empleo, destinándose preferiblemente a incrementar, en conjunto, las plantillas de las categorías de ingreso de trabajadores no titulados (esto es, Agentes de Taquilla/Jefes de Vestíbulo, Conductores y Ayudantes).
- F) El referido número de contrataciones podrá verse incrementado, en el caso de que se encomiende a Metro de Madrid S.A. la explotación de parte o de todas las nuevas ampliaciones de la Red que está previsto entren en servicio a partir del año 2007.

CLÁUSULA 30ª: 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 resto del año, es decir, en aquellos períodos no establecidos como de trabajo en el contrato laboral. 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; lo que constará expresamente en el contrato de trabajo del afectado. 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.

Mediante negociación colectiva, se podrán desarrollar cualesquiera aspectos asociados a lo recogido en este apartado en cuanto a horas complementarias se refiere.

- Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, sin perjuicio de aquéllas que pudieran resultar

Handwritten initials and marks on the left margin, including a circled 'A' and the letters 'PC'.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'JB', 'tm', and a circled '60'.

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 trabajadores a tiempo parcial ingresarán en las categorías laborales de Conductor o Agente de Taquilla (con habilitación a Jefe de Vestíbulo) y a través de los procedimientos de selección que vienen siendo habituales en la Empresa. Además, podrán ser contratados directamente bajo esta modalidad los trabajadores que, en aplicación de la normativa vigente al respecto, se incorporen a la Empresa tras la declaración definitiva 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. A estos efectos, será preciso adaptar la duración de los periodos de vacaciones y fiestas agrupadas en cada caso previstos y establecer los calendarios de vacaciones, fiestas agrupadas y descansos correspondientes, lo que se llevará a efecto por acuerdo alcanzado en negociación colectiva, en el plazo de los seis meses siguientes a la fecha de la firma del Convenio Colectivo.
- 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.

En el primer semestre de cada año, la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio Colectivo se reunirá a fin de tratar sobre los puestos de trabajo de Conductor y Agente de Taquilla que, en número y categoría, será necesario cubrir con contratos a jornada completa, ya sea porque han quedado vacantes o esté previsto queden hasta el 31 de diciembre de ese mismo año, o porque sea necesaria su creación por razones organizativas o por la

adjudicación de la explotación de nuevas ampliaciones de la Red o de otras explotaciones ferroviarias.

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.

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, sobre la existencia de los mismos de forma que los trabajadores a tiempo parcial de las categorías de Conductor y 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 y tendrá efectos desde el día 1 de enero del año siguiente.

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. La reposición o retorno habrá de ser solicitada durante el primer semestre del año natural y, en su caso, surtirá sus efectos en el año siguiente, rigiéndose, por lo demás, por el procedimiento y criterios anteriormente enunciados para la conversión.

Para cualquier cuestión relativa a la contratación 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.

CLÁUSULA 31ª: Reingreso de Excedentes e incorporación de viudos/viudas 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/viudas de trabajadores de la Empresa.-

Los viudos/as 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 50 años, manifiesten su interés al respecto en el plazo de los 30 días siguientes a la fecha del óbito y figuren inscritos como demandantes de empleo en los Servicios Públicos de Empleo. El ingreso quedará condicionado, al igual que para cualquier otro aspirante preseleccionado, a la superación del reconocimiento médico previo y del 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).

CLÁUSULA 32ª: Actualización de la clasificación profesional

Ambas Partes constatan que, sin perjuicio de la introducción de algunas modificaciones por anteriores convenios colectivos, el sistema de clasificación profesional vigente en la Empresa se basa, actualmente y desde el año 1969, en lo dispuesto en los artículos 16, 17, 18, 19, 20, 21 y 22 de la Reglamentación de Trabajo para la entonces denominada "Compañía Metropolitano de Madrid, S.A.", aprobada mediante Orden de 28 de marzo de 1969.

Desde entonces, se han producido profundos cambios en la organización del trabajo como consecuencia, entre otras circunstancias, de lo dispuesto, con posterioridad, en muy diversos pactos colectivos, de la expansión de la Empresa, de las renovaciones habidas en su estructura jerárquica y departamental, de la introducción paulatina y constante de innovaciones tecnológicas, de la variación sustancial de la regulación legal de la materia, de la incidencia del mayor nivel formativo general del conjunto de los trabajadores.

En consecuencia, ambas Partes acuerdan actualizar el sistema de clasificación profesional, coincidiendo, con carácter previo, 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.

La presente actualización del sistema de clasificación profesional se basa en la aplicación de las siguientes directrices:

1º.- El mantenimiento de una clasificación profesional sustentada en la existencia de categorías profesionales.

2º.- 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.

3º.- La incorporación sistematizada al referido esquema clasificatorio de las categorías surgidas con posterioridad a la promulgación de la citada norma reglamentaria, bien por transformación o desarrollo de las inicialmente establecidas en la propia Reglamentación o bien creadas "ex novo" por los cauces habilitados al efecto.

4º.- 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, Supervisor de Material Móvil, Técnico Ayudante y Auxiliar Técnico de Material Móvil.

- 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, Verificador de Recepción y Materiales, Técnico de Máquinas Reproductoras, Operador de TICS, Jefe de Depósito, Contramaestre, 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, Guarda de Recinto, Mozo de Limpieza, Ordenanza, Peón y Subalterno.

Ambas Partes, teniendo en cuenta los principios reseñados, convienen, por una parte, declarar a extinguir, por vía natural, las categorías de Jefe de Circulación, Guarda e Inspector Interventor, y, por otra, la implantación, a partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo, de la asociación de categorías, áreas de actividad y colectivos de trabajadores que se recogen más adelante en el cuadro correspondiente.

Por otra parte, y en virtud de lo pactado en el presente Convenio Colectivo, se crean, e integran en la clasificación profesional de la Empresa, las categorías laborales siguientes:

- Categoría de Técnico Agregado Especialista.-

La categoría laboral de Técnico Agregado Especialista será de libre designación para la Dirección de la Empresa y estará asimilada a la actual de Técnico Agregado Medio.

A la referida categoría podrán acceder, siempre de manera individual, y en su caso, los trabajadores comprendidos en los colectivos de Personal Técnico no Titulado Cualificado y Mandos Intermedios.

La categoría de Técnico Agregado Especialista estará encuadrada en el Nivel Económico 6 y sujeta a retribución variable vinculada al cumplimiento de objetivos y a contribución individual a resultados.

Para poder acceder a dicha categoría, el trabajador habrá de estar previamente en posesión de la acreditación personal correspondiente, que será expedida por la Dirección de Recursos Humanos y Asesoría Jurídica,

atendiendo, entre otros, a criterios de experiencia profesional, formación especializada o competencias requeridas.

La Dirección de la Empresa informará a la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio Colectivo sobre las cuestiones relativas a la obtención de la referida acreditación.

- Categoría de Técnico de Línea.-

Técnico de Línea es el que, bajo la dependencia directa del Jefe de Línea, asumirá funciones relacionadas indistintamente con las áreas de trenes y/o de estaciones. Como desarrollo de este marco competencial, asumirá las funciones enunciadas en la cláusula 16ª del presente Convenio Colectivo.

Las futuras plazas de Técnico de Línea que se pudieran convocar -tras el acceso voluntario, en un primer término, de los actuales trabajadores con categoría de Jefe de Circulación, conforme a lo previsto en la citada cláusula 16ª-, se cubrirán mediante proceso de promoción interna, en el que podrán participar los trabajadores de las categorías laborales de Jefe de Circulación, Operador de TICS, Jefe de Depósito, Auxiliar Técnico de Movimiento, Conductor, Jefe de Sector y Jefe de Vestíbulo.

- Categoría de Operador de Telemando de Instalaciones y Control de Seguridad (TICS).-

Operador de TICS es el que, bajo la dependencia directa del Jefe de Línea, asumirá funciones de 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 atienda las mismas.

El acceso a la referida categoría se promoverá mediante concurso-oposición en el que, además de las pruebas de conocimientos correspondientes, se requerirá la adecuación de los candidatos al perfil del puesto, y al que podrán concurrir los trabajadores pertenecientes a las categorías de Jefe de Sector, Jefe de Vestíbulo, Agente de Taquilla, Subalterno de Estación, Conductor y Auxiliar Técnico de Movimiento.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. There is a small number '66' written near the bottom right.

CATEGORÍA	ÁREA DE ACTIVIDAD			COLECTIVO
	OPERACIÓN	MANTENIMIENTO	ADMINISTRACIÓN CORPORATIVA	
JEFE DIVISIÓN	X	X	X	DIRECTIVOS, MANDOS Y TÉCNICOS 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	X	
SUPERVISOR MATERIAL MÓVIL		X		
OPERADOR DESPACHO CARGAS	X	X		
MAESTRO	X	X		
JEFE NEGOCIADO			X	
INSPECTOR PTO. MANDO	X			
JEFE DE LÍNEA	X			
TECNICO DE LÍNEA	X			
AUXILIAR TÉCNICO MATERIAL MÓVIL		X		EMPLEADOS
AUXILIAR TÉCNICO	X	X	X	
GERENTE DE ESTACIONES	X			
JEFE DE CIRCULACIÓN (*)	X			
TÉCNICO DELINEACIÓN		X	X	
CONTRAMAESTRE		X		
VERIFICADOR RECEP. MATERIALES			X	
OPERADOR DE TICS	X			
JEFE DEPÓSITO	X			
TÉCNICO MAQ. REPRODUCTORAS			X	
AUXILIAR TÉCNICO MOVIMIENTO	X		X	
CONDUCTOR	X			
JEFE SECTOR	X			
OFICIAL ADMINISTRATIVO			X	
OFICIAL		X		
INSPECTOR INTERVENTOR (*)	X		X	
JEFE VESTÍBULO	X			
AGENTE TAQUILLA	X			
AUXILIAR TCO. M.REPRODUCTORAS			X	
AYUDANTE	X	X	X	
TELEFONISTA RECEPCIONISTA			X	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO			X	
GUARDA DE RECINTO (*)	X		X	
MOZO LIMPIEZA			X	
ORDENANZA			X	
PEÓN		X	X	
SUBALTERNO	X		X	

(*) categorías declaradas a extinguir

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials]

CLÁUSULA 33ª: 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 concurren más de 2 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 selección de Mandos Intermedios y Técnicos no Titulados Cualificados:

Se convocarán, durante la vigencia del Convenio Colectivo, el número necesario de plazas que se deriven de la reorganización de Técnicos no Titulados y Mandos Intermedios en las Unidades de Mantenimiento de Material Móvil y de Mantenimiento de Instalaciones, así como en la Gerencia de Mantenimiento de Vía y Obras.

- Otras promociones:

Durante la vigencia del Convenio, se abrirán procesos de promoción para proveer, al menos:

- 10 plazas de libre disposición en la categoría de Jefe de Línea.
- 8 plazas de libre disposición de Inspector del Puesto de Mando.
- 14 plazas de libre disposición de Técnico de Línea.
- 39 plazas de Operador de TICS.
- 10 plazas de Oficial Administrativo.
- 6 plazas de Oficial de Almacén.
- Las plazas de Oficial de la Sección de Tratamientos Ambientales que corresponda para el ascenso de los actuales Ayudantes de limpieza que reúnan los requisitos precisos.

Asimismo, se convocarán las plazas o habilitaciones de Oficial para Ayudantes que se acuerden en las Mesas Sectoriales de Productividad.

– Consolidación de habilitaciones:

Durante la vigencia del Convenio Colectivo, se producirá el ascenso de trabajadores titulares de habilitación en los términos y número que seguidamente se indican:

- Todos los trabajadores habilitados para desempeñar funciones de Jefe de Sector, si bien los primeros 50 consolidarán el ascenso a la fecha de la firma del Convenio Colectivo.
- Todos los trabajadores habilitados para desempeñar funciones de Jefe de Vestíbulo, si bien los primeros 50 consolidarán el ascenso a la fecha de la firma del Convenio Colectivo.
- Todos los trabajadores habilitados para desempeñar funciones de Jefe de Depósito.
- Todos los trabajadores habilitados para desempeñar funciones de Auxiliar Técnico de Movimiento con destino en el Puesto Central.
- Todos los trabajadores habilitados para desempeñar funciones de Oficial en la Unidad de Mantenimiento de Instalaciones.

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

Con carácter excepcional, y por una sola vez, se habilitará un plazo en que los trabajadores de las categorías laborales de Jefe de Vestíbulo, Agente de Taquilla y Subalterno podrán optar voluntariamente, y en el orden escalafonal de cada categoría afectada, 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 que son titulares de habilitación para desempeñar funciones de Jefe de Vestíbulo.
- 3.- Los trabajadores de la categoría de Agente de Taquilla.
- 4.- 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 que, a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo, ya son titulares de habilitación para desempeñar funciones de Jefe de Sector.

The bottom of the page contains numerous handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are several large, stylized signatures. In the center, there are more signatures, some with initials like 'RB' and 'FM' written next to them. On the right, there are more signatures, including one with the number '69' written below it. The signatures are scattered across the bottom of the page, some overlapping the text.

- Consolidación de otras habilitaciones:

La Comisión de Seguimiento y Desarrollo, en razón a las necesidades de la explotación, estudiará la posibilidad de consolidar otras de las actuales habilitaciones.

CLÁUSULA 34ª: 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.

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 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 Periodo 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 necesaria 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.

RB

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 Periodo de Fiestas Agrupadas o situándolo antes o a continuación de días de Fiestas 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 para conocer y resolver cualesquiera incidencias o cuestiones relacionadas con el desarrollo y aplicación de esta Cláusula.

CLÁUSULA 35ª: 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.

En particular, el Comité de Seguridad y Salud integrará entre sus competencias y prestará atención a aquellos asuntos relacionados con el Medio Ambiente Laboral.

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 36ª del presente texto convencional.

CAPÍTULO V: PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

CLÁUSULA 36ª: 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 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 ocho 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.

The bottom of the page contains numerous handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. Below it, the letters 'BC' are written. Further down, there are several more signatures, some of which are circled. In the center, there is a long, horizontal signature. To the right of this, there are more signatures, including one that appears to be 'JB'. On the far right, there is a signature that looks like '72'.

5.- Comisiones de Vigilancia y Seguimiento de los Acuerdos Sectoriales de Productividad (Unidades Operativa y del Puesto Central y Desarrollo Técnico; y resto de la Empresa):

Los nueve miembros que componen, en representación de la Parte Social, ambas Comisiones no tendrán limitación en el número de horas que mensualmente podrán dedicar a la atención de las tareas propias de su cargo, en tanto permanezcan vigentes los Acuerdos. Por lo tanto, 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.- Crédito horario para afiliados a Secciones Sindicales:

Los trabajadores afiliados a cada Organización Sindical con representación en el Comité de Empresa podrán disfrutar de permisos retribuidos cuando concurren los siguientes requisitos:

- Que se trate de asistencia a Congresos, Cursos de Formación u otras actividades de carácter oficial de la Organización Sindical.
- Que exista comunicación previa a la Empresa por parte de la Organización Sindical, cursada con la necesaria antelación.
- Que estos permisos no rebasen de 100 días anuales para el conjunto de afiliados de cada Organización Sindical.
- 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.

Asimismo, y al objeto de facilitar la participación de las Organizaciones Sindicales firmantes del Convenio Colectivo en las tareas relacionadas con el marco establecido en la cláusula 18ª del mismo, cada una de estas Organizaciones podrá disponer, en iguales términos que en el supuesto anterior, de un número de 100 días anuales adicionales de permiso retribuido para el conjunto de sus afiliados, con las siguientes finalidades:

- Preparación y participación en las Mesas Técnicas Sectoriales.
- Preparación de las reuniones de las Comisiones de Vigilancia y Seguimiento de los Acuerdos Sectoriales de Productividad y, en su caso, participación en las mismas.
- Colaboración en el seguimiento de la ejecución y cumplimiento de los referidos Acuerdos Sectoriales.

7- 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.

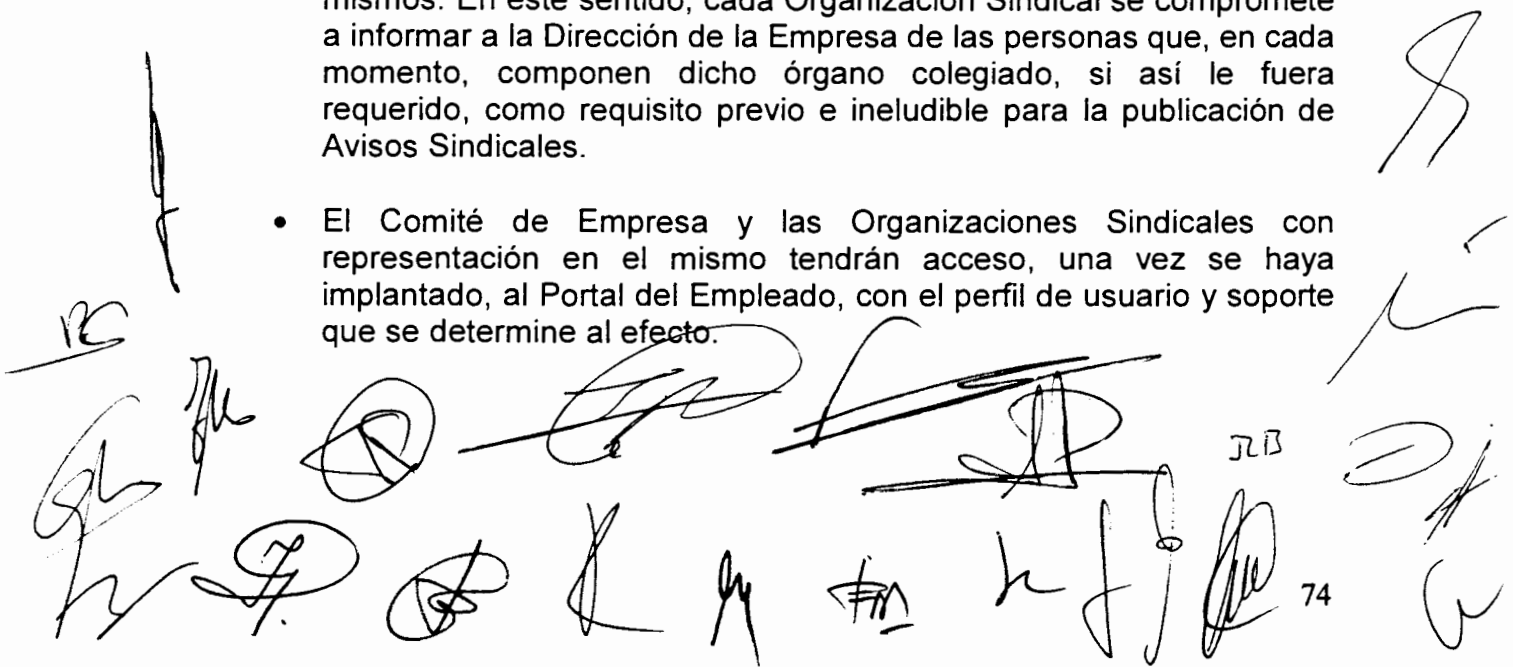
Cada Boletín o Aviso Sindical se presentará en formato Din A-4, por una sola cara y el número de ejemplares será el establecido para las Circulares o Avisos internos de la Empresa y la edición se verificará sin entorpecer los trabajos prioritarios propios de la actividad laboral de la Empresa.

El número máximo de Boletines o Avisos Sindicales que podrá publicar, a cargo de la Empresa, cada Organización Sindical será de 130 anuales. Además, cada Organización Sindical de las que conforman la Parte Social de la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del presente convenio colectivo y participan en las Mesas Técnicas Sectoriales establecidas en el mismo, podrán publicar un Aviso adicional por cada reunión de dichas Comisiones Mixtas que se celebren, a fin de dar a conocer lo tratado, sin que éstos se computen a efectos de calcular el referido número máximo autorizado.

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.



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center. The number 74 is written in the bottom right corner.

DISPOSICIONES FINALES

CLÁUSULA 37ª: 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 2005 (en este caso, en los términos establecidos en la cláusula 6ª del presente texto convencional), 2006, 2007 y 2008 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 38ª: 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.

The bottom of the page contains numerous handwritten signatures and initials in black ink. These include several large, stylized signatures, some with circular or oval shapes, and many smaller initials and marks scattered across the lower half of the document. Some of the marks appear to be initials like 'JUB' and '75'.

ANEXO Nº I
TABLA SALARIAL AÑO 2005

CATEGORÍA	NIVEL	S. BASE	PPC	NIVEL ECONÓMICO	UNIENIO	NOCTUR- NIDAD	HE Diurna	HE Nocturna
JEFE DIVISIÓN	1	59.537,44	1.029,45	60.566,89	375,51			
JEFE SERVICIO	2	41.643,86	1.029,45	42.673,31	264,57			
SUBJEFE SERVICIO	3	35.010,39	1.029,45	36.039,84	223,45			
INSPECTOR JEFE	4	28.770,14	1.029,45	29.799,59	184,76	3,68	36,24	42,33
JEFE ÁREA	4	28.770,14	1.029,45	29.799,59	184,76	3,68	36,24	42,33
PROGRAMADOR ANALISTA	4	28.770,14	1.029,45	29.799,59	184,76	3,68	36,24	42,33
INSTRUCTOR FORMACIÓN	5	27.165,58	1.029,45	28.195,03	174,81	3,47	32,61	39,47
JEFE TURNO DESP. CARGAS	5	27.165,58	1.029,45	28.195,03	174,81	3,47	32,61	39,47
PROGRAMADOR OPERADOR	5	27.165,58	1.029,45	28.195,03	174,81	3,47	32,61	39,47
TECNICO AGREGADO SUPERIOR	5	27.165,58	1.029,45	28.195,03	174,81	3,47	32,61	39,47
TÉCNICO AYUDANTE	6	25.911,56	1.029,45	26.941,01	167,03	3,46	29,66	35,77
TÉCNICO AGREGADO MEDIO	6	25.911,56	1.029,45	26.941,01	167,03	3,46	29,66	35,77
TÉCNICO AGREGADO ESPEC.	6	25.911,56	1.029,45	26.941,01	167,03	3,46	29,66	35,77
SUPERVISOR MAT. MÓVIL	6	25.911,56	1.029,45	26.941,01	167,03	3,46	29,66	35,77
OPERADOR DESP. CARGAS	6	25.911,56	1.029,45	26.941,01	167,03	3,46	29,66	35,77
MAESTRO	6	25.911,56	1.029,45	26.941,01	167,03	3,46	29,66	35,77
JEFE NEGOCIADO	6	25.911,56	1.029,45	26.941,01	167,03	3,46	29,66	35,77
INSPECTOR PUESTO MANDO	6	25.911,56	1.029,45	26.941,01	167,03	3,46	29,66	35,77
JEFE DE LÍNEA	6	25.911,56	1.029,45	26.941,01	167,03	3,46	29,66	35,77
GERENTE ESTACIÓN	6	25.911,56	1.029,45	26.941,01	167,03	3,46	29,66	35,77
AUXILIAR TÉCNICO MAT. MÓVIL	6	25.911,56	1.029,45	26.941,01	167,03	3,46	29,66	35,77
AUXILIAR TÉCNICO	7	24.702,50	1.029,45	25.731,95	159,54	3,34	28,07	35,21
TÉCNICO DE LÍNEA	7	24.702,50	1.029,45	25.731,95	159,54	3,34	28,07	35,21
JEFE CIRCULACIÓN	7	24.702,50	1.029,45	25.731,95	159,54	3,34	28,07	35,21
TÉCNICO DELINEACIÓN	7	24.702,50	1.029,45	25.731,95	159,54	3,34	28,07	35,21
CONTRAMAESTRE	8	24.010,00	1.029,45	25.039,45	155,24	3,31	27,32	33,72
VERIF. RECEP. MATERIALES	8	24.010,00	1.029,45	25.039,45	155,24	3,31	27,32	33,72
JEFE DEPÓSITO	9	23.142,47	1.029,45	24.171,92	149,87	3,30	26,56	32,21
OPERADOR T.I.C.S.	9	23.142,47	1.029,45	24.171,92	149,87	3,30	26,56	32,21
TÉCNICO MÁQS. REPRODUCT.	9	23.142,47	1.029,45	24.171,92	149,87	3,30	26,56	32,21
AUX. TECNICO MOVIMIENTO	10	22.351,27	1.029,45	23.380,72	144,96	3,22	26,17	32,11
CONDUCTOR	10	22.351,27	1.029,45	23.380,72	144,96	3,22	26,17	32,11
JEFE SECTOR	10	22.351,27	1.029,45	23.380,72	144,96	3,22	26,17	32,11
OFICIAL ADMINISTRATIVO	10	22.351,27	1.029,45	23.380,72	144,96	3,22	26,17	32,11
OFICIAL	10	22.351,27	1.029,45	23.380,72	144,96	3,22	26,17	32,11
INSPECTOR INTERVENTOR	11	20.714,02	1.029,45	21.743,47	134,81	2,96	23,61	28,87
JEFE VESTÍBULO	11	20.714,02	1.029,45	21.743,47	134,81	2,96	23,61	28,87
AGENTE TAQUILLA	12	19.159,59	1.029,45	20.189,04	125,17	2,88	22,92	28,82
AUX. TCO. MÁQ. REPRODUCT.	12	19.159,59	1.029,45	20.189,04	125,17	2,88	22,92	28,82
AYUDANTE	12	19.159,59	1.029,45	20.189,04	125,17	2,88	22,92	28,82
TELEFONISTA RECEPCIONISTA	12	19.159,59	1.029,45	20.189,04	125,17	2,88	22,92	28,82
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	13	17.928,97	1.029,45	18.958,42	117,54	2,86	21,86	26,73
GUARDA RECINTO	13	17.928,97	1.029,45	18.958,42	117,54	2,86	21,86	26,73
MOZO LIMPIEZA	13	17.928,97	1.029,45	18.958,42	117,54	2,86	21,86	26,73
ORDENANZA	13	17.928,97	1.029,45	18.958,42	117,54	2,86	21,86	26,73
PEÓN	13	17.928,97	1.029,45	18.958,42	117,54	2,86	21,86	26,73
SUBALTERNO	13	17.928,97	1.029,45	18.958,42	117,54	2,86	21,86	26,73

Handwritten signatures and initials are present in the left and right margins of the table, including a large signature on the left and several initials on the right.

ANEXO Nº II

PRIMA DE NOCTURNIDAD: EXCEPCIONES

EXCEPCIONES

Además de en cada hora efectivamente trabajada en jornada nocturna, se abonará el plus de nocturnidad en los siguientes supuestos:

- 1.- El trabajador que tuviera asignado en cuadros de servicio anuales, semestrales, trimestrales o mensuales, un turno de trabajo que coincida en todo o en parte con las horas consideradas nocturnas y que desde antes o durante la vigencia de dicho turno nocturno se encontrara o pasara, respectivamente, a la situación de I.T. percibirá mientras permanezca en dicha situación y con asignación de turno nocturno, la Prima de Nocturnidad en la cuantía que le correspondiese como si efectivamente estuviera realizando el turno con horas nocturnas en cada momento asignado en cuadros.

En el caso de la reserva diaria, se abonará la nocturnidad a todos los trabajadores que estando en dicha situación causen baja por I.T, regularizando su devengo y calculando su importe al final de cada año natural, mediante el resultado de aplicar la fórmula horaria pactada en el presente documento al módulo conformado por las siguientes variables de cada trabajador en situación de reserva:

$$\frac{\text{nº de horas nocturnas trabajadas en el año} \times \text{días laborables en situación de I.T. durante el año}}{\text{nº de días efectivamente trabajados durante el año}}$$

En el supuesto de que un trabajador de la reserva diaria permaneciera durante un año natural completo en situación de I.T. se le respetará a efectos del cálculo de la nocturnidad por él devengada el módulo conformado por sus variables computadas en el año natural anterior.

- 2.- Trabajador que teniendo asignado en cuadros de servicio anuales, semestrales, trimestrales o mensuales un turno con horas nocturnas viere modificado el mismo por motivos de necesidades del servicio, formación profesional obligatoria para el trabajador por exigencia de la Empresa o realización de actividades sindicales, asignándosele, en su lugar, turnos sin ninguna o con menos horas nocturnas, percibirá la Prima de Nocturnidad correspondiente a cada turno inicialmente asignado en cuadros, durante el período que viniera señalado en dichos cuadros para la realización de turno de trabajo en jornada nocturna.

El trabajador de la reserva diaria que asistiere a cursos de formación profesional obligatoria percibirá durante tal situación la Prima de Nocturnidad que le corresponda en aplicación del módulo previsto en el apartado anterior, sustituyendo el factor "días laborables en situación de I.T. durante el año" por "días laborables en situación de formación profesional", regularizando su devengo y calculando su importe al final de cada año natural.

JLB

El trabajador de la reserva diaria que realizara actividades sindicales percibirá durante tal situación la Prima de Nocturnidad correspondiente en función del turno asignado previamente al inicio de tal actividad.

El trabajador de oficio que teniendo asignado en cuadros de servicios anuales, semestrales, trimestrales o mensuales turno con jornada nocturna viere modificado el mismo, a iniciativa de la Empresa, para cubrir un puesto de trabajo en turno de mañana o tarde, por vacaciones del personal de su Sección, percibirá la Prima de Nocturnidad correspondiente al turno inicialmente asignado en cuadros.

- 3.- A los trabajadores que realizando un turno con horas nocturnas disfruten de los permisos retribuidos previstos legalmente y/o por Convenio Colectivo, les será abonado el Plus de Nocturnidad como si efectivamente hubieran realizado dicho turno.
- 4.- A los trabajadores que realicen jornadas continuadas con hora de entrada entre las 22,00 y las 24,00 horas se les abonará la Prima de Nocturnidad por todas las horas de la jornada, coincida ésta o no con el período horario de 22,00 a 6,00 horas.
- 5.- En los días disfrutados como Permiso para Asuntos Propios de carácter retribuido, caso de corresponder, se abonará al trabajador la Prima de Nocturnidad.



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there are several scribbled-out signatures. In the center, there is a large, stylized signature that looks like 'L' followed by 'M' and 'FM'. To the right of this, there is a signature that looks like 'JCB' above it. Further right, there is a signature that looks like 'f' followed by 'h' and 'j'. On the far right, there is a signature that looks like 'a' and another that looks like '78'.

ANEXO Nº III

RECIBO INDIVIDUAL DE SALARIOS

METRO DE MADRID S.A.

C.I.F. A28001352

CAVANILLES 58 - 28007 MADRID Nº INSCRIPCION EN S SOC 28/000834782

RECIBO INDIVIDUAL JUSTIFICATIVO DE SALARIOS

AGENTE				CATEGORIA		UNIDAD ORGANIZATIVA	
D N E		GERENCIA/UNIDAD					
FECHA INGRESO		Nº AFILIACION		PERIODO DE LIQUIDACION		DIAS	
Nº F. AGENTE							
GR. COTIZ.	B.C.C.C.	%	EUROS	HORAS EXTRAS	%	EUROS	BC.C.P.
%	EUROS			%	EUROS		
TOTAL COMPLEM P.T.		TOTAL COMPLEM PERS		TOTAL COMPLEM E.C.		TOTAL A DEDUCIR	
TOTAL COMPLEM C.T.		TOTAL COMPLEM V.P.		TOTAL DEVENGADA		LIQUIDO A PERCIBIR	
						EUROS	

S.B. - Salario Base

V.P. - Complementos salariales de vencimiento superior al mes

E.C. - Percepciones no salariales

P.C. - Paga Plus Convenio

C.T. - Primas

C.P. - Complementos salariales personales

P.T. - Complementos salariales por puesto de trabajo

R.E. - Retribuciones en especie

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including "JLB" and "79"]

ANEXO N° IV
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.

No obstante lo anterior, durante la vigencia del Convenio Colectivo y mediante negociación colectiva, se valorará la introducción de mejoras en los actuales sistemas para solicitar el disfrute de permisos para asuntos propios.

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

- Como máxima antelación, 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 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.
- Como mínima antelación, 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.

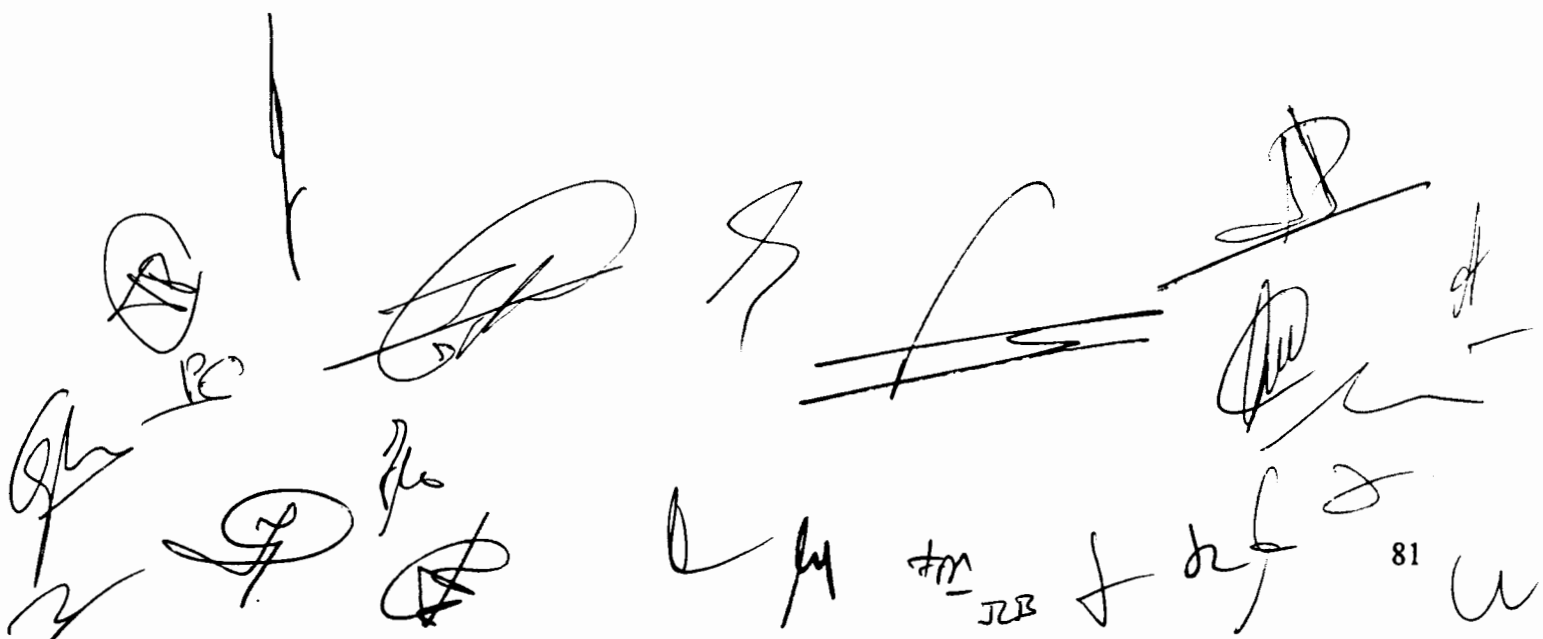
Para estas categorías, los cambios de vacación entre agentes se efectuarán con un mínimo de tres meses de antelación respecto del mes en el que se inicia el período de vacaciones, salvo los correspondientes a enero y febrero cuyo plazo se ampliará hasta el día 15 de noviembre del año anterior.

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 detrayendo 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.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. Some are circled, some are crossed out, and some are written in a stylized, cursive manner. There are approximately 15-20 distinct marks.

CUPOS PARA EL AÑO 2005

GERENCIA DE PUESTO CENTRAL

CUPOS (AGENTES POR DIA) PARA PERMISOS POR ASUNTOS PROPIOS

	Nº AGENTES
Inspectores Jefes	-
• Invierno	
Sábados, domingos y festivos	1
• Verano (del 1/6 al 30/9)	
Laborables, sábados, domingos y festivos	1
Inspectores Puesto de Mando	
• Invierno	
Sábados, domingos y festivos	3
• Verano (del 1/7 al 30/9)	
Laborables, sábados, domingos y festivos	2
Auxiliares Técnicos de Movimiento	
• Invierno	
Sábados, domingos y festivos	1
• Verano (del 1/6 al 30/9)	
Laborables, sábados, domingos y festivos	1
Jefes de Turno	
• Invierno	
Sábados, domingos y festivos	1
• Verano (del 1/7 al 30/9)	
Laborables, sábados, domingos y festivos	1
Operadores	
• Invierno	
Sábados, domingos y festivos	1
• Verano (del 1/7 al 30/9)	
Laborables, sábados, domingos y festivos	1
Maestros	
• Invierno	
Sábados, domingos y festivos	1
• Verano (del 1/6 al 30/9)	
Laborables, sábados, domingos y festivos	1
Oficiales Sección de Maniobras	
• Invierno	
Sábados, domingos y festivos	1

- Verano (del 1/6 al 30/9)
Laborables, sábados, domingos y festivos

1

Ayudantes Sección de Maniobras

- Invierno
Sábados, domingos y festivos

1

- Verano (del 1/6 al 30/9)
Laborables, sábados, domingos y festivos

1

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in a circle, and various initials and marks scattered across the bottom right.

UNIDAD OPERATIVA (TRENES)

CUPOS (AGENTES POR DIA) PARA PERMISOS POR ASUNTOS PROPIOS

	Nº AGENTES
Jefes de Circulación (*)	
• Invierno	
Sábados, domingos y festivos	3
• Verano (del 29/6 al 2/10)	
Laborables, sábados, domingos y festivos	3
Jefes de Depósito	
• Invierno	
Sábados, domingos y festivos	3
• Verano (del 1/6 al 30/9)	
Laborables, sábados, domingos y festivos	3
Conductores	
• Invierno	
Sábados	60
Domingos	51
Festivos	60
• Verano 1 (15/6 al 30/6 y 16/9 al 30/9)	
Laborables	58
Sábados	58
Domingos	49
Festivos	58
• Verano 2 (1/7 al 15/7 y 1/9 al 15/9)	
Laborables	53
Sábados	53
Domingos	47
Festivos	53
• Verano 3 (16/7 al 31/7)	
Laborables	53
Sábados	53
Domingos	47
Festivos	53
• Verano 4 (1/8 al 31/8)	
Laborables	48
Sábados	48
Domingos	44
Festivos	48

(*) estos cupos se mantendrán hasta que se produzca el acceso a Técnico de Línea de trabajadores de la categoría de Jefe de Circulación

GERENCIA DE DESARROLLO TÉCNICO

OFICINA TECNICA DE MOVIMIENTO

CUPOS (AGENTES POR DIA) PARA PERMISOS POR ASUNTOS PROPIOS

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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "RC", "JLB", "f", "85", and others.

UNIDAD OPERATIVA (ESTACIONES)

CUPOS (AGENTES POR DIA) PARA PERMISOS POR ASUNTOS PROPIOS

	Nº AGENTES	TOTAL
Gerentes		
• Invierno Sábados, domingos y festivos		1
• Verano (del 2/6 al 29/9) Lab., sábados, domingos y festivos		1
Jefes de Sector		
• Invierno Sábados, domingos y festivos		23
• Verano (del 2/6 al 29/9) Lab., sábados, domingos y festivos		19
Jefes de Vestíbulo		
• Invierno Sábados, domingos y festivos		36
• Verano (del 2/6 al 29/9) Lab., sábados, domingos y festivos		34
Agentes de Taquilla		
• Invierno Sábados, domingos y festivos		6
• Verano (del 2/6 al 29/9) Lab., sábados, domingos y festivos		6
Subalternos		
• Invierno Sábados, domingos y festivos		2
• Verano (del 2/6 al 29/9) Laborables		3
Sábados, domingos y festivos		2
Ayudantes de Estaciones		
• Invierno Sábados, domingos y festivos		1
• Verano (del 1/6 al 30/9) Lab., sábados, domingos y festivos		1
Oficiales Polivalentes de Estaciones		
• Todo el año		1

CUPOS (AGENTES POR DIA) PARA PERMISOS POR ASUNTOS PROPIOS

Nº AGENTES

- Invierno
Sábados, domingos y festivos 1
- Verano (del 1/6 al 30/9)
Laborables, sábados, domingos y festivos 1

RC

GL

Z

JL

FM

JLB

87

ANEXO N° V
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, que se habilite expresamente para tal fin. En Unidades o Gerencias distintas de las de Mantenimiento de Instalaciones, Mantenimiento de Material Móvil y Conservación 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.

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.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature in the center, a signature with a horizontal line below it, and several smaller signatures and initials on the left and right sides. The initials "RB" are visible near the bottom center.

ANEXO Nº VI

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 periodos 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 incluidas las intervenciones quirúrgicas de carácter grave.

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 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 supuestos 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 como de grave o leve por parte del facultativo o fecha de ingreso y alta cuando el enfermo esté ingresado más de dos días en centro hospitalario o sea intervenido con anestesia general.
- 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".

The bottom of the page contains numerous handwritten signatures and initials in black ink. These include a large signature on the left, several smaller initials and signatures in the center, and a large signature on the right. There are also some initials and marks at the bottom right, including the number '93'.

ANEXO Nº VII REGULACIÓN DEL RÉGIMEN DE DISPONIBILIDAD

1.- OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente norma tiene por objeto:

- Establecer los principios generales para la creación y regulación de un sistema de disponibilidad denominado "Equipos de Disponibilidad", con la finalidad de atender los trabajos necesarios para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes acaecidos en el ámbito de las operaciones de mantenimiento de la Red de Metro de Madrid o solventar las incidencias en la Red o en cualquiera de sus dependencias que afecten negativamente a la prestación del servicio de Metro.
- Determinar las condiciones y compensaciones asociadas a dicho sistema.

Esta Norma afectará a todo el personal operario que, voluntariamente, se adscriba al régimen de disponibilidad, si bien podrá ser objeto de desarrollo posterior, en las correspondientes Mesas Sectoriales de Productividad, en cuanto a la aplicación concreta de estos principios a cada situación.

2.- DEFINICIONES Y NATURALEZA JURÍDICA

Disponibilidad: Se entiende por disponibilidad la situación de disposición de un trabajador para su rápida localización e incorporación al servicio, fuera de su horario laboral, a cambio de una compensación económica, fijada independientemente del trabajo efectuado. Por su naturaleza, la disponibilidad no tendrá, en ningún caso, la consideración de guardia de presencia, ni tampoco la de tiempo de trabajo; de manera que, si en algún momento le fuera aplicable dicha consideración (guardia de presencia o tiempo de trabajo), quedaría sin efecto el régimen de disponibilidad.

Por excepción, también se considerará como disponibilidad, la situación del trabajador perteneciente a los Equipos de Disponibilidad que se encuentre dentro del horario laboral al acaecer la incidencia o percance, y que es requerido para intervenir a fin de solventar la misma. En este único caso, el tiempo invertido, a estos efectos, hasta donde sea coincidente con su jornada laboral ordinaria, sí será considerado tiempo de trabajo.

Tiempo de disponibilidad: Se entiende por tiempo de disponibilidad el período afectado por la situación de disposición anteriormente referida, que no tiene la consideración de tiempo de trabajo.

Tiempo de incorporación: Es el tiempo máximo establecido desde que se recibe el aviso para la incorporación, según indique el Mando o Responsable en cada caso, al recinto base de trabajo o al lugar en que hayan de prestarse los servicios.

Intervención: Consiste en la incorporación efectiva a la realización del trabajo para atender situaciones de incidencias y/o siniestros en el Servicio que pudieran ocasionar daños o repercusiones negativas al servicio de Metro.

3.- CRITERIOS GENERALES

La decisión de implantar, modificar o suprimir un sistema de disponibilidad es competencia de la Dirección de la Empresa. La decisión de modificación o supresión deberá obedecer a causas debidamente justificadas, que conlleven perjuicios o merma de resultados para la prestación del servicio, y requerirá previa información a la Representación de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, la Dirección de la Empresa asume el compromiso de acordar con la Representación de los Trabajadores los términos en que se lleve a efecto la implantación del sistema de disponibilidad en cada Gerencia, Sección o estamento organizativo que, en cada caso, corresponda, informando previamente a dicha Representación acerca de las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que aconsejaran dicha implantación. En concreto, se reitera a este respecto la vigencia del compromiso de mantener el sistema de Equipos de Disponibilidad para las Unidades de Mantenimiento de Instalaciones (y Gerencia de Mantenimiento de Vía y Obras) y de Mantenimiento de Material Móvil, en los términos previstos en la cláusula 16ª del presente Convenio Colectivo.

La decisión de implantar un sistema de disponibilidad en una Sección o estamento organizativo no restringe la facultad de la Dirección de requerir, en casos puntuales (y a modo de refuerzo de los Equipos de Disponibilidad), la intervención de cualquier otro trabajador del estamento afectado, esté o no adscrito al sistema de disponibilidad, que deberá cumplir los requerimientos psicofísicos precisos para la realización de los trabajos encomendados.

Una vez establecido en un ámbito organizativo concreto, el sistema de disponibilidad se prorrogará indefinidamente, negociándose aquellas modificaciones que resultaran precisas para alcanzar la mayor efectividad del sistema.

Para cada régimen de disponibilidad, la Empresa determinará y dotará, al nivel organizativo que corresponda, los sistemas de comunicación y localización. Los sistemas de comunicación y localización de los trabajadores sujetos a régimen de disponibilidad deben ser apropiados para permitir al trabajador una cierta libertad de movimiento en su zona geográfica, realizando una vida normal que pueda incluir salidas a zonas próximas a su domicilio que no impidan su incorporación efectiva al trabajo en el tiempo establecido.

Con carácter general, el tiempo para la incorporación al trabajo desde que se recibe el aviso será de treinta a sesenta minutos. En los casos en que, por el sistema de comunicación, se requiera cualquier tipo de confirmación o aclaración, se recabarán las mismas de forma inmediata o, en su defecto, en un tiempo máximo de quince minutos siguientes al aviso.

La intervención efectiva o incorporación al trabajo vendrá causada por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes o de solventar incidencias en la Red o en cualquiera de sus dependencias que afecten a la prestación del servicio. Las horas extraordinarias así realizadas no se tendrán en

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "JLB" and "95".

cuenta a efectos de la duración de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas. Ello sin perjuicio de que serán retribuidas como extraordinarias, devengándose los importes previstos en la normativa convencional vigente.

Cuando sea requerido para una intervención, y a los efectos de que el personal en régimen de disponibilidad disfrute de un tiempo adecuado de descanso desde la finalización de la intervención, se observarán las previsiones de la normativa laboral vigente acerca de la duración máxima de la jornada de trabajo, así como del descanso mínimo entre jornadas (en la medida en que dichas previsiones normativas resultaran de aplicación en cada caso), sin que esta circunstancia conlleve el cambio de horario de la jornada laboral del trabajador afectado.

4.- COMPOSICIÓN DE EQUIPOS, DOTACIONES Y FORMACIÓN

La Empresa acordará con la Representación de los Trabajadores, en cada caso, el número de personas que componen cada equipo de disponibilidad. A su vez, la Empresa determinará la cualificación profesional y requerimientos psicofísicos precisos al efecto, informándose, previamente, a la Representación de los Trabajadores.

Excepcionalmente, podrán constituirse Equipos de Disponibilidad con dotaciones inferiores a las habitualmente establecidas, comunicándose tal circunstancia a la Representación de los Trabajadores.

La adscripción de los trabajadores al régimen de disponibilidad se realizará previa petición voluntaria de los trabajadores pertenecientes a una Sección o ámbito organizativo en la que se implantara dicho sistema, y siempre que los candidatos acreditaran reunir los requisitos de cualificación y requerimientos psicofísicos precisos (a este respecto, el Comité de Seguridad y Salud Laboral podrá conocer, de manera genérica y no personalizada, los requerimientos psicofísicos precisos para la adscripción al sistema). La presentación voluntaria vincula a una permanencia en el régimen de Equipos de Disponibilidad no inferior a dos años desde su incorporación. A partir de este plazo bianual de adscripción efectiva, el trabajador podría formular su renuncia a dicha adscripción.

Caso de existir más peticiones voluntarias que plazas a cubrir, se llevarán a efecto las pruebas oportunas para determinar un primer orden de adscripciones. Los candidatos que reunieran los requisitos precisos y no ocuparan temporalmente plaza quedarán en lista de espera para cubrir los turnos de sustituciones a que hubiera lugar por bajas motivadas por renuncias, separaciones por sanción, u otras causas justificadas que impidieran que el trabajador continuara prestando servicios en régimen de disponibilidad.

A partir de los dos primeros años de vigencia del sistema de Equipos de Disponibilidad en una Sección, y siempre que hubiera candidatos en lista de espera, se dará lugar a la renovación de, al menos, el 10% de los trabajadores adscritos al régimen de disponibilidad operativo en dicha Sección.

La Empresa facilitará la formación adicional necesaria a los integrantes de los Equipos de Disponibilidad a fin de garantizar la mayor calidad y efectividad de este servicio. El alcance y contenido de dicha formación se comunicará a la Representación de los Trabajadores, que dispondrá de un plazo, conformado por los 10 días naturales

siguientes, a fin de plantear ante la Dirección las alegaciones o propuestas que estime oportunas.

Los agentes nombrados como integrantes de Equipos de Disponibilidad se deberán incorporar con la dotación de ropa de trabajo, herramientas y demás útiles necesarios que le serán proporcionados por la Empresa.

5.- CALENDARIOS

Respecto de cada sistema sectorial de disponibilidad, y a fin de garantizar la correcta cobertura del servicio, la Dirección confeccionará un calendario o cuadro de servicio periódico determinando:

- Trabajadores nombrados.
- Semanas (días y horas) afectadas por la dedicación al sistema de disponibilidad.
- Cadencia en la alternancia.
- Régimen de posibles sustituciones por cualquier tipo de ausencia (I.T., permisos, etc.).
- Dotación y cadencia en la alternancia específicas para el caso de vacaciones.
- Forma de publicación de los calendarios.

Como norma general, los cuadros de servicio incluirán en su programación, como máximo, una semana de régimen de disponibilidad de cada tres, salvo en los casos puntuales de menor disponibilidad de trabajadores por vacaciones, I.T., etc..

En caso de que un trabajador nombrado para un equipo pasara a situación de Incapacidad Laboral (I.T.), en los tres días anteriores al inicio del servicio de disponibilidad o durante el transcurso de la semana de servicio, deberá notificar dicha incidencia de manera inmediata, y de forma personal o por el medio alternativo más idóneo, al Mando o Responsable de su nombramiento y/o llamamiento, a fin de que disponga la sustitución que, en su caso, proceda, a la mayor brevedad posible.

Con objeto de asegurar la plena operatividad de los Equipos de Disponibilidad respecto de aquellas Secciones, estamentos o ámbitos organizativos en que no se hubieran producido requerimientos de intervención efectiva, por parte de los Equipos de Disponibilidad, en un cierto período de tiempo, se organizarán simulacros de intervención, con la finalidad de llevar a cabo las prácticas precisas para mantener el sistema debidamente operativo.

6.- SITUACIONES DE RETRASO O INASISTENCIA INJUSTIFICADAS

Cuando fuera requerido, el retraso injustificado en la incorporación efectiva al trabajo en el plazo establecido, por parte del trabajador, donde le fuera indicado, constituirá un incumplimiento sancionable como falta leve, siempre que el retraso sea superior a 15 minutos.

La inasistencia injustificada constituirá una falta tipificada como grave y, entre otras sanciones, podrá llevar aparejada la baja o separación del trabajador del régimen de disponibilidad. Lógicamente, en este supuesto no se devengará retribución alguna en la guardia semanal correspondiente.

La reincidencia, conformada por dos retrasos constitutivos de faltas leves, también podrá llevar aparejada la baja o separación del trabajador del régimen de disponibilidad.

7.- COMPENSACIONES ECONÓMICAS

En caso de efectiva prestación del servicio de disponibilidad (es decir, excepcionándose situaciones de vacaciones, I.T. -salvo la derivada de accidente de trabajo- y cualquier tipo de permiso o circunstancia que justifique la ausencia de prestación efectiva del servicio), se devengarán, por cada semana laboral efectiva, las siguientes retribuciones:

- Compensación por la situación de disponibilidad sin intervención (Complemento de Disponibilidad): 100 euros brutos por semana.

Esta compensación se devengará por el desempeño efectivo e íntegro de la prestación del servicio de disponibilidad durante toda la semana asignada. En caso de concurrencia de la situación de Incapacidad Temporal (I.T.), durante el transcurso de la semana en cuestión, se devengará la compensación proporcional a los días de la semana no afectados por la situación de I.T.; lo anterior, salvo que alguno o varios de los días alcanzados por la situación de I.T. correspondiera a sábados, domingos o festivos, en cuyo caso no se devengará retribución alguna durante dicha semana. En el supuesto de I.T. derivada de accidente de trabajo, sí se devengará la retribución, en el caso de que la situación de I.T. se inicie durante el transcurso de la semana asignada al trabajador afectado para el servicio de disponibilidad.

Para el caso de que, por cualquier motivo, un trabajador tuviera que sustituir en el Equipo de Disponibilidad a otro inicialmente nombrado para una determinada semana, percibirá la retribución proporcional al número de días que hubiere prestado el servicio de disponibilidad; salvo en el caso de que la duración de tal sustitución se prolongara por más de 3 días (es decir, 72 horas), en cuyo caso percibirá íntegramente la compensación económica establecida (100 euros).

- Compensaciones por intervención. La incorporación al trabajo o "intervención" se compensará con:

- Retribución como extraordinarias de las horas efectivamente trabajadas fuera de la jornada laboral ordinaria.

Las horas efectivamente trabajadas fuera de la jornada laboral ordinaria serán compensadas como extraordinarias, de conformidad con lo previsto en la normativa convencional vigente. A estos efectos se considerará como tiempo de trabajo el transcurrido desde la incorporación del trabajador al lugar de prestación de sus servicios relacionados con la incidencia hasta el momento en que se den por finalizados los mismos. En los casos en que se requiera previamente acudir a un recinto base, los desplazamientos desde el mismo hasta el lugar de prestación de los servicios, y viceversa, se considerarán como horas efectivamente trabajadas.

- Retribución del tiempo de viaje.

Se abonará una compensación económica por valor de media hora extraordinaria por el tiempo invertido en el desplazamiento desde el domicilio hasta el recinto base, en su caso, o hasta el lugar de prestación de los servicios; y de otra análoga, con idéntico importe, por el tiempo invertido en el regreso al domicilio desde el lugar de prestación de los servicios.

- Compensación por gastos de desplazamiento.

Se compensarán como gastos de desplazamiento los ocasionados por el uso de cualquier medio de transporte público (taxi, etc.) o privado apropiado para el traslado hasta el recinto base, en su caso, o hasta el lugar de prestación de los servicios, así como para el regreso al domicilio del trabajador una vez finalizados los mismos.

En caso de utilización del vehículo privado, se abonará como compensación por km. recorrido en la ida y vuelta la cantidad de 0,24 €/km.

- Abono de dietas.

La dietas o gastos de manutención se devengarán, en su caso, por aplicación de la normativa convencional vigente.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are of various styles, some appearing to be initials like 'RC', 'AP', 'JB', and others that are more elaborate. There are also some numbers like '99' and '7m' visible among the signatures.

ANEXO N° VIII
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

Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the right margin, a signature below the 'Rendimiento' section, and several signatures and initials at the bottom of the page, including one with the number '100' next to it.

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, en principio, de 9 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 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.