

# EXTRA CONTRAMARCHA



## SOLIDARIDAD OBRERA

Sección Metro: C/ Valderribas, 49. 28007 Madrid

Tfno. exterior 91.379. 87. 33 Tfno. Interior 38733 y 84236

Internet: <http://www.nodo50.org/sobrero/> E-mail: [sobrero@nodo50.org](mailto:sobrero@nodo50.org)

Sindicato: C/Espoz y Mina, 15. 28012 Madrid. Tfno. 91.523.15.16



Nº EXTRA SEPTIEMBRE DE 2000

D. LEGAL M-15919-1999

COSTE: 25 PTS

## UN CONVENIO PARA TODOS...



## ...SE CONSIGUE CON LA PARTICIPACIÓN DE TODOS

# PLATAFORMA DE CONVENIO - 2000

En el Contramarcha nº 4 (abril-mayo/2000) dimos un primer paso para promover la elaboración de la Plataforma de Convenio próximo desde los puestos de trabajo. Comenzar a debatir las reivindicaciones por las que luchar y cómo hacerlo. Más que esperar a que cada sindicato elabore y publique su plataforma **queremos impulsar que sea desde los puestos de trabajo de donde salgan las reivindicaciones.**

A continuación presentamos las reivindicaciones, objetivos, etc. que han generado hasta ahora estos debates e inquietudes, significativamente concentradas en puntos generales que pueden aunar a todos los trabajadores e intensificar el debate entre compañeros. La plataforma sigue abierta a las llamadas y escritos que desde cada dependencia, sección, estación, categoría, etc..., nos mandéis y la seguiremos publicando hasta presentarla en Asamblea General. Todos estamos implicados, porque todos somos necesarios.

**PERIODO DE VIGENCIA:** 1 año.

## CREACIÓN DE EMPLEO.

1º. Ampliar en 500 trabajadores la plantilla actual (que a fecha de 1/1/2001 debe ser de 5.548 trabajadores), para adecuarla a la carga de trabajo real que deben absorber los trabajadores.

2º. Absorción de los trabajadores de las contratas que realizan trabajos fijos en la empresa Metro de Madrid, pasando así a formar parte de la plantilla.

3º. Además se cubrirán todos los puestos de trabajo que queden vacantes por motivos de excedencias, bajas definitivas, etc...

4º. Como criterio objetivo de creación de empleo, la empresa -acudiendo a la contratación externa- ofertará al menos 25 nuevos puestos de trabajo por cada estación que sea inaugurada y con anterioridad a que este hecho se produzca.

Todos estos nuevos empleos se sumarán a la plantilla neta que, según el Convenio 1997-2000, deberá existir en la empresa a 31/12/2000.

## ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

La empresa no ejercerá la facultad de despido colectivo/individual por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, ni modificará sustancialmente las condiciones de trabajo según el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores (E.T.).

## JUBILACIÓN.

Alcanzada la edad de 60 años, los trabajadores tendrán derecho a jubilación a tiempo parcial en los términos previstos en el art. 12.6 del E.T.: con la reducción máxima del 77% de su jornada y el resto como contratado a tiempo parcial. La empresa concertará con un desempleado un contrato de relevo por el tiempo que le reste al primero para acceder a la jubilación definitiva. El trabajador contratado pasará a estarlo de manera indefinida cuando se produzca la jubilación definitiva.

## SUBIDA SALARIAL.

Incremento lineal de 20.000 ptas. en el salario base (por quince pagas). El resto de componentes de las retribuciones salariales (complemento personal, complemento de antigüedad, etc.), así como las percepciones extrasalariales (dietas, abonos por desplazamiento, indemnizaciones, etc.) deberán incrementarse en el porcentaje previsto para el IPC del año 2001.

## CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL.

A final de año, si se produjera un exceso en el I.P.C. real con respecto al previsto por el Gobierno, se aplicaría este exceso en todos los conceptos de las tablas salariales.

## RECIBO DE SALARIOS.

El modelo de recibo de salarios se ajustará al modelo oficial según Orden 27/12/94 y desglosará en el concepto de antigüedad los dos componentes, tanto el vigente hasta el 31/12/1997 (con sus posteriores revalorizaciones), como el calculado a partir de la estructura salarial establecida en el convenio 1997-2000. También se desglosará el importe de los conceptos tenidos en cuenta para obtener las diferentes bases de cotización y el consiguiente desglose de prorratas de pagas extras.

## CONDICIONES DE TRABAJO

### JORNADA DE TRABAJO:

El cómputo de la jornada de trabajo anual pasará a ser de 1.625 horas (reducción de 40 horas respecto al año 2000) y desaparecerán las jornadas irregulares.

### CARNET DE CONDUCIR:

Los gastos derivados de la renovación de los carnets de conducir de aquellos agentes a los que la empresa obligue a utilizarlos en su puesto de trabajo, serán abonados por la propia empresa.

**OTROS :**

-Compondrán sectores de una única estación para los Jefes de Sector, las estaciones de cabeceras así como las estaciones con intercambiador de transportes.

-Se establecerá como norma el nombramiento de un Subalterno fijo en las estaciones con intercambiador de transportes.

- Para igualarlas con el resto de las líneas se mantendrá una rotación como mínimo en las líneas 11 y Ramal, hasta la 1:00h.

**HORAS EXTRAORDINARIAS.**

Eliminación de las horas extras voluntarias y, en su caso, cada hora extra sería compensada exclusivamente con un tiempo de descanso consistente el doble de tiempo realizado.

**PERMISOS RETRIBUIDOS.**

Seguirá vigente lo establecido en el convenio 1997-2000 con las mejoras introducidas por la Ley 39/99. En cuanto al parentesco por afinidad quedarán asimiladas las relaciones derivadas de todas las uniones de hecho constatadas.

**EXCEDENCIAS****POR CUIDADO DE FAMILIARES.**

La duración de la excedencia por cuidado de familiares - en los términos previstos en el art. 46.3 del E.T.- se podrá ampliar hasta tres años a petición del trabajador.

**JORNADA REDUCIDA.**

Se concederá a cualquier trabajador que, de acuerdo al art. 37.5 del E.T., solicite la jornada reducida (trabajar el 50% de la jornada) para cuidado de hijos y otros familiares, percibiendo el 60% de las retribuciones totales. Tal

y como viene sucediendo en algunas categorías de la Unidad Operativa de la empresa.

**PASES DE LIBRE CIRCULACIÓN**

Se concederán pases de libre Circulación en la Red de Metro para cónyuges de trabajadores ya jubilados que los soliciten, en las mismas condiciones que los cónyuges de trabajadores en activo. Es decir: sin considerar que los cónyuges tengan o no ingresos del trabajo.

**UNIONES DE HECHO**

Tendrán derecho a disfrutar de los 15 días de permiso por matrimonio las parejas que, cumpliendo con los requisitos exigidos en el convenio 1992/93, sean reconocidos por la empresa como tales.

**COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.**

Los actuales Vocales tendrán las competencias y funciones de los Delegados de Prevención Laboral.

**FORMACIÓN.**

Se programarán cursos de reciclaje y formación para garantizar un adecuado funcionamiento en los puestos de trabajo, siendo estos cursos impartidos a los trabajadores dentro de la jornada laboral asignada en cuadros. Como mínimo, se realizará un curso de reciclaje de una semana de duración, por trabajador al año.

**CONVALIDACIÓN DE LA NORMATIVA INTERNA ANTERIOR**

Ya fuera de origen pactado o reglamentario, en todo aquello que no estuviera regulado o no contraviniera lo dispuesto en Convenio, manteniéndose el mismo rango normativo y eficacia que cada una de aquellas disposiciones tuviera.

Puede que **tras las experiencias del presente Convenio** y lo que viene ocurriendo tras su firma, la situación para el próximo no sea la más idónea. También es previsible que la Dirección vuelva a pretender, como en anteriores ocasiones, robarnos derechos y degradarnos las condiciones de trabajo.

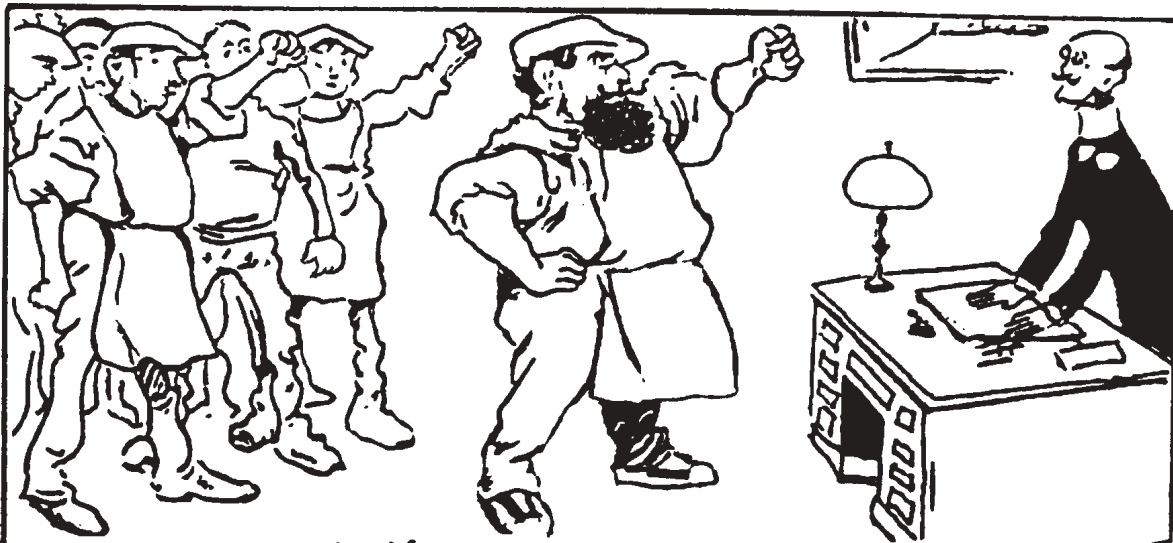
Pero, ante este posible panorama no cabe la desilusión. **Tenemos que saber enfrentarnos a las pretensiones empresariales siempre con la vista puesta en la conquista de los objetivos que plasmemos en la Plataforma.**

Deberemos centrarnos en lo que nos une a todos y saber construir en positivo, sentando desde el primer momento las bases de una sólida unidad de los trabajadores.

**Un buen método** para conseguirlo radica en la participación activa y constante en el debate y en la toma de decisiones en asamblea: siguiendo de cerca las conversaciones (tanto entre Sindicatos como con la Dirección), debatiendo entre todos, atentos ante cualquier circunstancia.

# EL CHARLATÁN

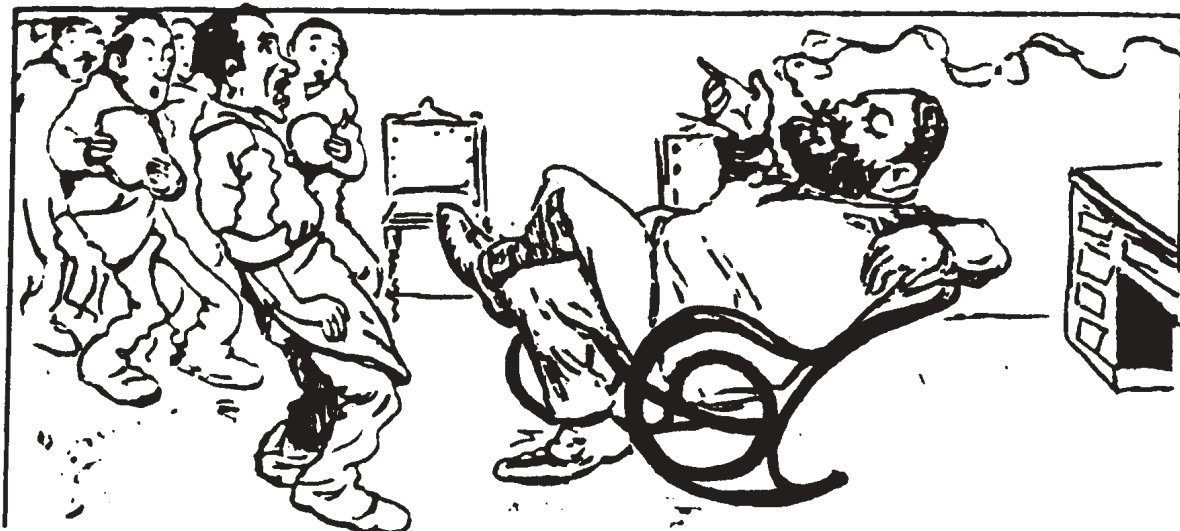
PUBLICADO EN LA REVISTA BLANCA N° 99 EN 1902,  
Y REPRODUCIDO EN EL CONTRAMARCHA DE MAYO DE 1989.



....y en representación de mis compañeros, y como jefe de ellos, vengo a pedir...



¿Conque usted es el jefe? Lo adiviné por la verbosidad y por el aristocrático desprecio con que habla de sus...Usted puede desempeñar en nuestra casa cargo preeminente.



Nada, nada, ni un céntimo más, ni un minuto menos. Los negocios van mal, los francos suben, los brazos sobran, porque la ley de la oferta y la demanda...