



N.º 27

Madrid, abril de 1983

# TEXTO INTEGRO DEL CONVENIO COLECTIVO

*En Madrid, a veinticinco de marzo de mil novecientos ochenta y tres, se reúnen, en el Edificio Social de la Compañía Metropolitana de Madrid, los miembros de la Comisión Deliberante del Convenio Colectivo de la Compañía Metropolitana de Madrid y del Ferrocarril Suburbano de Carabanchel, bajo la Presidencia de Don Miguel Angel Campos Alonso.*

Componen la Comisión Deliberante los siguientes señores:

De una parte, en representación de la Dirección de la Empresa:

- Don Manuel Martínez Rodríguez
- Don Javier Valero Calvete
- Don Manuel Villarrubia Martínez
- Don Ricardo Tejero Marugán
- Don Federico de la Lastra y Martínez de Tejada
- Don Francisco Javier Galván Barba

De otra parte, en representación de los Trabajadores:

- Don Miguel Angel Barajas Martín
- Don Victoriano Herrero Blázquez
- Don Miguel Vázquez Sarti
- Don Gabriel Risco Corvillo
- Don Angel Pérez Martínez
- Don Julio Gálvez Moreno
- Doña María Luisa Rubio García
- Don Víctor Romano Soria
- Don Gregorio Rodríguez Rodríguez
- Don Andrés Asenjo Bezos
- Don Fernando Andrés Chicharro
- Don Julio Pérez Ramiro.
- Don Victoriano Herrero Blázquez, como Portavoz de la Sección Sindical de CC.OO.
- Don Antonio Domínguez Espejo, como Portavoz y Asesor de la Sección Sindical de U.G.T.

Y como Secretarios han actuado:

- Doña Mercedes Hernández Salas
- Don Fernando de Cevallos y Aguarón.

Ambas partes, de acuerdo con la representación que cada una ostenta, por unanimidad de sus miembros —conforme consta en las Actas de las sesiones celebradas— al amparo de las Disposiciones Vigentes suscriben el presente Convenio Colectivo con arreglo a las siguientes cláusulas:

## CAPITULO UNO: NORMAS GENERALES

### Cláusula 1.ª: Ambito Personal

El presente Convenio Colectivo afectará a todos los agentes que presten sus servicios en la Compañía Metropolitana de Madrid y en el Ferrocarril Suburbano de Carabanchel en el momento de su entrada en vigor y a cuantos ingresen como trabajadores fijos durante su vigencia.

Se exceptúan aquellos agentes a los que se refieren los apartados a), b) y c) del Artículo 1.º de la Reglamentación de Trabajo de la Compañía aprobada por Orden Ministerial de 28 de marzo de 1969. Se exceptúan, asimismo, quienes se hallen vinculados a la Empresa por Contrato de Arrendamiento de Servicios.

### Cláusula 2.ª: Vigencia

El presente Convenio entrará en vigor el día en que haya sido publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Madrid y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1983.

Esto no obstante, las mejoras de las condiciones económicas pactadas en las Cláusulas 5.ª, 8.ª y 9.ª, retrotraerán sus efectos al día 1.º de enero de 1983.

El presente Convenio podrá ser prorrogado expresa o tácitamente, entendiéndose así si no media preaviso de denuncia por cualquiera de las partes formulada, por lo menos, con un mes de antelación a la expiración del plazo contractual o de sus prórrogas. Las prórrogas tácitas tendrán un año de duración; las expresas, la duración que se pacte.

### Cláusula 3.ª: Comisión de Seguimiento y Control

Para controlar, vigilar e interpretar el cumplimiento del presente Convenio, las partes firmantes deciden

constituir una Comisión Paritaria de Seguimiento y Control del mismo.

Tendrá también como misión desarrollar, durante la vigencia del Convenio, todos los apartados que según el mismo deben ser resueltos durante su duración.

Se regirá por las normas que se relacionan en la Cláusula 4.ª.

Estará compuesta por un máximo de seis miembros por cada Representación que deberán ser miembros de la Comisión Negociadora.

Para temas específicos, esta Comisión podrá formar grupos de trabajo, designados por ambas partes.

#### **Cláusula 4.ª: Normas de Constitución y funcionamiento de la Comisión**

La Comisión creada en la Cláusula anterior se constituirá y comenzará sus trabajos, en el plazo máximo de diez días contados desde la entrada en vigor del presente Convenio.

Elegirá de entre sus miembros, persona que tome a su cargo la ejecución de las gestiones derivadas de los acuerdos de la Comisión y la moderación de los debates.

Esta Comisión se reunirá, al menos, una vez al mes. A petición de cualquiera de las partes, por razones de urgencia, podrán celebrarse reuniones extraordinarias.

Esta Comisión recibirá la documentación necesaria para el exacto cumplimiento de sus funciones.

### **CAPITULO DOS: SALARIOS**

#### **Cláusula 5.ª: Incremento Salarial**

A partir de 1.º de enero de 1983, se establece un aumento del 12,32 % sobre el valor que en 31 de diciembre de 1982, tenían los siguientes conceptos retributivos:

- Los que integran el Salario Unificado mensual o diario, incluso en sus Pagas Extraordinarias.
- El valor diario o mensual de las anualidades que se perciben por razón de la antigüedad en la Empresa.
- Las Gratificaciones Fijas.
- Los Incentivos o Primas de Producción.
- Las Mejoras Voluntarias de Retribución.
- El importe de las asignaciones por material de Escritorio.
- La Prima de Asistencia.

#### **Cláusula 6.ª: Revisión Salarial**

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo, establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrase al 30 de septiembre de 1983, un incremento respecto al 31 de diciembre de 1982, superior al 9 %, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del I.P.C. en el conjunto de los doce meses de 1983.

Tal incremento se abonará con efectos de 1.º de enero de 1983 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los conceptos salariales utilizados para realizar los aumentos previstos en este Convenio.

El porcentaje de revisión resultante guardará en todo caso, la debida proporcionalidad en función del

nivel salarial pactado en este Convenio a fin de que se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses de 1983.

#### **Cláusula 7.ª**

Las retribuciones que perciban los trabajadores fuera de la nómina mensual, por incidencias abonadas en virtud de reclamaciones o por cualesquiera otras circunstancias, tendrán su adecuado reflejo en el correspondiente Recibo Mensual de Salarios.

#### **Cláusula 8.ª: Quebranto de Moneda**

Los Agentes de Taquilla percibirán trimestralmente y por el Concepto de Quebranto de Moneda, la cantidad de 900 pesetas (NOVECIENTAS PESETAS). Se exceptúan los Taquilleros complementarios que percibirán 450 pesetas (CUATROCIENTAS CINCUENTA PESETAS) trimestralmente.

#### **Cláusula 9.ª**

Las retribuciones de los Aprendices se actualizarán, manteniéndose los porcentajes que sobre el Salario Unificado del Ayudante se establecen en la Cláusula 27 número 5.º del Convenio Colectivo de 1982.

#### **Cláusula 10.ª: Racionalización y reforma de Incentivos**

Se establecerá una Reforma de Incentivos, relacionada con la Productividad Laboral, que permita la participación de los trabajadores en el incremento de la productividad.

Como punto de partida, y con independencia del proceso de reestructuración de la empresa, se procederá a una racionalización del actual sistema de incentivos con objeto de adecuarlos a criterios de equidad.

Los sistemas que se establezcan en la Reforma han de ser sencillos y de fácil interpretación, así como con carácter de globalidad en la medida en que la actuación sobre la productividad pueda ser agrupada y solidaria.

Estos sistemas deberán ser abiertos, mediante criterios de actualización, a las variaciones de funciones y organización del trabajo derivados de la ampliación de la red, tecnologías, equipos y sistemas de explotación.

La nueva estructura de incentivos, se integrará y relacionará dentro del sistema general de retribuciones, con el fin de estudiar la posibilidad de reestructuración de determinados conceptos de retribución, ya que, en definitiva, el conjunto de todos los sistemas y conceptos, configura el esquema general de retribuciones.

El estudio de reforma deberá estar terminado dentro del periodo de vigencia del presente Convenio.

### **CAPITULO TRES: JORNADA DE TRABAJO**

#### **Cláusula 11.ª: Tiempo de descanso**

Se constituirá una Comisión Paritaria que estudiará las diversas formas en que se implantará un tiempo de descanso, sobre la base de las normas que a continuación se fijan. Esta Comisión concluirá sus trabajos

antes del día 1 de junio de 1983 y se implantarán sus resultados a partir de 1.º de octubre.

Aquellos estudios tendrán como bases:

— Se referirán a las jornadas continuas, no a las partidas o constituidas por dos semiturnos separados entre sí.

— El período de descanso no podrá ser superior a 30 minutos ni inferior a 20.

— Los trabajadores que presten sus servicios en puestos de vigilancia y/o presencia no serán sustituidos por otros durante su descanso, por lo que disfrutarán del mismo sin abandonar el recinto donde habitualmente realizan su trabajo. Si por incidencias del servicio no se pudiese efectuar el descanso en el horario previsto para ello o fuese necesaria su interrupción, se disfrutará o se completará una vez superada la incidencia.

— El tiempo de descanso que resultase de estos estudios para cada agente, será considerado como efectivamente trabajado.

#### Cláusula 12.ª: Horario flexible para el personal técnico y administrativo

Sin perjuicio del mantenimiento de las jornadas de trabajo actualmente reconocidas, se establece un sistema de horario flexible para el personal técnico y administrativo que, a la entrada en vigor del presente Convenio tiene, entre los días 15 de septiembre y 14 de junio, jornada de trabajo de 8 a 14 y de 14,40 a 17,09 o de 16 a 18,29. Este horario flexible será optativo, debiendo ejercitarse el derecho de opción mensualmente, mediante la previa comunicación al inmediato superior.

Durante aquel período de tiempo regirán las siguientes normas:

a) La entrada al trabajo, tendrá lugar entre las 8 y las 9 horas y entre las 14,40 y las 16 horas.

b) La jornada de mañana finalizará entre las 14 y las 14,30 y la de tarde entre las 17 y las 20 horas.

c) Será obligatoria para todos los agentes, la presencia en el lugar de trabajo de 9 a 14 y de 16 a 17 horas.

d) La jornada diaria de trabajo no podrá ser superior a nueve horas ni inferior a siete horas treinta minutos.

e) La jornada flexible sólo tendrá una interrupción precisamente entre las 14 y las 16 horas, que no podrá ser inferior a cuarenta minutos.

f) Semanalmente habrá de realizarse una jornada de 42 horas y 25 minutos, con el fin de alcanzar en cómputo anual, teniendo en cuenta la jornada de verano, la jornada de cuarenta horas semanales.

g) La Prima de Asistencia establecida en la Cláusula 9.ª del Convenio Colectivo de 1982, en su valor para cada categoría profesional, se percibirá en base al cómputo semanal de la jornada, descontándose del importe correspondiente las fracciones completas de diez minutos a que se refiere el párrafo Cuarto de la citada Cláusula. Todo ello sin perjuicio de las responsabilidades en que el agente pudiera incurrir por los retrasos injustificados o por la falta de cumplimiento de la jornada laboral.

h) Cuando entre el lunes y el viernes de una semana hubiera una Fiesta, el horario laboral correspondiente a esa semana se reducirá en ocho horas veintinueve minutos. Igual tratamiento tendrá la compensación de las Fiestas que coincidan con Sábado.

i) Por razón de sus especiales características, determinados puestos de trabajo podrán ser excluidos de la aplicación de la flexibilidad de horario. Se procurará que tales puestos de trabajo sean los mínimos posibles.

j) Durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 14 de septiembre, el personal a que se refiere esta Cláusula tendrá su entrada al trabajo entre las 8 y las 8,30 horas y la salida entre las 14 y las 14,30 horas. La jornada semanal será de treinta horas, salvo coincidencia de festivos.

El personal técnico y administrativo con jornada semanal de treinta horas durante todo el año, podrá acogerse a la flexibilidad de horario de entrada comprendida entre las 8 y las 8,30 y de salida entre las 14 y las 14,30. A este personal le serán aplicables, en lo procedente y con las adaptaciones oportunas, las normas anteriores.

Con observancia de las normas fijadas en la Cláusula 29 de este Convenio, el personal técnico y administrativo que realice los estudios enumerados en ella, tendrá derecho a acogerse a la jornada opcional descrita en la Cláusula 13 del Convenio Colectivo de 1978.

La entrada en vigor de esta Cláusula estará condicionada a la instalación de los necesarios relojes de Control.

## CAPITULO CUATRO: FORMACION PROFESIONAL

### Cláusula 13.ª

La Comisión Mixta Paritaria de Formación Profesional creada por los Acuerdos de 30 de mayo de 1980, incorporados al Convenio Colectivo de 18 de marzo de 1981, estará compuesta por representantes designados por la Dirección y por el Comité de Empresa de los que tendrán carácter fijo un representante por cada parte. El Comité designará para cada reunión, además, un representante de la División a que correspondan los temas formativos que hayan de tratarse y otro por el Servicio o Sección de éste a que aquellos temas se refieran específicamente.

Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

— Participación en la confección del Plan de Formación Anual. Las correcciones que en el mismo hayan de ser introducidas por razones de necesidad, imposibilidad o urgencia, serán comunicadas a la Comisión con la anticipación necesaria.

— Participación en el estudio de cada curso de nueva implantación (Programa; Manuales; Medios Didácticos y Personales, etc.). Se determinarán los óptimos a conseguir en cuanto a extensión y duración del Curso, número de asistentes, horario, etc., fijándose las normas de impartición. Las modificaciones que en un Curso vayan a introducirse serán, previamente conocidas por la Comisión.

— En caso de discrepancia entre ambas representaciones sobre el contenido de un determinado Curso, se elevará consulta a los Servicios de Formación del INEM. Su dictamen tendrá carácter vinculante.

— Al término de la impartición de cada Curso se facilitará a la Comisión de Formación un Informe sobre los resultados del mismo: calificaciones obtenidas, valoración del conjunto del Curso y cuantos datos sean de interés.

— La Comisión de Formación o alguno de sus miembros podrá disponer de sus propios asesores en materia de Formación Profesional. La Empresa facilitará a la Comisión toda la información necesaria para que estos asesores puedan cumplir su cometido. Los medios utilizados y los gastos que se ocasionen, cuando la petición de asesoramiento no hubiere sido acordada unánimemente por la Comisión, serán de cuenta de quien hubiere tomado tal iniciativa.

#### Cláusula 14.ª

La Empresa organizará para personas no vinculadas a ella por contrato de trabajo, Cursos de Iniciación y Divulgación de los conocimientos teóricos y funciones de las categorías de Jefes de Tren y Agentes de Taquilla y confeccionará los correspondientes manuales.

Eventualmente, estos Cursos de Iniciación y Divulgación podrán establecerse para Ayudantes de alguna de las especialidades existentes en la Empresa y para Subalternos de Estación.

Estos cursos tendrán una duración de quince días y cuatro horas diarias como máximo y una frecuencia superior a dos cursos anuales para cada especialidad. Se impartirán en forma y tiempo que no perturben la actividad normal de la Escuela de Formación Profesional de la Compañía. El número de plazas de cada curso no será superior a veinte.

Se anunciarán por los medios habituales de difusión de la Empresa. Se fijarán los baremos de valoración y criterios de adjudicación de las plazas de los Cursos, en función del número de peticiones.

La asistencia a estos cursos no producirá derecho a retribución de ninguna clase.

#### Cláusula 15.ª

La Compañía en base a los profesiogramas de los respectivos puestos de trabajo, confeccionará y remitirá a la correspondiente Comisión del Comité de Empresa, los Programas de Examen de las categorías profesionales por las que, normalmente, se produce el ingreso de nuevo personal en la Empresa; esto es, las de Jefe de Tren, Agente de Revisión, Subalterno de Estación y Peón.

En aquellos programas se expresarán las pruebas culturales y psicotécnicas a que deban someterse los aspirantes y que sean precisas en función de las características del puesto.

### CAPITULO CINCO: SEGURIDAD E HIGIENE

#### Cláusula 16.ª

##### I. Principios Generales

Son objetivos principales de la acción sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo en nuestra Empresa, los siguientes:

1. La evitación de riesgos físicos, psíquicos y sensoriales de los trabajadores, a través de las adecuadas medidas y recomendaciones que se planifiquen y pongan en práctica por los responsables respectivos.

2. La educación de los trabajadores en la filosofía de que la salud es un bien cuya pérdida es en muchos casos irrecuperable, por ello es absolutamente necesario que traten de evitar cualquier riesgo que la ponga en peligro, dentro de su trabajo habitual.

##### II. Clasificación de los riesgos

De una forma genérica los riesgos pueden clasificarse en:

1. *Técnicos* (máquinas o herramientas defectuosas, trabajos sin la debida protección de las instalaciones, etc.).

2. *Ambientales* (luz, temperatura, ventilación, humedad, contaminantes físicos, contaminantes químicos, contaminantes biológicos, etc.).

3. *Humanos* (provocados por factores físicos — posturas incómodas, pesos excesivos, fatiga, etc.— síquicos — ritmos excesivos de trabajo, repetitividad, etc.—, sensoriales — déficit de visión, audición, etc.—, falta de la adecuada protección personal — gafas protectoras, calzado de seguridad, etc.— y falta de la adecuada formación acerca del trabajo a realizar).

##### III. Creación del Organismo de Seguridad

Se creará un Organismo específicamente dedicado a:

— Estudio y determinación de los riesgos existentes en la Empresa; su anulación si es posible, su atenuación, o la protección del trabajador para evitar sus consecuencias.

— Organización de campañas de prevención de riesgos y Cursos de prevención.

— Proporcionar al trabajador los métodos y medios adecuados para que su trabajo sea confortable y psíquicamente satisfactorio.

El Organismo de Seguridad contará, desde el primer momento, con un Ingeniero de Seguridad que actuará con dedicación exclusiva a estos temas y los técnicos que en cada momento exija el desarrollo del Organismo.

Con independencia de lo anterior, se potenciará el Servicio Médico de Empresa, en especial en todo cuanto se refiere a la Higiene en el Trabajo.

##### IV. Prevención de los riesgos

Los riesgos para la salud del trabajador, se prevenirán evitando:

- 1.º Su generación
- 2.º Su emisión
- 3.º Su transmisión

y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos.

En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo, salvo en aquellos trabajos en los que resulte imposible por su propia naturaleza, en cuyo caso se adoptarán las medidas de protección personal pertinentes.

Se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1. En todo local o centro de trabajo y por cada área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posterior análisis por los órganos de Seguridad e Higiene. Esta actividad será controlada por el Comité de Seguridad e Higiene.

2. En toda ampliación o modificación del proceso productivo, se deberá tratar que la nueva tecnología, proceso, o producto a incorporar no genere riesgos.

3. Todo trabajo que, después de efectuadas las mediciones contenidas en el apartado primero, sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso, tendrá, salvo cuando estas cualidades sean inherentes al mismo e imposible su eliminación, un carácter excepcional y provisional, debiendo fijarse un plazo deter-

minado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador.

4. Cualquier daño a la salud que pueda diagnosticarse por los Servicios Médicos de Empresa como ocasionado por las condiciones de trabajo, será, a efectos de esta Compañía, considerado como una enfermedad del trabajo. Se realizará un estudio con vistas a una mejor determinación de la vinculación existente entre las condiciones de trabajo y el estado de salud de los trabajadores, con vistas a perfeccionar los conocimientos sobre enfermedades profesionales y enfermedades del trabajo en la Compañía.

5. Siempre que exista un riesgo demostrado e inminente para la vida o salud del trabajador y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, podrá aquél, previo conocimiento del mando de que dependa, solicitar la paralización del trabajo al órgano de Seguridad e Higiene. Una vez comprobada la naturaleza del riesgo, éste procederá a la paralización del trabajo si ello entrase dentro de sus competencias. En otro caso, lo pondrá en conocimiento inmediato de la Dirección de la Empresa.

Cualquier miembro del Comité de Seguridad e Higiene o del Comité de Empresa o de los Comités o Consejos de las Secciones Sindicales, podrá transcribir cualquier denuncia sobre riesgos o malas condiciones de trabajo en libros que se habilitarán al efecto y que se ubicarán en determinados puntos de las dependencias de la empresa.

7. En todo caso la Empresa se compromete a respetar y cumplir los Convenios de la O.I.T. que hayan sido incorporados al ordenamiento jurídico español sobre materia de salud, seguridad e higiene en el Trabajo, y a atender a sus recomendaciones dentro de lo posible.

#### V. *Derechos individuales de los trabajadores*

Los trabajadores gozarán de los siguientes derechos en materia de salud, seguridad e higiene en el trabajo:

1. Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad e Higiene, tendrán derecho a conocer toda la información de las materias empleadas, la tecnología, los medios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y demás aspectos del proceso productivo que sea necesario para el conocimiento de los riesgos de su salud física y mental, derivados del trabajo. También tendrán derecho al conocimiento de los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y los mecanismos de su prevención.

2. Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda la información correspondiente a su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes y diagnósticos que se les efectúen. Asimismo, tendrán derecho a que estos resultados les sean entregados por escrito.

3. La entrega de esta información a los interesados será obligatoria para la Empresa.

4. En aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, presuntos o demostrados, se adoptarán medidas especiales de vigilancia.

5. Aquellos trabajadores o grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

6. Cuando un trabajador reciba algún daño objetivo o demostrable para su salud a causa del trabajo,

los órganos competentes de la Empresa estudiarán su situación en relación con su puesto de trabajo, y si aquél no reuniera las aptitudes mínimas para desempeñarle con seguridad, le trasladará a otro que exista en la Empresa y que sea compatible con sus aptitudes. En el estudio de reforma de los incentivos en la empresa se abordará el problema de las compensaciones económicas que sean procedentes con criterios de equidad.

#### VI. *Composición y funcionamiento del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo*

1. El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo estará compuesto por cinco representantes de la Dirección de la Empresa y cinco representantes de los trabajadores designados por el Comité de Empresa, más un secretario de actas —con voz pero sin voto— designado de común acuerdo entre ambas partes.

El Presidente será designado por la Dirección de la Empresa entre sus representantes, siendo sus competencias las señaladas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene.

Ambas partes designarán dos suplentes, que sustituirán a los titulares en caso de ausencia.

2. Dicho Comité se dotará de un Reglamento de funcionamiento respetando en todo caso las normas siguientes:

a) Tendrán una reunión ordinaria como mínimo una vez al mes.

b) Las reuniones extraordinarias y urgentes se realizarán a convocatoria de su Presidente o a petición de al menos tres de sus miembros.

c) Para complementar la información del Ingeniero de Seguridad, el Comité de Seguridad e Higiene podrá recabar de la Dirección de la Empresa la presencia de los técnicos o mandos intermedios responsables. La Dirección designará, a la mayor brevedad posible, la persona o personas que estime adecuadas.

d) El Comité de Seguridad e Higiene, en pleno, en delegación o a iniciativa de al menos dos de sus miembros, podrá efectuar visitas de inspección e investigación a cualquier centro de trabajo o dependencias de la Empresa.

3. Los miembros del Comité de Seguridad e Higiene dispondrán del tiempo retribuido que sea necesario para el desempeño de sus funciones.

4. En todo caso y además de las funciones anteriormente reseñadas y de las que fijan las normas vigentes, serán cometidos específicos del Comité de Seguridad e Higiene los siguientes:

a) Estudio de las soluciones técnicas adoptadas por el Órgano de Seguridad a los problemas que se planteen sobre esta materia en cualquier servicio de la Compañía y, en su caso, propuesta de nuevas medidas a dicho Órgano.

En todo caso, controlar la realización de las medidas adoptadas por el Órgano de Seguridad, con independencia de por quien hayan sido propuestas o realizadas.

b) Informar preceptivamente de todos los proyectos que realice la Empresa, en las cuestiones de su competencia.

c) Poder acceder a la información que, sobre accidentes y las causas que los provocan, tenga el Servicio Médico de Empresa, sobre el índice de absentismo y sus causas, enfermedades profesionales y del trabajo y sus consecuencias, índices de siniestralidad, estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utili-

zan tal y como establece el artículo 64.1.7 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Solicitar del Órgano de Seguridad y, en su caso, del Servicio Médico de Empresa, la realización de estudios periódicos sobre datos ambientales (temperatura, humedad, polvo, iluminación, etc.) en los que intervendrán los representantes de los trabajadores.

e) Tener acceso tanto a los datos ambientales como a los sanitarios que periódicamente se obtengan, en todos los Servicios y Centros de trabajo de la Compañía. Por lo que respecta a los datos sanitarios, nunca será con carácter personal.

5. Se eleva al número de once los colaboradores del Comité de Seguridad e Higiene. Estos colaboradores que dispondrán de un máximo de 20 horas mensuales retribuidas para el cumplimiento de sus misiones serán nombrados por el Comité de Empresa del siguiente modo:

- 2 en la División de Material Fijo
- 2 en la División de Vía y Obras
- 2 en la División de Material Móvil
- 3 en la División de Movimiento
- 2 en representación del Personal Técnico y Administrativo, de la División de Adquisiciones y Almacenes y del Personal vario.

A cada uno de los grupos anteriores se incorporará un representante del Comité de Seguridad e Higiene.

Sus funciones serán:

— La vigilancia del cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en cada centro de trabajo, así como asegurar el cumplimiento en su ámbito correspondiente de las normas que se establezcan por el Comité de Seguridad e Higiene y por los órganos competentes de seguridad.

— Informar y asesorar al Comité de Seguridad e Higiene en las cuestiones de su competencia. Tendrán el deber de asistir a las reuniones del mismo, con voz pero sin voto, cuando se requiera expresamente su presencia a petición de cualquiera de las partes.

— Colaborar en funciones de informe y asesoría con el órgano de Seguridad. La relación con este órgano se establecerá, durante la vigencia del presente Convenio, una vez establecidas las funciones y organización de aquél.

#### Otros cometidos del Comité de Seguridad e Higiene

1. Servicio Médico de Empresa y Órgano de Seguridad:

a) A través del Comité de Seguridad e Higiene, los trabajadores controlarán el cumplimiento, por parte del Servicio Médico y del Órgano de Seguridad de la Empresa, de los puntos anteriormente mencionados, y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

b) Se realizará anualmente un reconocimiento médico, adecuado a la edad y a las condiciones del puesto de trabajo, cuyos resultados se darán a los trabajadores. En este reconocimiento médico se insistirá especialmente en los riesgos específicos de cada puesto de trabajo.

c) La información que proporcione el Servicio Médico no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardándose a otros fines el debido secreto profesional.

d) El Comité de Seguridad e Higiene o alguno de sus miembros podrá disponer de sus propios asesores

en Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo. La Empresa facilitará toda la información necesaria para que estos asesores puedan cumplir su cometido y permitirá que realicen los estudios que estimen pertinentes tanto del medio ambiente del trabajo como de las condiciones de Seguridad y del estado de salud de los trabajadores, siempre que no se perturbe el normal funcionamiento del Servicio. Los medios utilizados y gastos ocasionados, cuando la decisión no provenga del Comité en Pleno, serán de cuenta de quien hubiera tomado la iniciativa.

2. Programas, Presupuestos y Controles.

a) El Comité de Seguridad e Higiene participará en la discusión, formación y control de los programas anuales y presupuestos destinados a la protección de la salud del trabajador.

b) En todo parte de Accidente de Trabajo se reservará un espacio para que los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad e Higiene puedan explicitar su versión sobre el accidente, o cualquier otro dato que crean conveniente.

3. Tecnología y Organización del trabajo.

El Comité de Seguridad e Higiene deberá ser consultado, antes de cualquier determinación, en todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física o mental del trabajador. Cualquier prenda de protección que se utilice a iniciativa del empresario, deberá ser aceptada previamente por el Comité de Seguridad e Higiene.

## CAPITULO SEIS: PLANTILLAS Y PUESTOS DE TRABAJO

### Cláusula 17.ª: Cálculo de Plantillas

Se realizará un estudio sobre los coeficientes para el cálculo de las plantillas de la División de Movimiento que recogerá los siguientes aspectos:

- Vacaciones
- Descanso Semanal
- Enfermedades
- Accidentes
- Indisposiciones
- Suspensión de Empleo y Sueldo
- Permisos Retribuidos
- Permisos sin retribuir
- Faltas sin justificar
- Asuntos Sindicales
- Formación Profesional
- Reconocimientos Médicos
- Relevos de Taquilleras
- Lactancias y reducciones de jornada por Maternidad
- Rebajados de categoría con carácter temporal
- Habilitados para otro cargo
- Varios (reparto de correspondencia, recogida de firmas de los Conductores en caso de agentes en el túnel, etc.).

Este estudio estará realizado antes del día 15 de mayo de 1983. Los resultados del mismo serán de aplicación en el plazo más breve posible por parte de la Empresa.

### Cláusula 18.ª

Se realizará un estudio sobre el ritmo normal de trabajo de los Agentes de Taquilla con el fin de deter-

minar el número de puestos de trabajo fijos o de refuerzo necesarios en cada una de las estaciones y turnos. Este Estudio se hallará concluido el día 30 de junio de 1983.

Cuando lo permita la incorporación del personal necesario y la instalación de los medios mecánicos, se abrirá una taquilla más en los turnos de mañana y tarde —salvo en los sábados, domingos o festivos en que se demostrara no ser necesarias por el volumen de viajeros— en las estaciones que a continuación se indican:

- Plaza de Castilla
- Cuatro Caminos
- Sol
- Atocha
- Legazpi
- Argüelles
- Moncloa
- Aluche;

así como en aquellas otras estaciones de la red, en las que los resultados del estudio antes citado lo aconsejen.

#### **Cláusula 19.ª**

Cuando lo permita la incorporación del personal necesario y con el objeto de mejorar la vigilancia en las estaciones, la Compañía se compromete a mantener la dotación necesaria de subalternos y/o de vigilantes jurados que aseguren su presencia en 13 estaciones de la red, según las necesidades de cada momento en el horario de incidencia característica. La Comisión Mixta de Vigilantes Jurados acordará lo necesario para la aplicación de lo anterior.

Todo esto no supondrá en ningún caso una disminución ni en el número de puestos de trabajo asignados a los subalternos de estación en otros lugares, ni en las funciones habituales de los vigilantes jurados.

#### **Cláusula 20.ª**

La Empresa asume el compromiso de eliminar la realización de las Horas Extraordinarias No estructurales.

#### **Cláusula 21.ª**

Se refunden las Comisiones Mixtas de «Vigilancia del cumplimiento de las normas legales sobre horas Extraordinarias» y de «Estudio de los Puestos de Trabajo necesarios para un Servicio adecuado y de las Plantillas precisas», creadas por los Acuerdos Sociales y Sindicales firmados el 30 de mayo de 1980, e incorporados al Convenio Colectivo de 1981, por la Cláusula 4.ª.

### **CAPITULO SIETE: JUBILACION Y FONDO DE ASISTENCIA SOCIAL**

#### **Cláusula 22.ª**

De conformidad con lo pactado en la Cláusula 8.ª: «Fomento de Empleo» del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 1983, y en aplicación de la Cláusula 14 del Convenio Colectivo de 7 de mayo de 1982, la Empresa se obliga a sustituir durante 1983 a cada uno de los trabajadores que por cumplir 64 años opten por la jubilación, por otro tra-

bajador registrado en las Oficinas de desempleo, mediante un contrato de la misma naturaleza que el extinguido, en la forma y condiciones establecidas por el Real Decreto Ley 1481/1981 de 20 de agosto o que se establezcan por el Gobierno según lo previsto en el Acuerdo Interconfederal.

#### **Cláusula 23.ª**

Se constituirá una Comisión Mixta Paritaria que estudiará las actuales aplicaciones del «Fondo de Asistencia Social», obligaciones contraídas y mejoras que puedan introducirse. Contará la Comisión con los asesoramientos actuariales precisos.

#### **Cláusula 24.ª**

Las dotaciones del Fondo de Asistencia Social definido por la Cláusula 29 del Convenio Colectivo de 1982, experimentarán a partir de 1.º de enero de 1983 un incremento anual de veintisiete millones cuatrocientos mil novecientas cuarenta y seis pesetas.

#### **Cláusula 25.ª**

Se mantienen en su cuantía actual de 13.500 pesetas/año, las Becas de Escolaridad a que se refieren las Cláusulas 29.ª apartado 2 del Convenio de 1982 y 8.ª del Convenio Colectivo de 1981.

### **CAPITULO OCHO: ACUERDOS SOBRE NORMAS REGLAMENTARIAS**

#### **Cláusula 26.ª: Refundición y Reforma de la normas laborales vigentes en la Empresa**

La Dirección de la Empresa encomendará a persona perteneciente a la Empresa y suficientemente capacitada, la preparación de un Texto Articulado de las Normas Laborales vigentes en la Empresa, que refunda las contenidas en la Reglamentación de Trabajo, Convenios Colectivos, Ordenes de Dirección, Sentencias de la Jurisdicción Laboral, Resoluciones dictadas en Conflicto Colectivo, Laudos de Arbitros y cualesquiera otras que sean de aplicación.

Este trabajo se hallará concluido el 15 de mayo de 1983, entregándose un ejemplar a la Dirección y otro al Comité de Empresa.

Sobre la base del Texto Articulado antes citado, la Dirección y el Comité de Empresa prepararán Anteproyectos de Reforma de la Reglamentación que serán entregados respectivamente a la otra parte antes del día 31 de octubre de 1983.

Examinados los respectivos Anteproyectos, se designará una Comisión Mixta y Paritaria que preparará un Texto Unico.

Esta Comisión concluirá sus trabajos, tanto en el caso de acuerdo total, como de desacuerdos sobre puntos concretos, el día 30 de junio de 1984.

#### **Cláusula 27.ª**

Se constituirá una Comisión Mixta Paritaria para que dentro del período de vigencia del Convenio y con la necesaria coordinación con los estudios de reforma del sistema de incentivos previstos en la Cláusula 10, proceda a la definición, sistema de ascensos y determinación de niveles de las diferentes catego-

rías profesionales incluidas dentro del Subgrupo B),  
o) Auxiliares Técnicos de la vigente Reglamentación.

#### Cláusula 28.ª

Los Préstamos establecidos por la Empresa para adquisición de Viviendas se elevan, en cuanto a su cuantía máxima, a 200.000, pesetas, y en cuanto a su número al doble de los que se conceden actualmente, sin perjuicio de mantenerse el sistema de amortización en diez años y el tipo de interés del 3 %. Se extenderán tanto a los casos de compra de vivienda que constituya residencia permanente como a los supuestos de gastos de otorgamiento de la Escritura Pública de Compra y a aquéllos otros excepcionales causados por acaecimiento de siniestros en las viviendas, bien sean de propiedad de los Agentes o arrendadas por ellos mismos.

#### Cláusula 29.ª

El Artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores concede, en su número 1, letra a), derecho al trabajador:

«Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la Empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional».

Con el fin de lograr que el ejercicio de este derecho no perjudique a terceros, se establecen las siguientes normas:

1.ª *Estudios:* La modificación del turno de trabajo sólo podrá obtenerse cuando el trabajador realice o vaya a realizar estudios de E.G.B., B.U.P., Formación Profesional de 1.º o 2.º Grado y estudios Universitarios, en centros oficiales o asimilados.

2.ª *Solicitud:* Cuando el agente se proponga la iniciación o continuación de los estudios señalados en el apartado anterior, deberá notificarlo a la División de Personal y Asuntos Sociales durante el mes de julio inmediato anterior al comienzo del Curso, haciendo constar los estudios que pretende realizar y acompañando documentación que acredite suficientemente los estudios realizados hasta ese momento, y su nota, calificaciones obtenidas y relación de Instituciones donde pueda realizarlos o la Facultad o Escuela en que deba cursarlos. Expresará, asimismo, el turno de trabajo que tiene fijado en el momento de la comunicación.

Presentará, dentro de los quince días siguientes a la matrícula, justificante de ésta; de la petición realizada en tiempo y forma para que le fuera establecido un horario de asistencia a clase compatible con su turno de trabajo y, en su caso, certificado extendido por el Centro que exprese las razones por las que no pudo concederse aquel horario.

Tratándose de agentes ingresados durante el Curso Escolar y con horario de asistencia a clase ya establecido desde la fecha anterior al ingreso, presentarán en este momento Certificado del Centro acreditativo del horario y fecha de su fijación, expresando la posibilidad o imposibilidad de su modificación.

3.ª *Concesión del Cambio de turno:* Cumplidos los requisitos establecidos en el párrafo anterior, se modificará el turno de trabajo del agente, fijándose aquel que, siendo compatible con el horario de estudios, cause menor perjuicio a los restantes agentes de la plantilla.

Durante las épocas de vacación escolar el agente, si lo permitiera la organización del trabajo, volverá a desempeñar el turno que fue objeto de la modificación. En la medida en que aquella organización lo permita, no se concederá el descanso en sábado, domingo o festivos a los agentes que hayan modificado el turno por razón de estudios.

4.ª *Requisitos a cumplimentar durante el Curso Escolar:* Mensualmente, los agentes presentarán a la División de Personal y Asuntos Sociales Certificado de Asistencia a clase, calificaciones obtenidas, o acreditarán fehacientemente las causas de la no expedición de unos y otros.

En el caso de no resultar acreditada la asistencia regular a las clases, salvo razón justificada, o resultase de las calificaciones obtenidas, el escaso aprovechamiento, se anulará la concesión del cambio de turno por ser exigencia legal el que los estudios se cursen «con regularidad».

5.ª Al concluir el Curso y, en todo caso, antes del día 31 de agosto, los agentes beneficiarios del cambio de turno presentarán documentos acreditativos de las calificaciones obtenidas.

Se procederá en análoga forma a la señalada en el apartado anterior, cuando se demuestre el escaso aprovechamiento.

6.ª En todo caso es criterio unánime de las partes firmantes del presente Convenio, el considerar que el trabajador debe agotar las posibilidades de conseguir un horario de estudios compatible con el horario de trabajo, con lo que la modificación de éste tiene el carácter de concesión excepcional.

#### Cláusula 30.ª

Prevista en la Cláusula 26 del presente Convenio la reforma de la vigente Reglamentación de Trabajo, esta afectará, como es natural, al Capítulo de Faltas y Sanciones. Será preciso adaptar las normas vigentes a las nuevas características técnicas de la Empresa, y a la realidad socio-laboral del momento presente.

No obstante, se considera por ambas partes necesario introducir en este Convenio unas normas sobre Faltas y Sanciones, basadas en los siguientes principios:

1. Garantizar que, durante la tramitación de cualquier expediente disciplinario, no se produzcan situaciones de indefensión para el trabajador sometido a él.

2. Reducir el período de vigencia de la anotación de las sanciones en los Expedientes personales, produciendo su cancelación en plazos inferiores a los actuales.

3. Extender la calificación de «leve» a faltas que en la actualidad se tipifican como «graves», sin perjuicio de su sanción con uno o dos días de suspensión de empleo y sueldo. Esta minoración en la calificación, no podrá aplicarse a las faltas contra la seguridad.

4. Simplificar el trámite administrativo, en los casos en que la sanción que deba recaer sea de «Advertencia» o «Amonestación» de forma que manteniendo la debida garantía procesal se eliminen actuaciones repetidas.

De conformidad con estos principios, se modifican los textos reglamentarios vigentes que afectan a estas materias, sustituyéndolos por las siguientes normas:





**Cláusula 32.ª: Elecciones Sindicales**

Según lo autorizado por el Artículo 71, apartado 1.º del Estatuto de los Trabajadores, se constituye un nuevo Colegio Electoral para los agentes calificados por las normas electorales como «Especialistas y no cualificados» de la División de Movimiento.

**Cláusula Final**

Independientemente de las mejoras concedidas por este Convenio, serán respetadas todas aquellas situaciones pactadas o concedidas por la Empresa individualmente o a grupos determinados.

Madrid, a 25 de marzo de 1983

*[Handwritten signature]*  
Ca. Continuo

*[Handwritten signature]*

Mano  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

FERNANDO  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

M<sup>a</sup> Rosa Rubio  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Miguel A. Barajas  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**TABLA DE SALARIOS**  
(A partir de 1-1-83)

CATEGORIAS	Salario Unificado	Anualidad	Prima de asistencia
Jefe de Servicio	79.399,47	849,82	
Subjefe de Servicio	69.267,62	662,12	
Técnico Agregado Superior	74.936,64	767,15	
Técnico Agregado Medio	69.039,90	657,89	
Médico de Empresa	74.936,64	767,15	
Médico Especialista	51.856,86	339,79	
Ayudante Técnico Sanitario	69.039,90	657,89	
Jefe Equipo Proceso de Datos	67.075,92	621,51	107,25
Programador-Analista	65.603,42	594,22	106,59
Programador-Operador	57.029,78	435,40	102,73
Perforista Jefe	57.029,78	435,40	102,73
Perforista	51.744,69	337,49	100,35
Jefe Sección Organización	65.603,42	594,22	106,59
Técnico Organización	57.682,08	447,48	103,02
Auxiliar de Organización	53.844,93	376,38	101,29
Técnico Ayudante	59.866,75	487,96	104,01
Delineante	57.444,64	443,06	102,91
Operador	52.011,72	342,43	100,47
Operador Receptor Materiales	57.444,64	443,06	102,91
Aux. Medición y Control Vía	57.444,64	443,06	102,91
Aux. de Recuento Automático	51.702,63	336,72	100,32
Aux. de Máquinas Reproductoras	52.011,72	342,43	100,47
Aux. Técnico de Movimiento	55.147,59	401,35	101,87
Cajero	65.860,82	399,00	106,70
Instructor Formación Profesional	58.637,73	465,20	103,46
Inspector Jefe	61.329,13	515,05	104,67
Inspectora Subjefe	60.364,08	497,17	104,23
Conserje	53.265,17	365,65	101,03
Jefe de Negociado	60.785,92	504,99	104,41
Oficial Administrativo	56.524,09	426,04	102,50
Auxiliar Administrativo	52.011,72	342,43	100,47
Inspector Interventor	1.909,23	14,89	103,14
Inspector Circulación	1.909,23	14,89	103,14
Jefe Estación Especial	1.816,26	13,18	101,86
Jefe Estación de 1.ª	1.741,77	11,79	100,85
Jefe Estación de 2.ª	1.711,84	11,23	100,44
Jefe de Depósito	1.816,26	13,18	101,86
Conductor	1.741,77	11,79	100,85
Conductor de Maniobras	1.741,77	11,79	100,85
Conductor de Tren	1.711,84	11,23	100,44
Albano de Estación	1.671,83	10,49	99,90
Mozo Guarda	1.676,85	10,59	99,96
Agente de Taquilla	1.704,37	11,11	100,34
Revisora	1.581,87	8,84	98,66
Taquillero Complementario	908,47	6,64	50,95
Supervisor de M. Móvil	1.909,23	14,89	103,14
Encargado	1.899,21	14,71	103,00
Jefe de Equipo	1.839,28	13,50	102,19
Capataz	1.794,21	12,78	101,57
Oficial de 1.ª	1.794,21	12,78	101,57
Oficial de 2.ª	1.746,77	11,89	100,92
Ayudante	1.694,34	10,92	100,20
Peón	1.671,83	10,49	99,90
Peón Porteador y de Limpieza	1.671,83	10,49	99,90
Conductor de Dresina	1.746,77	11,89	100,92
Conductor de Automóviles	1.794,21	12,78	101,57
Oficial de Almacén	1.794,21	12,78	101,57
Almacenero	1.694,34	10,92	100,20
Inspector de Limpieza	1.794,21	12,78	101,57
Mozo de Limpieza	1.671,83	10,49	99,90
Mujer de Limpieza	1.581,87	8,84	98,66
Portero	1.689,34	10,82	100,13

CATEGORIAS	Salario Unificado	Anualidad	Prima de Asistencia
Ordenanza	1.671,83	10,49	99,90
Telefonista	1.704,34	11,11	100,34
Inspector Guarda Jurado	1.794,21	12,78	101,57
Guarda Jurado	1.671,83	10,49	99,90
Oficial Montador	1.839,28	13,60	102,19
Ayudante	1.694,34	10,92	100,21
Técnico de Recaudación	54.099,29	342,85	101,40

**TABLA DE SALARIOS - F.C. SUBURBANO**  
A partir 1-1-83

CATEGORIAS	Salario Unificado	Anualidad	Prima de Asistencia
Jefe de Oficina Administrativa	70.155,00	678,56	
Jefe de Talleres	71.827,81	732,74	
Médico de Empresa	74.936,64	667,15	
Ayudante Técnico Sanitario	69.039,90	657,89	
Auxiliar de Organización	53.844,93	376,38	101,29
Calcador	52.011,72	342,43	100,47
Técnico Organización de 1.ª	57.682,08	447,48	103,02
Oficial Primero Administrativo	56.524,09	426,04	102,50
Auxiliar Administrativo	52.011,72	342,43	100,47
Inspector Interventor	1.909,23	14,89	103,14
Jefe Estación Especial	1.816,26	13,18	101,86
Jefe Estación de Primera	1.741,77	11,79	100,85
Conductor	1.741,77	11,79	100,85
Conductor de Maniobras	1.741,77	11,79	100,85
Chofero de Estación	1.671,83	10,49	99,90
Agente de Taquilla	1.704,37	11,11	100,34
Encargado	1.899,21	14,71	103,00
Jefe de Equipo	1.839,28	13,60	102,19
Oficial de 1.ª	1.794,21	12,78	101,57
Ayudante	1.694,34	10,92	100,20
Peón	1.671,83	10,49	99,90
Ordenanza	1.671,83	10,49	99,90
Guarda Jurado	1.671,83	10,49	99,90

● En ambas tablas, los Salarios Unificados y las anualidades se expresan en valores mensuales o diarios, según los casos. La Prima de Asistencia, en valor diario.