



**CONVENIO COLECTIVO  
PARA 1984**

# METRO - SUBURBANO

## TEXTO INTEGRAL DEL CONVENIO COLECTIVO PARA 1984

*En Madrid, a catorce de marzo de mil novecientos ochenta y cuatro, 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 Javier Valero Calvete
- Don Ramón López Mancisidor
- Don Manuel Martínez Rodríguez
- Don Manuel Villarrubia Martínez

De otra parte, en representación de los Trabajadores:

- Don Miguel Vázquez Sarti
- Doña Dolores Carrascal Prieto
- Doña Mercedes Hernández Salas
- Don Luis A. Obelleiro Asiain
- Don Gabriel Risco Corvillo
- Don Miguel A. Barajas Martín
- Don Victoriano Herrero Blázquez
- Don Angel Pérez Martínez
- Doña María Luisa Rubio García
- Don Andrés Asenjo Bezos
- Don Fernando Andrés Chicharro
- Don Julio Pérez Ramiro
- Don Angel Morante Castillo
- Doña María Paz Palazón Arroyo
- Don Manuel Fernández Rodríguez
- Don Víctor Romano Soria

Han actuado como asesores de las Secciones Sindicales de CC.OO y U.G.T., respectivamente:

- Don Santiago Sánchez Muñoz
  - Don Antonio Domínguez Espejo
- Y como Secretarios, han actuado:
- Doña M.ª Teresa Huecas Fernández
  - Don Carlos González Pisón

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 Suburba-

no de Carabanchel en el momento de su entrada en vigor y a cuantos ingresen en ellas como trabajadores fijos durante el período de su vigencia.

Se exceptúan, no obstante, aquellos agentes que se refieren los apartados b) y c) del artículo de la Reglamentación de Trabajo de la Compañía aprobada por Orden Ministerial de 28 de marzo de 1969; quienes desempeñen funciones que se limiten al ejercicio puro y simple del cargo de Consejero en el Consejo de Intervención de la Empresa y quienes se hallen vinculados a ella por Contrato de Arrendamiento de Servicios.

#### Cláusula 2.ª: Vigencia

La vigencia del presente Convenio se extenderá desde el día de su publicación en el Diario Oficial de la Comunidad Autónoma de Madrid, hasta el día 31 de diciembre de 1984.

Sin embargo, las mejoras de condiciones económicas pactadas en las cláusulas 5.ª y 6.ª retrotraerán sus efectos al día 1 de enero de 1984.

Podrá ser prorrogado expresa o tácitamente. Tendrá que existir prórroga tácita, si no mediara previo aviso de denuncia por cualquiera de las partes formulada con un mes de antelación, al momento de la fecha de 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 de este Convenio, las partes acuerdan constituir una Comisión Paritaria de Seguimiento y Control.

Tendrá, también, la misión de desarrollar las cláusulas que deban serlo durante su vigencia.

Estará compuesta por un número de miembros no inferior a cuatro ni superior a seis por cada representación, que deberán haber sido miembros de la Comisión Deliberante. Para temas específicos, podrán formarse grupos de trabajo designados por ambas partes.

#### Cláusula 4.ª: Normas de constitución y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Control

La Comisión se constituirá y comenzará sus trabajos en el plazo máximo de diez días contados desde la

entrada en vigor del Convenio. Se reunirá, al menos, una vez al mes; si bien por razones de urgencia apreciadas por cualquiera de las partes podrá celebrar sesiones extraordinarias.

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

La 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 1984, se establece un aumento del 6,50 % sobre el valor que en 31 de diciembre de 1983, tenían los siguientes conceptos retributivos:

- Los que integran el Salario Unificado mensual o diario, incluso en sus pagas extraordinarias.
- El valor mensual o diario 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.
- El Quebranto de Moneda.

### Cláusula 6.ª: Aprendizaje

Las retribuciones de los aprendices mantendrán, a partir de 1.º de enero de 1984, los porcentajes que, sobre el Salario Unificado del Ayudante se establecen en el cláusula 27.ª, número 5, del Convenio Colectivo de 1982.

## CAPITULO TRES: FONDO DE ASISTENCIA SOCIAL

### Cláusula 7.ª: Incremento de las dotaciones

Las dotaciones del Fondo de Asistencia Social definido por la cláusula 29 del Convenio Colectivo de 1982 e incrementadas por lo dispuesto en la cláusula 24 del Convenio Colectivo de 1983, experimentarán durante el año 1984, un incremento de 17.972.531 pesetas.

### Cláusula 8.A

Al finalizar el año 1984, la Comisión de Seguimiento y Control del Convenio, con los asesoramientos técnicos necesarios, determinará los desequilibrios que en el volumen total de las dotaciones del Fondo de Asistencia Social pudieran haberse producido por aumentos de la plantilla de la Empresa en el curso del año 1984 respecto a la plantilla media existente en 1983. Si se hubiera producido tal aumento se regularán —por el procedimiento que se determine— las aportaciones al Fondo. No habrá lugar a disminución en los casos de reducción de la plantilla.

### Cláusula 9.ª: Becas de Escolaridad

Se mantienen en su cuantía actual de 13.500 pts./año las Becas de Escolaridad a que se refieren las cláusulas 29, apartado dos del Convenio de 1982 y 8.ª del Convenio de 1981.

### Cláusula 10.ª:

La Comisión Mixta Paritaria creada por la cláusula 23 del Convenio Colectivo de 1983, realizará los estudios pertinentes con objeto de determinar la subida acumulativa anual que a partir de 1.º de enero de 1985 hayan de experimentar los complementos de pensión de jubilación pactados en los Acuerdos Dirección-Comité de Empresa de 30 de mayo de 1980, incorporados al Convenio Colectivo de 1981.

Estos estudios contarán con los asesoramientos actuariales adecuados. El porcentaje de elevación de las pensiones se establecerá según las posibilidades del Fondo de Asistencia Social y se extenderá al número de años que aconsejen los estudios actuariales.

### Cláusula 11.ª:

La Comisión Mixta Paritaria mencionada en la cláusula anterior, estudiará durante la vigencia del Convenio las posibilidades económicas del Fondo de Asistencia Social para la posible sustitución de la actual Póliza de Seguro Colectivo de Vida por otra Póliza Mixta de Jubilación.

### Cláusula 12.ª:

En la aplicación de la cláusula 14 del Convenio Colectivo de 1982, la Empresa se obliga a sustituir, durante 1984, cada uno de los trabajadores que, por cumplir 64 años de edad causen baja definitiva en la Empresa por jubilación, por otro trabajador registrado en las Oficinas de Empleo, mediante contrato de la misma naturaleza que el extinguido y en la forma y condiciones establecidas por el Real Decreto Ley 1.481/1981, de 20 de agosto.

Si, por cualquier causa, el trabajador jubilado por cumplir la edad de 64 años obtuviera de los órganos de la Seguridad Social una pensión inferior al 100 % de su Salario Regulador, la diferencia sería a cargo del Fondo de Asistencia Social.

En ningún caso el Fondo de Asistencia Social garantizará complemento alguno a los agentes que no obtuvieran reconocimiento de derecho a pensión de jubilación por parte de los órganos de la Seguridad Social.

## CAPITULO CUATRO: OTRAS DISPOSICIONES

### Cláusula 13.ª: Comisión de Control de Plantillas

La Dirección de la Compañía y el Comité de Empresa designarán una Comisión Mixta Paritaria de Control de Plantillas. Tendrá como misión proponer las medidas necesarias para garantizar la permanente cobertura de las plantillas establecidas en la Empresa.

#### **Cláusula 14.º:**

Durante la vigencia del presente Convenio se producirá la integración de las plantillas de la Compañía Metropolitano y del Ferrocarril Suburbano de Carabanchel de conformidad con lo establecido por la Disposición Final 1.ª de la Ley 32/1979, de 8 de noviembre, sobre el Ferrocarril Metropolitano de Madrid y de acuerdo con el documento que a tales efectos se elaboró por una Comisión compuesta por representantes de la Dirección y del Comité de Empresa y que se incluye como Anexo a este Convenio.

Con la finalidad de establecer la debida homogeneidad en las condiciones generales de los agentes de ambas empresas, se adoptarán las siguientes medidas:

— Se establecerán los procedimientos para que el Fondo de Asistencia Social de la Compañía Metropolitano se dote de las cantidades necesarias para cubrir las pensiones de jubilación, viudedad y orfandad pasadas y futuras y las primas anuales del Seguro Colectivo de Vida de los agentes del Ferrocarril Suburbano de Carabanchel que, en la actualidad, se abonan por la Empresa según lo dispuesto en el Convenio Colectivo de 1978.

— Se realizarán las gestiones necesarias ante los órganos de la Seguridad Social para que la Empresa sea autoaseguradora del riesgo de I.L.T. derivada de Accidente de Trabajo de los agentes del Ferrocarril Suburbano de Carabanchel en la misma forma que lo es actualmente de los agentes de la Compañía Metropolitano de Madrid. Desde el momento en que la autorización sea concedida, se aplicará a los agentes del Ferrocarril Suburbano de Carabanchel los mismos beneficios que respecto a las cuotas de la Seguridad Social disfrutaban los agentes de la Compañía Metropolitano de Madrid.

— Los criterios que sirvan en el futuro para modificar el sistema de incentivos en grupos, secciones o servicios de la Compañía Metropolitano de Madrid, se aplicarán a los grupos, secciones o servicios análogos del Ferrocarril Suburbano de Carabanchel. En el caso de que el sistema de organización del trabajo o medición de la productividad que motivara aquella modificación no pudiera aplicarse a los agentes del Ferrocarril Suburbano de Carabanchel, se adoptarán las medidas oportunas para corregir el agravio que, respecto a las retribuciones, pudiera producirse.

— El pago de los complementos de las pensiones de Jubilación de los agentes del F.S.C. que sean a cargo de la Empresa podrán abonarse, a petición de éstos, mediante transferencia bancaria. La Dirección de la empresa aplicará los mismos criterios que rigen en la materia para los jubilados de la Compañía Metropolitano de Madrid.

#### **Cláusula 15.º: Reestructuración de la Empresa**

1. Suscrito en la fecha de la firma de este Convenio, entre el Comité de Empresa y la Dirección de la Compañía, un Acuerdo General sobre reestructuración de las diferentes Divisiones y Servicios, los Acuerdos definitivos sobre puntos concretos que se vayan produciendo, tendrán el carácter vinculante de las normas pactadas en Convenio Colectivo incorporándose al texto del siguiente.

2. Concluido el proceso de reestructuración, se estudiará la posibilidad de incluir —en el concepto retributivo denominado Salario Unificado— otros conceptos salariales.

#### **Cláusula 16.º: Trabajos Contratados**

Se determinará el contenido cualitativo y cuantitativo de los trabajos contratados al exterior. Entre estos trabajos, aquellos que por su propia naturaleza de explotación y mantenimiento, continuidad y regularidad de carga y volumen, tales como: mantenimiento de todo tipo de material móvil; mantenimiento de escaleras mecánicas; etc., se procurarán integrar en las funciones y tareas a realizar con plantillas de la C.M.M.

Los trabajos que por su naturaleza específica, tales como limpieza, vigilancia, conservación de equipos específicos y puntuales, recaudación, obras, acondicionamientos y reformas de carácter eventual, etc., considera adecuado que continúen siendo contratados.

#### **Cláusula 17.º: Turnos Partidos**

Sobre la base del mantenimiento de la necesaria saturación de la jornada de trabajo, la Comisión Mixta de Plantillas estudiará los turnos partidos de la División de Movimiento, proponiendo la suspensión de aquellos que pudieran serlo sin lesión de aquel principio básico, o reduciendo en idéntico caso el número de puestos de trabajo existentes en aquellos turnos. Se exceptúa de lo anterior, el turno denominado «Segundo».

#### **Cláusula 18.º: Reforma de Incentivos**

La Reforma de Incentivos, establecida en la cláusula 10.ª del Convenio Colectivo de 1983, se conc —según los principios contenidos en aquella—, a del día 31 de mayo de 1984.

#### **Cláusula 19.º: Rotatividad de los descansos**

Durante el período de vigencia del presente Convenio Colectivo, una Comisión designada a estos efectos y por iguales partes por la Dirección de la Compañía y el Comité de Empresa, estudiará y propondrá los sistemas que permitan el disfrute rotativo de los descansos semanales en las Divisiones o Servicios en que tal disfrute no se produce en sábado o domingo. Serán objeto de estudio por la Comisión tanto los sistemas como los períodos de rotación.

#### **Cláusula 20.º:**

La Comisión de Formación Profesional, creada por la cláusula 4.ª del Convenio Colectivo de 1981, elaborará en el plazo de un mes contado desde la entrada en vigor del presente Convenio, un documento sobre Formación Profesional que recoja los principios generales que han de conformar la actuación de la Empresa en este campo.

Este documento tendrá en cuenta lo pactado en la materia en anteriores Convenios Colectivos, adaptán-



**TABLA DE SALARIOS**  
(A partir de 1-1-84)

CATEGORIAS	Salario Unificado	Anualidad	Prima de Asistencia
Jefe de Servicio	84.560,44	905,06	
Subjefe de Servicio	73.770,02	705,16	
Técnico Agregado Superior	79.807,52	817,01	
Técnico Agregado Medio	73.527,49	700,65	
Médico de Empresa	79.807,52	817,01	
Médico Especialista	55.227,56	361,88	
Ayudante Técnico Sanitario	73.527,49	700,65	
Jefe de Equipo Proceso de Datos	71.435,85	661,91	114,22
Programador-Analista	69.548,14	632,84	113,52
Programador-Operador	60.736,72	463,70	109,41
Perforista Jefe	60.736,72	463,70	109,41
Perforista	55.108,09	359,43	106,87
Jefe Sección Organización	69.548,14	632,84	113,52
Técnico Organización	61.431,42	476,57	109,71
Auxiliar de Organización	57.344,85	400,84	107,87
Técnico Ayudante	63.758,09	519,88	110,77
Delineante	61.178,54	471,86	109,60
Calcador	55.392,48	364,69	107,00
Verificador Receptor Materiales	61.178,54	471,86	109,60
Auxiliar Medición y Control Vía	61.178,54	471,86	109,60
Auxiliar de Recuento Automático	55.063,30	358,61	106,84
Auxiliar de Máquinas Reproductoras	55.392,48	364,69	107,00
Auxiliar Técnico de Movimiento	58.732,18	427,44	108,49
Técnico de Recaudación	57.615,74	365,14	107,99
Cajero	70.141,77	424,94	113,64
Instructor Formación Profesional	62.449,18	495,44	110,15
Inspector Jefe	65.315,52	548,53	111,47
Inspectora Subjefe	64.287,75	529,49	111,00
Conserje	56.727,41	389,42	107,60
Jefe de Negociado	64.737,00	537,81	111,20
Oficial Administrativo	60.198,16	453,73	109,16
Auxiliar Administrativo	55.392,48	364,69	107,00
Inspector Interventor	2.033,33	15,86	109,84
Inspector Circulación	2.033,33	15,86	109,84
Jefe de Estación Especial	1.934,32	14,04	108,11
Jefe de Estación de 1.ª	1.854,99	12,56	107,41
Jefe de Estación de 2.ª	1.823,11	11,96	106,97
Jefe de Depósito	1.934,32	14,04	108,11
Conductor	1.854,99	12,56	107,41
Conductor de Maniobras	1.854,99	12,56	107,41
Jefe de Tren	1.823,11	11,96	106,97
Subalterno de estación	1.780,50	11,17	106,39
Mozo Guarda	1.785,85	11,28	106,46
Agente de Taquilla	1.815,15	11,83	106,86
Revisora	1.684,69	9,41	105,07
Taquillero Complementario	967,52	7,07	54,26
Supervisor de Material Móvil	2.033,33	15,86	109,84
Encargado	2.022,66	15,67	109,70
Jefe de Equipo	1.958,83	14,48	108,83
Capataz	1.910,83	13,61	108,17
Oficial de 1.ª	1.910,83	13,61	108,17
Oficial de 2.ª	1.860,31	12,66	107,48
Ayudante	1.804,47	11,63	106,71
Peón	1.780,50	11,17	106,39
Peón Porteador y de Limpieza	1.780,50	11,17	106,39
Conductor de Dresina	1.860,31	12,66	107,48
Conductor de Automóviles	1.910,83	13,61	108,17
Oficial de Almacén	1.910,83	13,61	108,17
Almacenero	1.804,47	11,63	106,71
Inspector de Limpieza	1.910,83	13,61	108,17
Mozo de Limpieza	1.780,50	11,17	106,39
Mujer de Limpieza	1.684,69	9,41	105,07

CATEGORIAS	Salario Unificado	Anualidad	Prima Asistencia
Portero	1.799,15	11,52	106,64
Ordenanza	1.780,50	11,17	106,39
Telefonista	1.815,12	11,83	106,86
Inspector Guarda Jurado	1.910,83	13,61	108,17
Guarda Jurado	1.780,50	11,17	106,39
Oficial Montador	1.958,83	14,48	108,83
Ayudante	1.804,47	11,63	106,72
Jefe de Nombramiento	63.758,09	519,68	110,77
Técnico de Nombramiento	61.735,58	476,15	109,85

**TABLA DE SALARIOS - F.C. SUBURBANO**  
(A partir 1-1-84)

CATEGORIAS	Salario Unificado	Anualidad	Prima de Asistencia
Jefe de Oficina Administrativa	74.715,08	722,67	
Jefe de Talleres	78.496,62	780,37	
Médico de Empresa	79.807,52	710,51	
Ayudante Técnico Sanitario	73.527,49	700,66	
Auxiliar de Organización	57.344,85	400,84	107,87
Calculador	55.392,48	364,69	107,00
Técnico Organización de 1.º	61.431,42	476,57	109,72
Oficial Administrativo	60.198,16	453,73	109,16
Auxiliar Administrativo	55.392,48	364,69	107,00
Inspector Interventor	2.033,33	15,86	109,84
Jefe de Estación Especial	1.934,32	14,04	108,48
Jefe de Estación de 1.º	1.854,99	12,56	107,41
Conductor	1.854,99	12,56	107,41
Conductor Maniobras	1.854,99	12,56	107,41
Mozo de Estación	1.780,50	11,17	106,39
Agente de Taquilla	1.815,15	11,83	106,86
Encargado	2.022,66	15,67	109,70
Jefe de Equipo	1.958,83	14,48	108,83
Oficial de 1.º	1.910,83	13,61	108,17
Ayudante	1.804,47	11,63	106,71
Peón	1.780,50	11,17	106,39
Ordenanza	1.780,50	11,17	106,39
Guarda Jurado	1.780,50	11,17	106,39

# ANEXO

## OBJETIVOS Y CONTENIDO DE LA REESTRUCTURACION

*En este acto se acuerda y firma el texto del documento denominado «Objetivos y Contenido de la Reestructuración», asimismo se acuerda la incorporación de este documento al Convenio Colectivo para 1984 de la Compañía Metropolitana de Madrid y Ferrocarril Suburbano de Carabanchel.*

Entre los recursos empleados para la prestación del servicio ofrecido por la C.M.M. figura, como fundamental, el potencial humano, mediante la realización de funciones y tareas necesarias para la explotación de este servicio.

Asimismo, y para completar la realización de las funciones y tareas necesarias para la explotación, utilizan recursos ajenos, a través de la contratación de la realización de determinadas prestaciones de bajos.

Constituye el objetivo de la reestructuración, la optimización de la utilización del potencial humano, formado por la plantilla actual, a partir de una mejora de los actuales niveles de productividad. Ello hará posible:

- Incorporar a las funciones y tareas que actualmente se realizan, la parte de los trabajos que en la actualidad están contratados al exterior, formada por trabajos continuos o suministros de naturaleza análoga a los realizados actualmente con medios propios, así como aquellos trabajos discontinuos que equivalen a una carga de trabajo continua, mediante una adecuada programación.

- Mejorar los niveles de calidad del servicio prestado

- Adecuar las estructuras a una mayor agilización de las relaciones y de la información, reduciendo la burocracia al mínimo necesario. Estableciendo normas para la distribución entre los agentes, de aquella parte de los ahorros producidos por la reestructuración que les correspondan, atendiendo a criterios de solidaridad y equidad, tanto entre categorías laborales, como entre Divisiones y Servicios, así como contemplando las diferencias que puedan deducirse de las características de los distintos puestos de trabajo, con criterios de racionalidad en la valoración de los mismos.

En función de los ahorros producidos por estas normas y criterios, a partir de abril de 1984 se abonará a todos los agentes, la cantidad bruta de novecientas pesetas mensuales en un concepto que se denominará «Prima de Reestructuración» y que tendrá carácter independiente de los restantes conceptos retributivos, por lo que no se tendrá en cuenta para determinar el valor de las horas extraordinarias, prima de nocturnidad, descansos trabajados, etc.

Esta Prima se irá integrando en las cantidades que resulten a favor de los trabajadores en la Reestructuración.

### **Proceso de Reestructuración**

Se determinará el contenido cualitativo y cuantitativo de las funciones productivas de todos los sectores de la Empresa, y que son realizadas con medios propios.

Se determinará, también, el contenido cualitativo y cuantitativo de los trabajos contratados al exterior. Entre estos trabajos contratados al exterior, aquellos que por su propia naturaleza de explotación y mantenimiento, continuidad y regularidad de carga y volumen, tales como:

- Mantenimiento de todo tipo de material móvil.
- Mantenimiento de escaleras mecánicas,
- etc.

se procurará integrar en las funciones y tareas a realizar con plantillas de la C.M.M.

Los trabajos que por su naturaleza específica, tales como:

- limpieza,
- vigilancia,
- conservación de equipos específicos y puntuales,
- recaudación,
- obras, acondicionamientos y reformas de carácter eventual,
- etc.,

se considera adecuado que continúen siendo contratados.

Para conseguir la incorporación a las funciones y tareas que se realizan en la actualidad con plantillas de la C.M.M., de aquella parte de los trabajos contratados que puedan ser realizados con medios propios, así como para obtener la necesaria calidad en el servicio, se determinarán las acciones necesarias a realizar en cada sector sobre:

- plantillas y estructuras de Servicios, Secciones y categorías,
- especificación de funciones en las diferentes categorías, especialidades y puestos de trabajo,
- tecnología y formación necesaria,
- métodos y procedimientos de trabajo,
- turnos y horarios de trabajo,
- maquinaria, equipos e instalaciones,
- sistemas de planificación y control.

● así como sobre cualquier otro aspecto que se considere necesario, prestando en todo caso especial atención, a obtener el mayor grado posible de condiciones de satisfacción en el trabajo.

A cada uno de los diferentes sectores, les podrá afectar la reestructuración en uno, varios, o todos los aspectos indicados anteriormente.

Una vez determinadas las acciones a realizar en cada caso, y definidas las necesarias modificaciones en las estructuras, secciones, categorías, especialidades o puestos de trabajo, se introducirán en el actual marco laboral de categorías y retribuciones en base a

- salario unificado,
- gratificaciones,
- incentivos.

las modificaciones necesarias, en forma tal, que puedan encuadrarse en el nuevo marco modificado, las variaciones resultantes en categorías, especialidades, puestos de trabajo, etc., de manera que en un marco laboral general y racional, estén representadas adecuadamente las diferentes peculiaridades de los distintos puestos de trabajo.

En este marco laboral, quedarán definidas, como meta a alcanzar mediante las aproximaciones sucesivas necesarias, unas escalas salariales racionales en las que se consideren, dentro de los diferentes criterios que configuran la valoración del trabajo, el de formación profesional con el mismo peso de valoración en los diferentes sectores.

Los acuerdos a que se llegue para cada uno de los sectores de la Empresa deberán contemplar las modificaciones organizativas, tecnológicas y de control de la producción tales que permitan, con cargo a la porción de ahorros producidos que haya de revertir en los trabajadores, remunerar de modo semejante puestos de trabajo de análogo nivel de formación y condiciones de trabajo.

Se establecerá un calendario sobre las distintas fases de realización e implantación de la reestructuración, fases que estarán condicionadas por los plazos necesarios para:

- la realización de los planes de formación necesarios,
- la puesta en funcionamiento de los equipamientos necesarios,
- la realización de las acciones legales a que hubiere lugar, respecto a cancelación de contratos con terceros.

● los procesos de transformación del marco laboral.

● la implantación de los sistemas adecuados de planificación y control de la producción.

Será necesario, también, efectuar la valoración económica tanto de los costes actuales de la realización de las funciones y tareas contempladas en la reestructuración, como de los costes previsibles una vez finalizado el proceso. Asimismo, y al estar previsto el proceso por fases, será necesario valorar las distintas fases de realización e implantaciones.

Se procederá a determinar, las normas en cada caso, para que reviertan en las retribuciones, la parte de los beneficios que correspondan a los agentes, dentro del nuevo marco laboral establecido.

### Plazos

En un plazo que concluirá el próximo día 30 de junio, estará determinado el contenido de las reestructuraciones, sectores afectados, nivel de afectación, acciones a realizar en cada caso, programas y plazos de las diferentes acciones, así como las líneas básicas del marco global final.

Una vez aprobado por la Dirección y el Comité de Empresa el contenido y marco general de la reestructuración, se procederá de forma inmediata, a las negociaciones para la realización de las acciones previstas, y a la implantación progresiva en los distintos sectores de la Empresa.

En las reestructuraciones de las diferentes Divisiones o Servicios, deberán figurar acuerdos que signifiquen la no aplicación de expediente de regulación de empleo ni la posibilidad de despido por causa de adaptación a las nuevas funciones o tecnologías, al amparo de los artículos 51 y 52 b. del Estatuto de los Trabajadores, así como los posibles puestos de trabajo a los que serían destinados los agentes que pudieran verse afectados por alguna de las causas anteriores.

A partir de la firma del presente documento y hasta el término del estudio sobre reestructuración, no existirá ni se producirá anomalía laboral alguna en la Empresa, por causa de dicha reestructuración.

El Estudio del Contenido y Marco General de la Reestructuración se hallará incluido en una fecha que, en principio se fija en el día 30 de junio de 1984.

cu  
ca  
na  
ha  
istr  
ite  
s ar  
duc  
res  
Sul  
a gi  
sit  
met  
o n  
  
dife  
ige  
ral  
  
30  
top  
na

# NORMAS PARA LA APLICACION DE LA DISPOSICION FINAL 1.ª DE LA LEY 32/1979 DE 8 DE NOVIEMBRE, SOBRE EL FERROCARRIL METROPOLITANO DE MADRID

La Disposición Final Primera de la Ley de 8 de noviembre de 1979 establece: «El personal empleado en la Compañía Metropolitano de Madrid continuará en su relación laboral con la Empresa explotadora del servicio, integrándose en esta última el personal que preste sus servicios en el Ferrocarril Suburbano de Carabanchel. En ambos casos se reconocerán y respetarán las situaciones y derechos adquiridos por las respectivas plantillas».

La aplicación de esta Norma exige tener en cuenta los siguientes criterios:

## I. Criterios de carácter general

1.1. La Plantilla del F.S.C. se considerará desde el momento en que se opere la integración de ambas Empresas, a extinguir por vía natural.

En consecuencia:

— En el momento de la integración de las dos Plantillas las necesidades laborales serán equivalentes a la suma de las Plantillas existentes de la Compañía Metropolitano de Madrid y del Ferrocarril Suburbano de Carabanchel. Esto no obstante, cuando como consecuencia de lo que a continuación se dirá se hayan extinguido las Plantillas del F.S.C., la Plantilla General se determinará en función de las necesidades generales.

— La extinción de la Plantilla del F.S.C. exige los siguientes condicionamientos:

— Las plazas que quedaren vacantes en la Plantilla del F.S.C. pasarán a ser vacantes en la Plantilla General. A ellas podrán optar todos los trabajadores de la Compañía Metropolitano y del Ferrocarril Suburbano en igualdad de condiciones que, conforme a las normas de la Reglamentación de Trabajo y Convenios de la Compañía Metropolitano de Madrid sobre ascensos tuvieran derecho a ello, por pertenecer a los Escalafones de las categorías inferiores a la categoría en que la vacante se produce. En consecuencia de todo ello se aplicarán para cubrir la vacante exclusivamente las normas de la Reglamentación de Trabajo de la Compañía Metropolitano de Madrid.

— Inversamente, a las vacantes que se produjeran en la C.M.M. podrán concursar los Agentes de ésta y del F.S.C., en la misma forma establecida en el párrafo anterior, todo ello sin perjuicio de que sean respetados los derechos de aquellos Agentes que se hallen habilitados para ocupar vacantes futuras.

— Se exceptúan de lo dispuesto anteriormente las vacantes que se produzcan, bien en los Escalafones de la C.M.M., bien en los del F.S.C. y que deban ser cubiertas por antigüedad, previa prueba de aptitud. Estas vacantes se cubrirán por el personal perteneciente a cada Plantilla con derecho a ello y de acuerdo con las normas de la Reglamentación y Convenios.

— Al producirse la integración —y exclusivamente en ese momento— los trabajadores del F.S.C. podrán optar por su pasó a la Plantilla correspondiente a su categoría de la C.M.M., ocupando en el Escalafón respectivo el último lugar.

— Los trabajadores de la Plantilla del F.S.C. que no ejercitaran el derecho reconocido en el apartado anterior continuarán en el futuro en sus actuales Escalafones, conservando sus condiciones de trabajo, turnos, antigüedad, lugares de prestación de su servicio, etc.

1.2. En caso de necesidad urgente, el personal del F.S.C. podrá prestar servicios de su categoría profesional en las instalaciones del Metropolitano, siempre que posea la aptitud necesaria y el conocimiento específico de las técnicas o instalaciones para el correcto desempeño del puesto de trabajo al que se le enviare. En ningún caso esta prestación podrá tener carácter de continuidad para suplir faltas, ausencias de personal, ascensos o insuficiencia de Plantilla de la Compañía Metropolitano de Madrid.

1.3. Las situaciones particulares de trabajadores concretos que por las peculiaridades propias de su categoría o puesto de trabajo pudieran constituir excepción a las normas anteriores, serán resueltas mediante acuerdo entre las partes.

1.4. Si se produjera la incorporación a la Plantilla General de un 50 % o más del Personal Administrativo del Ferrocarril Suburbano o el traslado de éste a dependencias distintas de las situadas en Aluche, se producirá la creación de una plaza de Jefe de Negociado en la plantilla de la C.M.M. que será cubierta por el procedimiento reglamentario. La Dirección de la Compañía Metropolitano de Madrid determinará la División o Servicio de la Compañía en que haya de crearse el correspondiente Negociado administrativo.

1.5. Cuando por producirse una vacante en la plantilla del F.S.C. de acuerdo con las normas anteriores, fuera cubierta en la C.M.M., podrá producirse la situación de que un Agente de la C.M.M. preste sus servicios junto a otro u otros del Ferrocarril Suburbano de Carabanchel y a las órdenes de uno o alguno de aquéllos si tuviere menor categoría. Esta situación podrá darse en sentido inverso. Las relaciones entre uno y otros estarán inspiradas en el mutuo respeto, compañerismo y lealtad recíproca.

— Cuando sea necesaria la realización de diferencias a cargo superior, las serán abonadas al agente del F.S.C. si los trabajos se realizan en las instalaciones de éste o al de la C.M.M. en caso inverso.

— Cuando los Agentes que realizaran trabajos en equipo tuvieran la misma categoría, la adopción de decisiones —si fuera necesaria— y la consiguiente

responsabilidad corresponderá al Agente del F.S.C. si los trabajos se efectúan en sus instalaciones o al de la C.M.M., en su caso.

1.6. En el supuesto de que se produzca la desaparición del Almacén de la C.M.M. existente en Aluche, el personal del Almacén del F.S.C. asumirá la obligación del almacenaje y despacho de piezas tanto para las necesidades del F.S.C. como para las de la Compañía Metropolitano de Madrid, sin perjuicio del replanteamiento del número de Agentes preciso para ello.

1.7. En defecto de Agentes del Grupo Técnico de categoría superior perteneciente a la Plantilla del F.S.C. el mando de éstos se verificará por Agentes de la Compañía Metropolitano de Madrid.

**II. Independientemente de las anteriores normas de carácter general, se tendrán en cuenta para el personal del F.S.C. los siguientes Puntos:**

2.1. Conservarán el derecho a elegir el turno de trabajo y período de vacaciones, de acuerdo con la situación escalafonal que en el F.S.C. les corresponda en cada momento. Se conservarán los lugares de toma y cese del servicio que actualmente tienen establecido o que en el futuro se les establezca dentro de las instalaciones del Ferrocarril.

2.2. Teniendo en cuenta que, en la actualidad, la Plantilla de Material Fijo del F.S.C. atiende las Secciones de Alumbrado y Señales, Escaleras Mecánicas y Línea Aérea —que en la C.M.M. corresponde a Servicios diferentes— se establecerá para los Oficiales de la Sección de Alumbrado y Señales la opción entre la única especialidad de Alumbrado o la también única especialidad de Señales, con compromiso expreso en este segundo supuesto por su parte de realizar, en el futuro, los Cursos de Formación precisos para obtener la plena capacitación en las señales que en su día se instalen en el Ferrocarril. A los Ayudantes de Material Fijo que en la actualidad son comunes a las diferentes Secciones se les ofrecerá la posibilidad de optar por una Sección concreta de las enumeradas antes, resolviéndose las peticiones, en caso de ser superiores a las plazas disponibles, en razón de la antigüedad de los peticionarios.

2.3. Los derechos económicos derivados de la antigüedad serán respetados al personal del F.S.C. en cualquiera de estas tres situaciones:

— Que permanezca voluntariamente en sus actuales Escalafones en el F.S.C.

— Si pasare, en virtud de la opción establecida, voluntariamente, al último lugar de los Escalafones de la Compañía Metropolitano de Madrid.

— Si a través de un concurso-oposición se integra en los Escalafones de la Compañía Metropolitano.

2.4. En el caso de producirse el supuesto contemplado en el Punto 1.2. los Agentes del F.S.C. destinados a realizar tareas propias de su categoría y competencia profesional en la C.M.M., sobre tener en cuenta todas las normas anteriormente establecidas, será requisito imprescindible que en el mismo día no sean destinados Agentes de la Compañía Metropolitano —de su mismo Servicio y categoría— para realizar tareas en el F.S.C.

2.5. A efectos de vacación y turnos de trabajo, el respeto a los derechos adquiridos por el personal del F.S.C. exigirá que, como mínimo se mantengan en la

Plantilla a extinguir, los cupos actuales mensuales de vacaciones por cada categoría y Servicio y los porcentajes actuales en la Plantilla General.

2.6. Coincidiendo en Aluche las cabeceras de las Líneas 5 y 10, seguirán existiendo dos Jefes de Estación de los que será Especial el que corresponda a la C.M.M. y de Primera, mientras existan de esta categoría y de Segunda después, el que corresponda al F.S.C. Cada uno de estos Jefes mandará en la zona correspondiente a su línea. El manejo del cuadro de la Estación corresponderá al Jefe de Estación Especial.

**III En el futuro, el personal del F.S.C. se regirá por las normas legales o reglamentarias, pactos entre la Dirección y el Comité de Empresa y Convenios Colectivos, que se dicten o establezcan en la Compañía Metropolitano de Madrid. En todo caso será imprescindible el respeto a los derechos individuales adquiridos por el personal de ambas plantillas.**

**IV Los denominados Fondo de Asistencia Social del F.S.C. y de la C.M.M. se refundirán en uno solo, tanto en sus saldos actuales como en sus ingresos futuros, rigiéndose por las normas establecidas en los Convenios Colectivos.**

**En materia de Jubilación y Seguro Colectivo de Vida, y a los efectos de crear en el F.S.C. un Fondo idéntico al que existe en la C.M.M., se adoptarán los siguientes métodos:**

1.º) Se realizarán, por persona experta, los cálculos actuariales necesarios para la dotación de este Fondo, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1.1. Que la fecha de creación del Fondo para la C.M.M. fue el 1.º de enero de 1967.

1.2. Que las obligaciones que han de asumir los Fondos deben ser iguales.

1.3. Que las dotaciones del Fondo, anual y en saldo acumulado, a 1.º de enero de 1982, deben soportar, respecto de la Plantilla del F.S.C., las mismas obligaciones en idéntica cuantía y en análoga extensión general que el Fondo existente en el mismo día para la C.M.M.

2.) Se establecerá un estudio paralelo basado en el criterio de proporcionalidad entre las Plantillas respectivas y las dotaciones que anualmente, por vía de Convenio Colectivo o Laudo, se integraron en el Fondo de la C.M.M.

Establecido el Fondo en función de ambos criterios, se adoptará aquel que resulte más justo, más beneficioso para los trabajadores y que cubra con una holgura razonable las obligaciones futuras del Fondo, de tal manera que en ningún caso el Fondo de la C.M.M. pueda verse deteriorado por la integración en él del personal jubilado, de las viudas de Agentes fallecidos o del personal en activo del F.S.C. y cualesquiera otras que tenga asumidas el Fondo de la C.M.M.

Una vez establecido el saldo del Fondo y las dotaciones anuales fuera del mismo, de acuerdo con lo señalado en los párrafos anteriores, la Dirección de la C.M.M. y el Comité de Empresa realizarán las gestiones oportunas ante los Organos que correspondan, con el fin de que se establezcan las disponibilidades económicas necesarias a tales efectos.

