

# TÍTULO PRIMERO

## ÁMBITO DE APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO

### CAPÍTULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

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

#### **CLÁUSULA 2ª: Ámbito personal**

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

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

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

#### **CLÁUSULA 3ª: Ámbito temporal**

La vigencia del presente Convenio Colectivo se extenderá desde la fecha de su firma hasta el 31 de diciembre de 2015, con independencia de la fecha en que se lleve a efecto la publicación oficial del mismo por el Organismo Administrativo competente.

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

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

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

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

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

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

Dicha Comisión estará formada inicialmente por los miembros que designen las Partes firmantes del presente Convenio Colectivo, en un número no inferior a cinco ni superior a doce, por cada una de las Partes, y tendrá las competencias que le atribuye la legislación vigente en materia laboral, y, en particular, las que se concretan a continuación:

- A)** Interpretación y, en su caso, resolución, de las controversias surgidas sobre la totalidad de las cláusulas del Convenio Colectivo.
- B)** Vigilancia y adopción de las medidas acordadas para el desarrollo y cumplimiento de lo pactado.

Las discrepancias que pudieran presentarse, en relación con el Convenio Colectivo y con motivo de los procedimientos establecidos en los artículos 41 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, una vez agotado el plazo del periodo de consultas, se plantearán ante esta Comisión, que deberá pronunciarse en el plazo de los siete días siguientes a la presentación. De mantenerse, trascurrido el plazo señalado, discrepancias al respecto, se resolverán, a instancias de cualquiera de las Partes, por el procedimiento establecido en la cláusula 37ª de este Convenio Colectivo.

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

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

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

## **TÍTULO SEGUNDO CONDICIONES ECONÓMICAS**

### **CAPÍTULO I: RETRIBUCIONES SALARIALES DURANTE LA VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO.**

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

Durante el año 2013 todas las retribuciones íntegras de los trabajadores de la empresa no experimentarán ninguna variación respecto de las vigentes a 31 de diciembre de 2012, sin tenerse en cuenta la reducción aprobada por el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio.

En los años 2014 y 2015, las retribuciones salariales de los trabajadores, y las extrasalariales sujetas expresamente a revisión (Indemnización por Reconocimiento Médico fuera de jornada, Dietas de Formación y Complemento por Horario Especial de Apertura) se incrementarán en el porcentaje y en los términos que, en su caso, pudieran fijarse en la leyes de presupuestos de la Comunidad de Madrid correspondientes para esos ejercicios para los trabajadores del Sector Público.

En el año 2015, además, y siempre que lo permita la Ley de Presupuestos de la Comunidad de Madrid y existan beneficios operativos de la empresa, se dedicará un importe igual a un 0,6% de la Masa Salarial a incrementar, para este ejercicio y como contraprestación a la implantación de medidas organizativas y de productividad, los conceptos retributivos que las Partes puedan acordar en Comisión de Seguimiento y Desarrollo.

Por último, ambas Partes convienen en que todas las retribuciones de los trabajadores tomadas como referencia en el presente Convenio Colectivo, esto es, las vigentes a 31 de diciembre de 2012, sin tenerse en cuenta la reducción aprobada por el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, tienen carácter provisional y, caso de que la resolución firme de los procedimientos entablados por la representación de los trabajadores ante los órganos jurisdiccionales del orden social, con motivo de la revisión inicialmente prevista de las retribuciones para 2012 en el Convenio Colectivo 2009-2012, fuera favorable a sus intereses, se someterían a actualización, siempre en los términos que pudieran señalar definitivamente los pronunciamientos judiciales.

### **CAPÍTULO II: OTRAS CONDICIONES ECONÓMICAS**

#### **CLÁUSULA 6ª: Estructura salarial**

Las retribuciones de los trabajadores se estructuran en Niveles Económicos, donde quedan encuadrados todos ellos en razón a su colectivo de pertenencia.

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

## **1.- Retribuciones salariales.-**

### **A) Salario Base.-**

Es la retribución por unidad de tiempo.

Para el año 2013 el importe del Salario Base anual de cada colectivo laboral y Nivel Económico es el que, respectivamente, consta en las Tablas Salariales que acompañan a este texto como Anexo número I.

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

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

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

### **B) Complemento Personal.-**

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

El antedicho complemento es revalorizable, durante los años 2014 y 2015, en los términos establecidos en la cláusula 5ª del presente Convenio Colectivo, y no es absorbible ni compensable y se abona prorrateado en doce veces, coincidentes con los meses naturales.

### **C) Complemento de Antigüedad.-**

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

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

Se abona en doce veces, coincidentes con los meses naturales, y la cuantía de la anualidad fijada para el año 2013 es, para cada Nivel Económico, la recogida en las Tablas Salariales acompañadas como Anexo número I.

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

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

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

Ambos componentes serán revalorizables, durante los años 2014 y 2015, en los términos establecidos en la cláusula 5ª del presente Convenio Colectivo.

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

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

Para el año 2013, el valor de la hora nocturna para cada Nivel Económico es el que figura, respectivamente, en las Tablas Salariales que se adjuntan como Anexo número I.

#### **E) Horas Extraordinarias.-**

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

La retribución fijada, en concepto de hora extraordinaria, para el año 2013, es la establecida por colectivo profesional y Nivel Económico en la Tablas Salariales adjuntas como Anexo número I.

#### **F) Complemento Variable.-**

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

Tales colectivos profesionales son:

- Jefe de División.
- Jefe de Servicio.
- Subjefe de Servicio.

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

El porcentaje de cálculo del Complemento Variable del grupo de técnicos no titulados cualificados y mandos intermedios se calculará tomando como referencia el 14% de la suma del Salario Base y la Paga Plus Convenio.

La Comisión de Seguimiento y Desarrollo, durante la vigencia del convenio, analizará los criterios de referencia actualmente vigentes para fijar la base de cálculo de la retribución variable y, en su caso, podrá acordar las medidas a tomar en consideración para efectuar la revisión que pudiera corresponder.

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

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

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

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

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

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

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

#### **H) Complemento de Garantía.-**

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

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

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

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

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

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

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

El Complemento de Garantía Consolidado no es absorbible ni compensable, y se abonará prorrateado en doce veces, coincidentes con los meses naturales.

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

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

**J) Complemento de Secretario del Presidente, Consejero Delegado, Directores Generales, Secretario General, Directores, Subdirectores y Responsables de Área y del Conductor del Consejero Delegado.-**

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



Para 2013, dichos complementos están fijados en los siguientes importes mensuales:

<u>Complemento</u>	<u>2013</u>
Secretario Presidente/C. Delegado	(218,32 euros)
Secretario Director General	(173,36 euros)
Secretario Secretario General	(173,36 euros)
Secretario Director	(128,41 euros)
Secretario Subdirector	(128,41 euros)
Secretario Responsable de Área	(128,41 euros)
Conductor Automóvil C. Delegado	(430,49 euros)

#### **K) Plus de Corretornos.-**

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

Asimismo, y en iguales condiciones de devengo, percibirán el Plus de Corretornos los trabajadores del colectivo de conductores a quienes, en Cuadro Anual de Servicio, se les asignen suplencias mixtas y, en su caso, a los trabajadores del área de gestión operativa adscritos a las explotaciones de Metro Ligero en los términos que establece la normativa interna reguladora de la prestación de la actividad laboral en dichas explotaciones.

Para el año 2013, su cuantía es de 9,20 euros/día.

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

#### **L) Complemento de Jornada Partida.-**

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

Para el año 2013, su cuantía es de 9,20 euros/día.

#### **M) Pagas Extraordinarias.-**

Todo el personal de la Compañía percibirá anualmente tres Pagas Extraordinarias, una de ellas en el mes de junio, otra en el de diciembre, y la última, denominada de vacaciones, en el mes de julio, salvo que el trabajador solicite el abono en el mes anterior al de vacaciones de verano.

En este último caso, el trabajador deberá formular petición expresa dirigida al Departamento de Recursos Humanos dentro de los tres primeros meses del año.

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

Las dos pagas restantes, esto es, diciembre y vacaciones, se devengan del 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año.

El importe de cada una de estas pagas será igual a la cantidad resultante de aplicar el porcentaje del 5,75% sobre el Salario Base anual.

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

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

#### **N) Paga Plus Convenio.-**

Esta paga, establecida en la cláusula 7ª del Convenio Colectivo 1992-1993, es de igual importe para todos los trabajadores de la empresa y se percibirá en la nómina del mes de marzo, con carácter general y sin perjuicio de lo previsto más adelante. Para el año 2013 el importe de la Paga Plus Convenio será de 1.347,82 euros. La Paga Plus Convenio se devenga del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

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

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

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

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

#### **Ñ) Prima de Eficacia.-**

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

Para el año 2013, la cuantía de la referida prima, para cada colectivo, es la que figura en el Anexo número IV del Convenio Colectivo.

#### **O) Plus de Reorganización.-**

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

Para 2013, el plus de reorganización lo percibirán, por un importe de 7 euros por día efectivamente trabajado, únicamente los trabajadores pertenecientes a los colectivos y ámbitos que seguidamente se reseñan:

- Oficial del Área de Mantenimiento de Material Móvil.
- Oficial del Servicio de Almacenes.
- Oficial del Área de Mantenimiento de Instalaciones (excepto los pertenecientes a la Sección de Señales).
- Oficial de los Servicios de Vía y Obras y Accesibilidad.
- Auxiliar Técnico de las Secciones de Instalaciones de Baja Tensión, Climatización y Ascensores, Sistemas de Venta y Peaje, Escaleras Mecánicas, Comunicaciones -Grupo Resto de la Red-, Línea Aérea y Energía del Área de Mantenimiento de instalaciones y de las secciones de Mantenimiento de Vía y de Conservación de Obra civil de los Servicios de Vía y Obras y Accesibilidad.
- Operador de Telemando de Instalaciones y Control de Seguridad y Gerente de Estaciones.
- Conductor.
- Jefe de Sector.
- Jefe de Depósito.

## **P) Complemento de Metro Liger.-**

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

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

Para el año 2013, el importe diario máximo de este complemento (por prestación efectiva de la actividad o por estar en disposición para prestarla - reserva y equipo de disponibilidad o incidencias- es de 7,50 euros/día -3,75 euros/día para la reserva.

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

## **Q) Complemento de Disponibilidad.-**

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

Para el año 2013, el valor del referido complemento queda establecido en 111,83 euros por semana completa de prestación efectiva del servicio, por parte del trabajador específicamente nombrado al efecto.

En consecuencia, y sin más excepciones que las previstas al efecto en el Anexo número VII del Convenio Colectivo 2005-2008 y demás normas de

desarrollo, no se devengará dicho complemento en situaciones de incapacidad temporal, de permisos o de cualquier otra circunstancia que justifique la ausencia de disponibilidad real y efectiva; ni, lógicamente, de ausencias injustificadas cuando fuere requerida la incorporación efectiva al trabajo.

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

Todos los conceptos salariales recogidos en este apartado 1 de la presente cláusula están sujetos a revalorización en los términos y condiciones que prevé la cláusula 5ª del Convenio Colectivo.

## **2.- Percepciones Extrasalariales.-**

### **A) Indemnización por Reconocimiento Médico fuera de jornada.-**

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

En los años 2014 y 2015, este complemento podrá incrementarse en los términos establecidos, con carácter general, para las retribuciones salariales.

### **B) Dietas de Comida.-**

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

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

El Importe de la dieta por comida o cena es de 8,00 euros. En concepto de dieta por desayuno o merienda se abonará la cantidad de 3,00 euros.

Las Dietas de Comida se liquidarán en el recibo de salarios y en el mes siguiente a aquél en que se hubieran devengado.

### **C) Gratificación de Navidad.-**

Los agentes que los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero comiencen su jornada laboral ordinaria, o la segunda parte de ella, a partir de las 21:00 horas o bien la finalicen después de las 22:15 horas y los que los días 25 de diciembre y 1 y 6 de enero realicen la apertura de servicio, percibirán en concepto de gratificación la cantidad de 50 euros por cada día trabajado de los mencionados anteriormente.

#### **D) Abono por Desplazamiento.-**

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

En cualquier caso, y a partir del año 2014, este concepto tendrá un importe de 7 euros aunque el desplazamiento del trabajador, en los términos anteriormente reseñados, no conlleve prolongación de su jornada por este motivo. Este importe será acumulable al indicado en el párrafo anterior.

Para que el pago de esta indemnización se lleve a cabo será requisito ineludible el cumplimiento de los trámites formales exigidos en cada supuesto por la normativa interna vigente o que pudieran acordarse al efecto en la Comisión de Seguimiento y Desarrollo.

La referida Comisión, durante el año 2014, analizará y valorará las posibilidades y condiciones en que pudiera extenderse a otros colectivos la percepción de este complemento, adoptando, en su caso, los acuerdos que al efecto correspondieran, y correlativamente estableciendo los trámites formales exigibles para el cobro.

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

Los trabajadores del colectivo de Conductor que inicien su jornada laboral a las 5:30 horas de la mañana, con la finalidad de atender trenes para transporte del personal que abre servicio de viajeros, percibirán, por día efectivamente trabajado en dicho horario, el Complemento por Horario Especial de Apertura. Este complemento se fija como contraprestación por la necesidad de utilizar cualquier medio de transporte o desplazamiento ajeno al sistema de transporte habilitado a cargo de la empresa. El importe de este complemento en 2013 es de 9 euros/día.

En los años 2014 y 2015, este complemento se incrementará en los términos que se establezcan, con carácter general, para las retribuciones salariales.

#### **F) Gratificaciones eventuales.-**

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

#### **G) Dietas de formación y de supervisión de prácticas.-**

Los agentes de la Compañía, que no perteneciendo a la plantilla de Instructores, impartan cursos de formación profesional, o perteneciendo a este

colectivo impartan los mismos fuera de su jornada laboral, percibirán las dietas, que, atendiendo a su Nivel Económico anual y al tiempo en que desarrollen su colaboración con el Servicio de Formación, en cada caso les correspondan.

Las Dietas de Formación serán las que se especifican en el siguiente cuadro:

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

Cuando por opción voluntaria ejercida en virtud de lo previsto en la cláusula 19ª sobre Formación Profesional o con carácter obligatorio por razones excepcionales, algún trabajador deba asistir a cursos de formación inherentes al puesto de trabajo o de actualización fuera de su jornada de trabajo, en todo o en parte, verá retribuido el tiempo que, por este motivo, exceda de su jornada ordinaria con el valor establecido en el cuadro anterior para el Nivel Económico correspondiente.

Los agentes que supervisen la realización de prácticas por otros trabajadores percibirán 2 euros por agente y hora.

En los años 2014 y 2015, las Dietas de Formación se incrementarán en los términos establecidos, con carácter general, para las retribuciones salariales.

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

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

#### **I) Material de Escritorio.-**

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

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

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

### **3.- Otras cuestiones salariales.-**

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

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

#### **B) Nivel Económico anual.-**

Por nivel económico anual de cada colectivo laboral se entiende el resultado de adicionar el Salario Base y la Paga Plus Convenio correspondientes.

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

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

#### **D) Devengo de Haberes.-**

Todos los trabajadores devengarán las retribuciones ordinarias con periodicidad mensual.

#### **E) Publicación de Tablas Salariales.-**

Como Anexo número I del presente Convenio Colectivo figuran publicadas, con carácter provisional, las Tablas Salariales correspondientes a 2013, que, en su caso, podrá ser objeto de revisión conforme a lo establecido en el último párrafo de la cláusula 5ª del presente Convenio Colectivo.

Las tablas correspondientes a 2013 servirán como base para establecer los incrementos que en su caso pudieran proceder para 2014 de conformidad con lo establecido en la cláusula 5ª de este Convenio Colectivo.

Las tablas correspondientes a 2014 servirán como base para establecer los incrementos que en su caso pudieran proceder para 2015 de conformidad con lo establecido en la cláusula 5ª de este Convenio Colectivo.

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



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

Ambas Partes acuerdan que el modelo de recibo de salarios utilizado en la empresa, que documenta, con periodicidad mensual, las retribuciones devengadas por los trabajadores, y distingue entre las diferentes percepciones y deducciones, sea el que figura en el anexo número V.

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

## **G) Pago de haberes.-**

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

Esta estructura salarial será de aplicación desde la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo.

## **CLÁUSULA 7ª.- Anticipos**

### **A) Anticipos a plazo.-**

Los trabajadores de la empresa podrán solicitar, a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, la concesión de anticipos sin interés hasta el límite de seis mensualidades del Salario Base más el Complemento de Antigüedad. La devolución de los anticipos solicitados a partir de dicha fecha se hará hasta en treinta mensualidades y con las repercusiones fiscales correspondientes por aplicación de la legislación general vigente al respecto (el diferencial de interés, respecto del legal, tendrá la consideración de retribución en especie). El descuento del primer plazo se practicará en la nómina siguiente a aquélla en la que se haga efectivo el anticipo.

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

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

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

## **B) Anticipos de urgencia.-**

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

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

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

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

# **TÍTULO TERCERO**

## **TIEMPO DE TRABAJO**

### **CAPÍTULO I.- JORNADA LABORAL**

#### **CLÁUSULA 8ª: Cómputo anual de tiempo de trabajo**

Durante la vigencia del Convenio Colectivo, la jornada laboral en cómputo anual continúa establecida en 1.642,5 horas y en iguales términos que los actuales.

#### **CLÁUSULA 9ª.- Permisos para Asuntos Propios**

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

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

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

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

No obstante lo anterior, también se estará para el disfrute de Permisos para Asuntos Propios a lo que, en cada caso, y para cada sección, haya podido quedar establecido en los Acuerdos de Mejora de la Productividad suscritos en desarrollo de los Convenios Colectivos 2001-2004 y 2005-2008 o en el Acuerdo sobre Modificación de Condiciones de Trabajo en las Secciones de Vía y Línea Aérea, alcanzado el día 29 de julio de 1998. Asimismo, y en lo que se refiere a los trabajadores del Servicio de Mantenimiento de Ciclo Corto, regirá lo establecido sobre Permisos para Asuntos Propios en la cláusula 16ª del Convenio Colectivo 2009-2012 (apartado referido al establecimiento de cupos diarios de presencia para el disfrute de los permisos para asuntos propios, definidos por turnos u horarios en el Servicio de Mantenimiento de Ciclo Corto o de aquellos otros colectivos que puedan concretarse en la Comisión de

Seguimiento – Área de Mantenimiento de Obra Civil y Estaciones, Área de Mantenimiento de Instalaciones allá donde no los tengan, etc.-), dedicada a medidas de mejora de la productividad y de reorganización del trabajo.

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

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

Los trabajadores en el momento de solicitar días de Permiso por Asuntos Propios indicarán si desean que sean con cargo a los remunerados o a los que no dan lugar a retribución.

#### **CLÁUSULA 10ª.- Ausencias por enfermedad**

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

#### **CLÁUSULA 11ª: Permisos retribuidos y licencias sin retribución**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por el tiempo y por alguno o algunos de los motivos relacionados en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuales son:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

El trabajador, además, tendrá derecho a disfrutar de licencia retribuida en los siguientes supuestos:

a) Un día natural en caso de matrimonio de sus hijos, sus padres o sus hermanos. En el supuesto de matrimonio de hijos del agente, la licencia será de un día adicional si hay desplazamiento.

b) Un día natural en caso de enfermedad urgente pero no grave o intervención quirúrgica de carácter leve que no dé lugar a hospitalización del padre, madre, hijo o cónyuge del trabajador.

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

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

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

## **CAPÍTULO II: TURNOS DE TRABAJO**

**CLÁUSULA 12ª: Petición y asignación de turno y servicio para los trabajadores del Área de Gestión Operativa. Incompatibilidad de turnos y sistema de cambios de descanso consigo mismo del colectivo de Conductores del Área de Gestión Operativa y del Sector de Oficio. Desplazamiento de los trabajadores del Sector de Oficio para el desempeño de su actividad laboral.**

**A) Petición y asignación de turno y servicio para los trabajadores del Área de Gestión Operativa.-**

Para la asignación de turno y servicio de los trabajadores del Área de Gestión Operativa se estará, además de a lo establecido en la normativa interna vigente, a la cláusula 13ª del Convenio Colectivo 2009-2012 y a lo acordado al respecto en sede de Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio Colectivo 2009-2012 en reuniones celebradas los días 31 de julio y 17 de noviembre de 2009.

## **B) Incompatibilidad de turnos para los trabajadores del colectivo de Conductores y del Sector de Oficio.-**

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

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

**TABLA DE INCOMPATIBILIDADES ENTRE TURNOS**

<b>Turno de origen</b>	<b>Turno incompatible</b>
Turnos S, P-2 y D-6	Turnos M, D-4, D-5 y P-11.
Turnos N	Turnos M, Turnos T, D-4, D-5, P-2 y P-11.
Turnos T-50/60 en días con flexibilidad horaria	Turnos M (M-50/60 en días sin flexibilidad horaria) y P-11.
Turno T-12 y T-120	Turnos M, cuya entrada esté señalada hasta las 6,30 horas.
Turno T-6	Turno M-530

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

En Comisión de Seguimiento y Desarrollo, y dentro de los 6 meses siguientes a la fecha de la firma del Convenio Colectivo, se analizarán y, en su caso, acordarán tablas de incompatibilidades entre turnos para los distintos departamentos que componen el Sector de Oficio.

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

A partir del día 1 de enero de 2014, se redistribuirán los cupos de cambios de descanso consigo mismo del colectivo de Conductor, conforme a lo señalado en el Anexo número IX, donde se recogen las condiciones en que podrá accederse a los referidos cambios, así como los nuevos cupos establecidos al efecto.

## **D) Desplazamiento de los trabajadores del sector de oficio para el desempeño de su actividad laboral.**

En Comisión de Seguimiento y Desarrollo, y dentro de los 6 meses siguientes a la fecha de la firma del Convenio Colectivo, se analizarán y delimitarán los supuestos adicionales en que los trabajadores puedan precisar de un título de transporte, de ámbito geográfico superior al correspondiente a su domicilio, para desarrollar su actividad laboral, y se habilitará, en su caso, el procedimiento para que puedan obtenerlo de forma gratuita.

## **CAPÍTULO III: HORARIOS**

### **CLÁUSULA 13ª: Retrasos en la toma de servicio**

Se autoriza la toma de servicio de aquellos agentes que se presenten en el puesto de trabajo asignado con un retraso no superior a 90 minutos a contar desde el inicio de su jornada laboral. El número de retrasos autorizados no podrá exceder de tres dentro de cada mes natural.

Para los agentes de las Áreas de Gestión Operativa y de Control y Planificación de Operación que realicen un turno de trabajo cuyo inicio sea inmediatamente anterior o coincida con la apertura del servicio al público, uno de los tres retrasos mensuales autorizados podrá alcanzar hasta los 120 minutos.

El trabajador interesado deberá dar cuenta de la incidencia y del momento previsto para su incorporación al servicio correspondiente antes de la hora fijada para el inicio de su jornada laboral, excepto para aquellos turnos de trabajo cuyo inicio sea inmediatamente anterior o coincida con la apertura del servicio al público, en los que deberá hacerlo lo antes posible y nunca después de los 60 minutos posteriores a la hora fijada para el inicio de su jornada laboral.

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

## **CAPÍTULO IV: VACACIONES**

### **CLÁUSULA 14ª: Mantenimiento de los sistemas de vacaciones y pago de “días de débito” en distintos colectivos de la empresa**

Se mantendrán, como en la actualidad, los sistemas de vacaciones vigentes en la empresa, así como el de señalamiento de “días de débito” para los trabajadores del colectivo de Conductores.

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

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

La Comisión de Seguimiento y Desarrollo, durante el año 2014, analizará alternativas que puedan derivar en una mejora de los actuales sistemas de vacaciones, sin perjuicio para la prestación del servicio.

# TÍTULO CUARTO

## MODIFICACIONES EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### CAPÍTULO I: MODIFICACIONES EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y FUTURAS AMPLIACIONES DE LA RED

#### CLÁUSULA 15ª: Modificaciones en la organización del trabajo

La dirección y organización del trabajo, con carácter general, son facultades que corresponden a la Empresa de conformidad con lo establecido en la legislación general vigente, informando a la representación de los trabajadores en los términos que, así mismo, pueda disponer la misma.

En el trascurso de la negociación de este Convenio Colectivo, y en relación con la organización del trabajo, se han alcanzado los siguientes acuerdos:

- Descanso semanal en viernes y sábado, (en lugar de sábado y domingo, como en la actualidad), para los trabajadores del turno de noche de las Secciones de Conservación de Obra Civil (Área de Obra Civil y Estaciones), Instalaciones de Baja Tensión (Área de Mantenimiento de Instalaciones) y Maquinas Herramientas (Área de Mantenimiento de Material Móvil).
- Ofrecimiento, con carácter peticionable, en el Cuadro de Servicio Anual de los puestos de trabajo de apoyo en el colectivo de Conductores,
- Ofrecimiento en el Cuadro de Servicio Anual, con carácter peticionable, de los puestos de trabajo necesarios en oficinas TTP (Tarjeta de Transporte Público) en el colectivo de Jefes de Sector.
- Habilitación de la petición de turno y localización para los trabajadores del Servicio de Talleres Centrales. En Comisión de Seguimiento y Desarrollo se establecerán los términos y condiciones aplicables, al efecto y en cada caso, a fin de materializar esta habilitación para el año 2015.
- Posibilitar el cambio voluntario de una o ambas partes de los periodos de vacaciones de verano e invierno, y fiestas agrupadas, para los trabajadores del colectivo de Conductores del Área de Gestión Operativa (Anexo X).
- Posibilitar el cambio voluntario en dos de los periodos de vacaciones de verano e invierno, y fiestas agrupadas para los colectivos de la Dirección de Operación que se señalan en el Anexo XI
- Ampliación de, al menos en dos, del número de puestos de trabajo de noche (de 22:00 a 02:00 horas) en los colectivos de OTICS's y Gerentes de Estaciones.
- Asignación de la Reserva Mensual de estaciones por sublíneas.



- Asignación de descanso en sábados, domingos y festivos a al menos 15 conductores de la reserva de correturnos. Estos servicios tendrán carácter voluntario y serán peticionables en cuadro anual, teniendo preferencia para ocuparlos aquellos conductores que no los hayan tenido con anterioridad, aplicándose al efecto el cuadro de baremos que se recoge en el Anexo número XII.
- Adaptación de las rotaciones en las líneas 1, 2 y 9, en días laborables de invierno, asignando una adicional en las estaciones de las Rosas (de 10:00 a 21:00 horas) y Mirasierra (de 13:00 a 21:00 horas), y suprimiendo una en la estación de Pinar de Chamartín (de 06:45 a 10:00 horas, cuando circulen en línea menos de 34 trenes).
- Adaptación de la organización del turno de noche del colectivo de Conductores de maniobras de modo que, entre las 02:00 y las 05:00 horas, haya presencia de dos conductores en las estaciones de Moncloa, las Rosas, Pinar de Chamartín, Puerta de Arganda y Miguel Hernández.

La Comisión de Seguimiento y Desarrollo, en el plazo de los seis meses siguientes a la fecha de la firma del presente Convenio, desarrollará y procederá, en aquellos aspectos en que sea necesario, los referidos acuerdos para posibilitar su aplicación en el momento que en cada caso corresponda.

#### **CLÁUSULA 16ª: Medidas de mejora de la productividad y de reorganización del trabajo**

Durante la vigencia del Convenio Colectivo, se faculta a la Comisión de Seguimiento y Desarrollo para analizar y, en su caso, acordar cuantas medidas puedan plantear las partes al objeto de contribuir de forma concreta y relevante a la optimización del servicio público prestado.

Los aspectos concretos a tratar, con las finalidades anteriormente reseñadas, de mejorar la organización y la distribución del trabajo, son los que se enuncian a continuación:

- Desarrollar un nuevo modelo de gestión en el Área de Mantenimiento de Material Móvil, desplazando cargas de trabajo hacia el Servicio de Mantenimiento de Ciclo Corto para procurar un mejor aprovechamiento del Taller Central, valorando alternativas de reubicación del personal de las Secciones de Caja y Manutención y Transportes dentro del propio Taller.
- Revisar el sistema de gestión de la jornada ordinaria y de los turnos y horarios en el Área de Mantenimiento de Instalaciones, así como ampliar el Modelo Multifuncional. Regular el sistema de guardias de la Sección de Mantenimiento Multifuncional, y establecer un catálogo de actividades para la referida sección.
- Revisar los protocolos de la Sección de Escaleras Mecánicas y ajustar los ratios de productividad a los mismos.

- Procedimentar la certificación y homologación de trabajos realizados en la Dirección de Ingeniería y Mantenimiento.
- Reorganizar el servicio del colectivo de Conductores de modo que permita un mejor aprovechamiento de los recursos disponibles. Estudiar y, en su caso, modificar la asignación del exceso de jornada laboral anual del colectivo de Conductores y revisar el modelo de asignación de los trabajadores que complementan la jornada de los jubilados parciales y de estos últimos.
- Redefinir el modelo de Supervisor Comercial en el Área de Gestión Operativa.
- Garantizar la presencia de un Supervisor Comercial por estación y turno; y regular el sistema de compensación días de débito trimestral de la reserva de estaciones.
- Reclasificar a los actuales trabajadores del colectivo de Auxiliares Técnicos de Control de Producción.

Las medidas que llegarán a acordarse, en relación con los aspectos relacionados anteriormente, habrán de tener efecto durante el año 2015, y podrían dar lugar a contraprestación económica, siempre en el marco y en los términos establecidos para dicho ejercicio en el párrafo cuarto de la Cláusula 5ª del Convenio Colectivo.

#### **CLÁUSULA 17ª: Asunción de nuevas ampliaciones**

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

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

A estos efectos, y caso de que hubiera oportunidad de asumir la gestión de nuevas ampliaciones o de otras explotaciones ferroviarias, se estará, en cuanto a modelos organizativos y demás condiciones inherentes a los mismos, a lo establecido en la cláusula 18ª del Convenio Colectivo 2009-2012.

# TÍTULO QUINTO

## VARIOS

### CAPÍTULO I: NORMATIVA INTERNA

#### **CLÁUSULA 18ª: Convalidación de la normativa interna anterior**

Las Partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan mantener la vigencia del resto de la normativa laboral interna de Metro de Madrid S.A., ya fuera de origen pactado o reglamentario, en todo aquello que no estuviere regulado o no contraviniera lo dispuesto en este Convenio Colectivo o se opusiese a la legislación de mayor rango.

Asimismo, manifiestan su voluntad de mantener el mismo rango normativo y eficacia que cada una de aquellas disposiciones de orden interno tuviera a la firma de este documento.

Cualquier referencia a categoría recogida dentro de la normativa de orden interno habrá de entenderse hecha a colectivo, que quedan integrados en los correspondientes grupos profesionales y áreas funcionales.

### CAPÍTULO II: FORMACIÓN PROFESIONAL

#### **CLÁUSULA 19ª: Formación profesional**

La Dirección de la empresa tiene establecido entre sus objetivos preferentes la mejora constante del nivel profesional de los trabajadores que hacen posible la prestación del servicio público, a través de los adecuados planes de formación, ajustados a las necesidades de los puestos de trabajo y a las posibilidades económicas de la empresa en cada momento.

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

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

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

1. La Dirección, con participación de la representación de los trabajadores encauzada en los términos que después se dirá, fomentará, dentro de sus posibilidades (económicas y productivas), acciones formativas de calidad

destinadas a la mejora de la capacitación profesional de los trabajadores, en el entendimiento de que tienen derecho a recibir la formación necesaria para el desempeño de su puesto de trabajo.

2. El contenido de las acciones formativas vendrá determinado por las necesidades de todo tipo derivadas de los puestos de trabajo existentes o cuya creación se prevea para el futuro, con especial atención a las exigencias formativas correspondientes de la incorporación de innovaciones tecnológicas.
3. La representación de los trabajadores en sede de la Comisión de Formación, participará en la detección de necesidades formativas y en la elaboración y desarrollo del Plan de Formación y criterios de formación en la empresa, así como en el establecimiento de los cupos que, en su caso, corresponda para desarrollar acciones formativas, dentro y fuera de la jornada laboral. El Plan de Formación distinguirá entre la dirigida a “nuevos ingresos y promociones” y la correspondiente a “actualización y restantes aspectos”.
4. La Dirección aplicará y desarrollará dicho plan en el ámbito de su competencia, potenciando la utilización de todos los medios humanos y materiales de los que pueda disponer para el desarrollo de las diferentes acciones formativas (tanto para “nuevos ingresos y promociones” como para “actualización y restantes aspectos”).
5. Con periodicidad cuatrimestral, se informará a la representación de los trabajadores sobre la marcha del plan de formación (tanto la relativa a “nuevos ingresos y promociones” como sobre la destinada a “actualización y restantes aspectos”).
6. Es obligación de todo trabajador incluido en una acción formativa aprovechar, al máximo posible, los recursos asociados a dicha formación.

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

7. La asistencia a cursos de formación dentro de la jornada laboral del trabajador será siempre obligatoria. A estos efectos, y con carácter general, se impartirá la formación asociada al puesto de trabajo dentro del turno asignado.

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

forma unilateral o consensuada con la Comisión de Formación) decida habilitar esta modalidad formativa (es decir, con asistencia fuera de la jornada laboral).

8. Se acuerda mantener el actual sistema de formación voluntaria.
9. Para el caso de que se concediera por las administraciones y/o entidades competentes alguna subvención para formación profesional durante los años de vigencia del Convenio Colectivo, sus respectivas cuantías se incorporarían a la dotación presupuestaria ya asignada para formación profesional en los citados años.

Como desarrollo específico y aplicación práctica de la política de formación de la empresa para el período de vigencia del Convenio Colectivo, y siempre con el condicionante de que un porcentaje aproximado del 40% de la formación pudiera llevarse a efecto fuera de jornada laboral, la comisión de formación fijará, mediante acuerdo de las Representaciones de la Dirección y de los Trabajadores en la misma, el promedio anual de horas de formación para el periodo de vigencia del presente convenio colectivo. A estos efectos, la referida comisión adoptará las medidas necesarias para que en torno a 200 conductores cuenten con la formación en VAI; para completar progresivamente la formación en los distintos materiales de los trabajadores de los colectivos de Jefe de Línea, Técnico de Línea, Jefe de Depósito y Conductor, y para que el personal de estaciones reciba la formación en nuevas tecnologías.

Esta comisión realizará el seguimiento y desarrollo de los programas de formación dual.

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

Ambas Partes ponen de manifiesto que, durante la vigencia del Convenio Colectivo, se comprometen a no modificar los requisitos establecidos por la normativa interna vigente en cuanto a la formación requerida para el desempeño de las funciones del colectivo de conductor, y lo recogido en las actas de fechas 3 de diciembre de 2010, y 30 de junio de 2011, de la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio Colectivo 2009-2012.

### **CAPÍTULO III: POLÍTICA SOCIAL**

#### **CLÁUSULA 20ª: Sistema de protección complementaria de la contingencia de jubilación.**

Se acuerda mantener como parte integrante del presente Convenio Colectivo los Laudos Arbitrales dictados, con fechas 18 de diciembre de 1999 y 2 de febrero de 2000, en desarrollo y ejecución de lo previsto en la cláusula 20ª del Convenio Colectivo 1998/2000 respecto de la jubilación, quedando sin efecto lo establecido en los mismos en cuanto a las contingencias de incapacidad permanente total y viudedad.

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

#### **CLÁUSULA 21ª: Cese por jubilación.**

El cese por jubilación en la empresa se regirá por lo establecido en la legislación general vigente en cada momento.

La Comisión de Seguimiento y Desarrollo tratará y, en su caso, regulará las condiciones de acceso a la jubilación parcial en la empresa a partir del año 2015, siempre en los términos que pudiera habilitar la legislación general vigente en ese momento, incluso en aplicación de la Ley 27/2011, de 1 de agosto sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, si la propia Seguridad Social finalmente accede a ampliar el plazo de aplicación de la misma hasta 2019.

#### **CLÁUSULA 22ª: Póliza de seguro colectivo de vida de los trabajadores en activo.**

A partir del 1 de enero de 2014, y siempre que la ley de presupuestos de la Comunidad de Madrid permita establecer beneficios sociales en el sector público perteneciente a la misma, los trabajadores en activo estarán asegurados, mediante la correspondiente Póliza de Seguro Colectivo de Vida, en los términos y por los capitales que seguidamente se enuncian:

- Fallecimiento: el capital asegurado es de 25.000 euros, y hasta 50.000 euros, si el fallecimiento es consecuencia de un accidente.
- La Incapacidad Permanente Absoluta: el capital asegurado es de 12.000 euros.

#### **CLÁUSULA 23ª: Préstamos para adquisición de primera vivienda y otras circunstancias**

Siempre que las disposiciones presupuestarias de la Comunidad de Madrid así lo permitan, la empresa concederá préstamos para la adquisición de la primera vivienda y otras circunstancias en los términos que establece la cláusula 25 del Convenio Colectivo 2009-2012.

#### **CLÁUSULA 24ª: Derechos de los agentes que ostenten la guarda de un menor en régimen de acogimiento familiar**

Ambas partes convienen otorgar a los casos de acogimiento familiar de menores por cualquier agente, debidamente acreditados mediante las resoluciones administrativas correspondientes o mediante las anotaciones registrales que procedan

en cada caso, el mismo tratamiento dispensado a las situaciones de filiación natural a los efectos derivados, exclusivamente, de los siguientes supuestos:

- a) Excedencia maternal
- b) Permiso retribuido por adopción
- c) Reducción de jornada
- d) Lactancia
- e) Pases Familiares

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

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

#### **CLÁUSULA 25ª: Reducción de jornada por razones de guarda legal**

El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Los trabajadores de las Áreas de Gestión Operativa y de Control y Planificación de Operación, así como de la Subdirección de Seguridad y Protección Civil, sujetos a sistemas de descanso rotativo, que deseen disfrutar, en el período que media entre los 8 y los 12 años del menor, de reducción de jornada habrán de hacerlo por la mitad de su duración (50%) y acogiéndose a la modalidad ya existente de trabajo por jornadas completas (2 días de trabajo y 4 de descanso por cada 6 consecutivos para la jornada diaria ordinaria de 8 horas, o el calendario que en cada caso corresponda para la jornada diaria ordinaria de 7 horas y media), percibiendo el 60% de la retribución. Esta modalidad de reducción de jornada se ajustará a las condiciones previstas en la normativa interna vigente.

De otra parte, los trabajadores de los departamentos reseñados en el párrafo anterior podrán optar alternativamente a otra modalidad de reducción de jornada mediante la que los solicitantes trabajarán el 50% de la jornada anual ordinaria y prestarán servicio en sábados, domingos y festivos, principalmente. Esta modalidad de jornada reducida está sujeta a la regularización anual que en cada caso pueda corresponder. La retribución, al igual que en el caso anterior, será equivalente al 60% del salario.

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

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

#### **CLÁUSULA 26ª: Excedencia para atender al cuidado de hijos**

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

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

#### **CLÁUSULA 27ª: Acumulación del permiso por lactancia**

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

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

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

La solicitud de la acumulación del permiso por lactancia deberá realizarla el trabajador al menos 15 días antes de la finalización de la situación de suspensión



contractual por maternidad, y excluirá cualquier otra modalidad de disfrute de esta licencia.

#### **CLÁUSULA 28ª: Plan de Igualdad**

Se mantiene en vigor el Plan de Igualdad de la empresa aprobado en acta de la reunión celebrada por la Comisión de Igualdad el día 29 de diciembre de 2009.

Asimismo, ambas partes acuerdan constituir la Comisión de Igualdad que, durante la vigencia del Convenio Colectivo, tratará y, en su caso, podrá modificar o implementar las medidas de acción positiva que puedan corresponder en desarrollo y ejecución del referido plan.

#### **CLÁUSULA 29ª: Título de Transporte para Jubilados y Familiares**

A partir del 1 de enero de 2014, y siempre que la ley de presupuestos de la Comunidad de Madrid permita establecer beneficios sociales en el sector público perteneciente a la misma, o pronunciamiento judicial que así lo determine, la empresa pondrá a disposición de los jubilados y, en su caso, de sus familiares, gratuitamente, un Abono de Transportes en las condiciones que al efecto prevé la normativa de orden interno.

### **CAPÍTULO IV: POLÍTICA LABORAL**

#### **CLÁUSULA 30ª: Política de Contratación en la empresa durante la vigencia del Convenio**

Durante la vigencia del Convenio Colectivo, y a efectos de contratación, se estará a las limitaciones que al respecto puedan prever las sucesivas leyes de presupuestos de la Comunidad de Madrid.

Con carácter general, las contrataciones de conductores, jefes de vestíbulo y ayudantes se realizarán por tiempo indefinido y a jornada completa. No obstante, y a partir del año 2015, en Comisión de Seguimiento y Desarrollo se acordarán las condiciones de acceso a la jubilación parcial de los trabajadores de la empresa, teniendo siempre en consideración que los trabajadores relevistas podrán ser contratados con carácter temporal y a tiempo parcial. A estos últimos efectos, y en la medida de lo posible, se observarán los términos previstos para la contratación a tiempo parcial en la cláusula 33ª del Convenio Colectivo 2009-2012.

La contratación de nuevos trabajadores se ajustará, en cualquier caso, a las siguientes condiciones:

- A) La contratación se concentrará fundamentalmente en los colectivos de ingreso, esto es, Técnico Agregado Superior, Técnico Agregado Medio, Conductor, Jefe de Vestíbulo y Ayudante. A estos efectos, se exigirán los requisitos establecidos por la normativa interna vigente en cuanto a la formación requerida para el desempeño de las funciones de cada colectivo, y lo recogido en las actas de

fechas 3 de diciembre de 2010, y 30 de junio de 2011, de la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio Colectivo 2009-2012.

- B) En todos los casos, las contrataciones deberán ir precedidas de la correspondiente declaración de aptitud en el previo y preceptivo reconocimiento médico, y de la superación de los cursos, exámenes o pruebas que, en cada caso, se establezcan para acceder al puesto de trabajo a que se opte.
- C) Para la contratación de trabajadores, se tendrá en cuenta la política pública de fomento del empleo.
- D) Las contrataciones se realizarán con trabajadores desempleados y, preferiblemente, a través de los Servicios Públicos de Empleo, y fundamentalmente, en los colectivos de ingreso.

Para la contratación de nuevos trabajadores, cuando proceda, tendrán prioridad los que con anterioridad hayan visto extinguida su relación laboral por haber sido declarados en situación de incapacidad permanente total e inmediatamente después, las situaciones de viudedad de trabajadores vinculados a la empresa mediante contrato laboral en vigor en el momento de producirse el fallecimiento. A estos efectos, y en la medida de lo posible, para las potenciales contrataciones se estará a los términos y condiciones acordados en las cláusulas 23ª y 34ª punto B) del Convenio Colectivo 2009-2012.

Sin perjuicio de lo anterior, y antes de iniciar cualquier proceso de contratación externa se ofrecerá a los trabajadores relevistas la posibilidad de convertir a tiempo indefinido y jornada completa sus relaciones contractuales, siempre en igual número, como máximo, al que pudiera ser necesario para dimensionar las plantillas de que se trate.

Así mismo, y en último lugar, tendrán preferencia para reincorporarse a la empresa aquellas personas que hayan mantenido con la misma una relación laboral temporal como relevistas de un jubilado parcial.

### **CLÁUSULA 31ª: Clasificación Profesional**

Ambas partes acuerdan establecer el sistema de clasificación profesional que se recoge en la presente cláusula, coincidiendo en que:

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

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

- 1º.- El mantenimiento de una clasificación profesional sustentada en la existencia de grupos profesionales.
- 2º.- La distinción de tres áreas de actividad: el de operación, vinculado directamente a la actividad de transporte y atención de los viajeros; el de mantenimiento, relacionado con la de renovación, puesta en servicio, conservación y mantenimiento del material móvil, instalaciones y equipos; y el de administración corporativa, dedicado a la gestión de la información y del conocimiento, de los recursos humanos y económicos, y de los servicios generales.
- 3º.- El encuadramiento -con independencia de su adscripción a cualquiera de las tres áreas de actividad enunciadas- de todos los trabajadores, atendiendo, de una parte, a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y de otra, al nivel de autonomía e iniciativa, a que tengan que gestionar personas y al grado de responsabilidad con que desarrollen su trabajo, en los siguientes grupos profesionales:
  - De Responsables y Técnicos, de libre designación y sujetos a sistemas de retribución variable vinculados al cumplimiento de objetivos y a la contribución individual a resultados. En concreto, los trabajadores de los colectivos de Jefe de División, Jefe de Servicio, Subjefe de Servicio, Jefe de Área, Técnico Agregado Superior, Técnico Agregado Medio y Técnico Agregado Especialista.
  - De Mandos Intermedios y Técnicos no Titulados Cualificados, de libre disposición, sujetos a sistemas de retribución variable vinculados al cumplimiento de objetivos y a la contribución individual a resultados. En concreto, los mandos intermedios incluidos en los Colectivos de Inspector Jefe, Jefe de Turno del Despacho de Cargas, Jefe de Negociado, Maestro, Jefe de Línea y Técnico de Línea; y los Técnicos no Titulados Cualificados comprendidos en los colectivos de Programador Analista, Instructor de Formación, Programador Operador, Inspector del Puesto de Mando, Operador del Despacho de Cargas, Operador de Explotación de Instalaciones, Supervisor de Material Móvil, Técnico Ayudante, Técnico Especialista de Material Móvil y Técnico de Explotación de Instalaciones.
  - De Empleados, del que formarán parte los trabajadores encargados de tareas técnicas de menor nivel, relacionadas con el transporte de viajeros, mantenimiento de materiales e instalaciones, administrativas y comerciales, sin perjuicio de que las mismas se compaginen con funciones de supervisión o coordinación de trabajos. En concreto, los trabajadores de los colectivos de Gerente de Estaciones, Auxiliar Técnico, Técnico en Delineación, Operador de TICS, Jefe de Depósito, Auxiliar Técnico de Movimiento, Conductor, Jefe de Sector, Oficial Administrativo, Oficial, Jefe de Vestíbulo y Ayudante.
  - De Personal Auxiliar, del que formaran parte los restantes trabajadores encargados de tareas comerciales y administrativas de menor nivel,

auxiliares y subalternas. En concreto, los trabajadores de los colectivos de Agente de Taquilla, Auxiliar Técnico de Máquinas Reproductoras, Telefonista-Recepcionista, Auxiliar Administrativo, Ordenanza y Subalterno.

Ambas partes, teniendo en cuenta los principios reseñados, convienen, de un lado, declarar a extinguir, por vía natural, los colectivos de gerente de estaciones, contraamaestre, inspector interventor y peón, y, por otra, la implantación, a partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo, de la integración en grupos profesionales y áreas de actividad de los distintos colectivos de trabajadores, tal cual se recoge más adelante en el cuadro correspondiente.

De otra parte, convienen que la movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional y área de actividad se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas precisas para ejercer la prestación laboral (a estos efectos se estará a lo establecido en la normativa interna vigente, y a lo recogido en actas de fechas 3 de diciembre 2010 y 30 de junio de 2011, respectivamente, de la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio 2009-2012), formación profesional, requisitos psicofísicos, etc., del puesto a desempeñar.

La movilidad anterior llevará aparejada la retribución asociada, caso de ser de nivel salarial superior, al colectivo al que corresponda la función asignada, debiendo, en todo caso, estar habilitado el trabajador a través de los procedimientos establecidos en la normativa interna. Caso de producirse vacante definitiva, el primer trabajador habilitado promocionará al colectivo de Nivel Salarial superior.

Así mismo, y dentro del mismo grupo profesional y área de actividad, cuando se encomienden al trabajador funciones correspondientes a un colectivo asignado a un Nivel Económico inferior, aquél mantendrá las retribuciones asociadas a su colectivo de pertenencia.

En cualquier caso, el trabajador afectado mantendrá su orden escalafonal en el colectivo de origen para el caso de que sea repuesto a su actividad laboral anterior.

Por otro lado, la movilidad funcional en otro grupo profesional distinto del de pertenencia se regirá por lo establecido al efecto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

GRUPO	COLECTIVO	ÁREAS DE ACTIVIDAD			
		OPERACIÓN	MANTENIMIENTO	ADMN. CORP.	
RESPONSABLES Y TÉCNICOS	JEFE DIVISIÓN	X	X	X	
	JEFE SERVICIO	X	X	X	
	SUBJEFE SERVICIO	X	X	X	
	JEFE ÁREA	X	X	X	
	T.A.S.	X	X	X	
	T.A.M.	X	X	X	
	TÉCNICO AGREGADO ESPECIALISTA	X	X	X	
MANDOS INTERMEDIOS Y TÉCNICOS NO TITULADOS CUALIFICADOS	TÉCNICOS NO TITULADOS CUALIFICADOS	PROGRAMADOR ANALISTA			X
		INSTRUCTOR FORMACIÓN			X
		PROGRAMADOR OPERADOR			X
		TÉCNICO AYUDANTE	X	X	X
		SUPERVISOR MATERIAL MÓVIL		X	
		OPERADOR DESPACHO CARGAS	X	X	
		INSPECTOR PTO. MANDO	X		
		TÉCNICO EXPLOT. INSTALACIONES		X	X
		OPERADOR EXPLOT. INSTALACIONES		X	X
		TÉCNICO ESP. MATERIAL MÓVIL		X	
	MANDOS INTERMEDIOS	INSPECTOR JEFE	X		
		JEFE TURNO DESPACHO CARGAS	X	X	
		MAESTRO	X	X	
		JEFE NEGOCIADO			X
		JEFE DE LÍNEA	X		
		TECNICO DE LÍNEA	X		
		CONDUCTOR	X		
		JEFE DEPÓSITO	X		
		OPERADOR DE TICS	X		
EMPLEADOS	OFICIAL	X	X		
	AUXILIAR TÉCNICO	X	X	X	
	JEFE SECTOR	X			
	TÉCNICO DELINEACIÓN		X	X	
	AUXILIAR TÉCNICO MOVIMIENTO	X		X	
	OFICIAL ADMINISTRATIVO			X	
	JEFE VESTÍBULO	X			
	AYUDANTE	X	X	X	
	GERENTE DE ESTACIONES (*)	X			
	CONTRAMAESTRE (*)		X		
	INSPECTOR INTERVENTOR (*)	X		X	
	PERSONAL AUXILIAR	AUXILIAR TCO. M. REPRODUCTORAS			X
		TELEFONISTA RECEPCIONISTA			X
		AGENTE TAQUILLA	X		
ORDENANZA		X		X	
SUBALTERNO		X		X	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO				X	
PEÓN (*)			X	X	

(\*) Colectivos declarados a extinguir

## **CLÁUSULA 32ª: Promoción Profesional**

Se mantienen en vigor, en los actuales términos, los sistemas de promoción vigentes en la empresa de conformidad con la normativa de orden interno.

No obstante, y caso de proceder, en Comisión de Seguimiento y Desarrollo, se podrán acordar las modificaciones que pudiera ser necesario introducir en los referidos sistemas.

El acceso al colectivo de Conductor se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas precisas para ejercer la prestación laboral (a estos efectos se estará a lo establecido en la normativa interna vigente, y a lo recogido en actas de fechas 3 de diciembre 2010 y 30 de junio de 2011, respectivamente, de la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio 2009-2012), formación profesional, requisitos psicofísicos, etc., del puesto a desempeñar.

Antes de la finalización del año 2013, promocionarán al colectivo de Oficial los Ayudantes con más de 12 meses de antigüedad en la empresa a 31 de octubre del referido año, y los restantes durante el primer cuatrimestre del año 2014.

Así mismo, se reclasificarán como oficiales los trabajadores de otros colectivos que, en su día, superaron las pruebas de aptitud correspondientes y han finalizado con el aprovechamiento requerido, el periodo de formación. Para futuras reclasificaciones y reubicaciones de trabajadores de otros colectivos del Área de Gestión Operativa en el de Oficial se estará a los términos establecidos en la cláusula 36ª del Convenio Colectivo 2009-2012, esto es, siempre serán de carácter voluntario para los trabajadores y los potenciales aspirantes habrán de reunir los requisitos psicofísicos del puesto, estar en posesión de la titulación académica adecuada y disponer del permiso de conducir.

De otra parte, y así mismo durante el primer cuatrimestre del año 2014, ascenderán al colectivo de Jefe de Sector al menos los primeros 50 trabajadores del colectivo de Jefe de Vestíbulo que cuentan con habilitación para desempeñar aquellas funciones.

## **CLÁUSULA 33ª: Reconocimientos Médicos**

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

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

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

- \_ A percibir en la nómina, por una sola vez cada año, la cantidad establecida en la cláusula 6ª punto 2 apartado A).

- \_ A disfrutar de un día en el año natural correspondiente, que tendrá el carácter de vacación.

El día señalado para el reconocimiento médico, con carácter general, no podrá coincidir con los descansos semanales o por convenio, con día de fiesta, con la vacación anual, con el disfrute del período de fiestas agrupadas o con permisos retribuidos concedidos según las normas vigentes. No obstante lo anterior, y a solicitud del trabajador, el reconocimiento médico podrá practicarse coincidiendo con un día señalado como su descanso (siempre que no sea sábado, domingo o festivo), para lo que deberá preavisar dentro del último trimestre del año anterior.

El trabajador que haya optado voluntariamente por realizar el reconocimiento fuera de la jornada, acudirá inexcusablemente a la clínica de la empresa en el día y hora señalados que deberá conocer con quince días, al menos, de antelación. El reconocimiento podrá tener lugar antes o después de la jornada laboral.

En todo caso, el trabajador deberá presentarse en las condiciones adecuadas para la correcta realización del reconocimiento. La infracción de estas normas producirá la nulidad de los derechos establecidos en esta cláusula.

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

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

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

El disfrute del día de vacación por los trabajadores que hayan adquirido el compromiso de realizar el reconocimiento fuera de la jornada de trabajo, se efectuará agrupando ese día a la vacación anual, al período de fiestas agrupadas o situándolo antes o a continuación de días de fiesta de ámbito nacional, local, de la Comunidad de Madrid o de la empresa, según los casos, siguiendo los criterios acordados sobre el disfrute de este día, y, donde no existan criterios expresamente pactados, por acuerdo con su servicio o sección.

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

#### **CLÁUSULA 34ª: Salud Laboral**

La Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores coinciden en la importancia de realizar una eficaz política de prevención de riesgos laborales,

mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

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

- La revisión y, en su caso, actualización de los profesiogramas de los colectivos de ingreso.
- El estudio y evaluación específica de las circunstancias relevantes, desde el punto de vista de prevención laboral, que concurren en la actividad laboral de los distintos colectivos de la empresa.

Así mismo, el Comité de Seguridad y Salud será informado de la revisión del proceso de vigilancia toxicológica actualmente vigente, para la implantación, dentro del primer semestre de 2014, de un nuevo sistema de detección toxicológica, de carácter aleatorio; sustituyendo progresivamente a los actuales.

El Comité de Seguridad y Salud determinará a partir de cuándo y a qué colectivos se someterá al nuevo proceso de vigilancia toxicológica.

Los Delegados de Prevención miembros del Comité de Seguridad y Salud se designarán por el Comité de Empresa en los términos establecidos en la cláusula 35ª del presente texto convencional.

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

### **CLÁUSULA 35ª: Derechos y garantías sindicales y de representación en la empresa**

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

#### **1.- Comité de Empresa:**

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

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

Cuando la elección de los miembros del Comité de Empresa se haya efectuado por el sistema de listas cerradas, siendo la afiliación a una organización sindical factor determinante de la elección, será causa automática de extinción del mandato y pérdida de la condición de representante legal de los trabajadores y miembro del Comité de Empresa, la baja en la organización sindical que lo presentó y en cuya lista fue elegido, pudiendo la organización sindical afectada



designar en su caso al trabajador que haya de sustituirle de entre los presentados en su misma lista.

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

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

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

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

Los ocho Vocales del Comité de Seguridad y Salud (delegados de prevención) dispondrán de 40 horas mensualmente para atender las tareas relacionadas con la seguridad y la salud laboral, así como del crédito horario adicional que establece el artículo 37.1 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales.

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

## **4.- Otras comisiones:**

Se constituirá una Comisión de Igualdad y otra de Formación, con las competencias que, respectivamente, les atribuye el clausulado del presente Convenio Colectivo. Por la Representación Social, dichas comisiones tendrán un máximo de seis (6) componentes cada una de ellas, sin disposición de crédito horario adicional para el desempeño de sus cometidos

## **5.- Otras garantías sindicales:**

- El Comité de Empresa y las Organizaciones Sindicales que tengan representación en el Comité de Empresa tendrán derecho a manifestar por escrito -mediante boletines Informativos- sus criterios y decisiones tomados colegiadamente, sobre cuestiones de interés laboral y que afecten a la empresa, así como a publicar ofertas de servicios u otras cuestiones de interés laboral para sus afiliados. Los gastos de impresión y distribución de tales boletines serán a cargo de la empresa.

El número máximo de boletines o avisos sindicales que podrá publicar, a cargo de la empresa, cada organización sindical será de 130 anuales. También, el comité de empresa, como órgano de representación unitaria, podrá publicar un máximo de 130 avisos anuales, en los términos ya expresados, y suscritos por el secretario o presidente de dicho comité o por quien ostente su representación en cada momento.

En ningún caso la empresa será responsable de las opiniones, criterios o manifestaciones vertidas en los avisos sindicales, sino que tal

responsabilidad recaerá en el órgano colegiado firmante de los mismos. En este sentido, cada organización sindical se compromete a informar a la Dirección de la empresa de las personas que, en cada momento, componen dicho órgano colegiado, si así le fuera requerido, como requisito previo e ineludible para la publicación de avisos sindicales.

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

## **CAPÍTULO VI: CATÁLOGO DE FALTAS Y SANCIONES**

### **CLÁUSULA 36ª: Nuevo catálogo de faltas y sanciones**

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

## **CAPÍTULO VII: PROCEDIMIENTO VOLUNTARIO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS**

### **CLÁUSULA 37ª: Procedimiento voluntario de solución de conflictos**

Ambas Partes acuerdan, de conformidad a lo establecido en los artículos 41 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, que en los supuestos de materias reguladas en este Convenio Colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez finalizado el periodo de consultas previas sin acuerdo, se someterá, en primera instancia, la cuestión a la Comisión de Seguimiento y Desarrollo en los términos establecidos en la cláusula 4ª de este texto convencional.

En el caso de que no fuese posible llegar al acuerdo según las previsiones establecidas en el Convenio Colectivo y Estatuto de los Trabajadores, las Partes someterán esta cuestión a un sistema de mediación, con la finalidad de solventar de manera efectiva las discrepancias que pudieran surgir sobre la materia tratada, acudiendo para ello al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

## **DISPOSICIONES FINALES**

### **CLÁUSULA 38ª: Cláusula de Garantía**

El presente Convenio Colectivo, en virtud del principio de jerarquía normativa establecido en el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, queda sometido, en su aplicación y eficacia, a la legislación general común, tanto laboral como administrativa o presupuestaria. En este sentido, en el caso de que durante la

vigencia del presente Convenio Colectivo se fijasen mejoras de las condiciones que establece, por pactos sociales o recomendaciones de la Autoridad Administrativa competente, las cláusulas del Convenio Colectivo se entenderán automáticamente modificadas y adaptadas a aquellas mejoras.

### **CLÁUSULA 39ª: Vinculación a la totalidad**

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

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

## ANEXO I

### TABLAS SALARIALES

COLECTIVO	NIVEL	SALARIO BASE	SALARIO BASE MENSUAL	PAGA EXTRA	PAGA PLUS CONVENIO	UNIENIO	HORA nocturna	H. E Diurna	H. E Nocturna
JEFE DIVISIÓN	NIVEL_01 00	71.014,97	4.897,07	4.083,36	1.347,82	448,65			
JEFE SERVICIO	NIVEL_02 00	50.751,16	3.499,72	2.918,19	1.347,82	323,01			
SUBJEFE SERVICIO	NIVEL_03 00	43.238,99	2.981,69	2.486,24	1.347,82	276,44			
INSPECTOR JEFE	NIVEL_04 00	36.172,13	2.494,37	2.079,90	1.347,82	232,62	4,18	41,03	47,94
JEFE ÁREA	NIVEL_04 00	36.172,13	2.494,37	2.079,90	1.347,82	232,62	4,18	41,03	47,94
PROGRAMADOR ANALISTA	NIVEL_04 00	36.172,13	2.494,37	2.079,90	1.347,82	232,62	4,18	41,03	47,94
INSTRUCTOR FORMACIÓN	NIVEL_05 00	34.355,03	2.369,07	1.975,41	1.347,82	221,36	3,93	36,92	44,70
JEFE TURNO DESP. CARGAS	NIVEL_05 00	34.355,03	2.369,07	1.975,41	1.347,82	221,36	3,93	36,92	44,70
PROGRAMADOR OPERADOR	NIVEL_05 00	34.355,03	2.369,07	1.975,41	1.347,82	221,36	3,93	36,92	44,70
TÉCNICO AGREGADO SUPERIOR	NIVEL_05 00	34.355,03	2.369,07	1.975,41	1.347,82	221,36	3,93	36,92	44,70
TÉCNICO ESPECIALISTA M.M.	NIVEL_06 00	32.934,90	2.271,14	1.893,76	1.347,82	212,55	3,92	33,59	40,52
GERENTE ESTACIÓN	NIVEL_06 00	32.934,90	2.271,14	1.893,76	1.347,82	212,55	3,92	33,59	40,52
INSPECTOR PUESTO MANDO	NIVEL_06 00	32.934,90	2.271,14	1.893,76	1.347,82	212,55	3,92	33,59	40,52
JEFE DE LÍNEA	NIVEL_06 00	32.934,90	2.271,14	1.893,76	1.347,82	212,55	3,92	33,59	40,52
JEFE NEGOCIADO	NIVEL_06 00	32.934,90	2.271,14	1.893,76	1.347,82	212,55	3,92	33,59	40,52
MAESTRO	NIVEL_06 00	32.934,90	2.271,14	1.893,76	1.347,82	212,55	3,92	33,59	40,52
OPERADOR DESP. CARGAS	NIVEL_06 00	32.934,90	2.271,14	1.893,76	1.347,82	212,55	3,92	33,59	40,52
OPERADOR EXPLOT. INSTALAC.	NIVEL_06 00	32.934,90	2.271,14	1.893,76	1.347,82	212,55	3,92	33,59	40,52
SUPERVISOR MAT. MÓVIL	NIVEL_06 00	32.934,90	2.271,14	1.893,76	1.347,82	212,55	3,92	33,59	40,52
TÉCNICO AGREGADO ESPEC.	NIVEL_06 00	32.934,90	2.271,14	1.893,76	1.347,82	212,55	3,92	33,59	40,52
TÉCNICO AGREGADO MEDIO	NIVEL_06 00	32.934,90	2.271,14	1.893,76	1.347,82	212,55	3,92	33,59	40,52
TÉCNICO AYUDANTE	NIVEL_06 00	32.934,90	2.271,14	1.893,76	1.347,82	212,55	3,92	33,59	40,52
TECNICO EXPLOT.INSTALAC.	NIVEL_06 00	32.934,90	2.271,14	1.893,76	1.347,82	212,55	3,92	33,59	40,52
AUXILIAR TÉCNICO	NIVEL_07 00	31.565,69	2.176,72	1.815,03	1.347,82	204,06	3,78	31,81	39,88
TÉCNICO DE LÍNEA	NIVEL_07 00	31.565,69	2.176,72	1.815,03	1.347,82	204,06	3,78	31,81	39,88
TÉCNICO DELINEACIÓN	NIVEL_07 00	31.565,69	2.176,72	1.815,03	1.347,82	204,06	3,78	31,81	39,88
CONTRAMAESTRE	NIVEL_08 00	30.781,46	2.122,64	1.769,93	1.347,82	199,20	3,75	30,94	38,20
JEFE DEPÓSITO	NIVEL_09 00	29.799,01	2.054,89	1.713,44	1.347,82	193,11	3,74	30,08	36,48
OPERADOR T.I.C.S.	NIVEL_09 00	29.799,01	2.054,89	1.713,44	1.347,82	193,11	3,74	30,08	36,48
AUX. TECNICO MOVIMIENTO	NIVEL_10 00	28.903,00	1.993,10	1.661,92	1.347,82	187,56	3,64	29,64	36,36
CONDUCTOR	NIVEL_10 00	28.903,00	1.993,10	1.661,92	1.347,82	187,56	3,64	29,64	36,36
JEFE SECTOR	NIVEL_10 00	28.903,00	1.993,10	1.661,92	1.347,82	187,56	3,64	29,64	36,36
OFICIAL	NIVEL_10 00	28.903,00	1.993,10	1.661,92	1.347,82	187,56	3,64	29,64	36,36
OFICIAL ADMINISTRATIVO	NIVEL_10 00	28.903,00	1.993,10	1.661,92	1.347,82	187,56	3,64	29,64	36,36
INSPECTOR INTERVENTOR	NIVEL_11 00	27.048,87	1.865,24	1.555,31	1.347,82	176,06	3,36	26,73	32,69
JEFE VESTIBULO	NIVEL_11 00	27.048,87	1.865,24	1.555,31	1.347,82	176,06	3,36	26,73	32,69
AGENTE TAQUILLA	NIVEL_12 00	25.288,53	1.743,85	1.454,09	1.347,82	165,15	3,26	25,96	32,64
AUX. TCO. MÁQ. REPRODUCT.	NIVEL_12 00	25.288,53	1.743,85	1.454,09	1.347,82	165,15	3,26	25,96	32,64
AYUDANTE	NIVEL_12 00	25.288,53	1.743,85	1.454,09	1.347,82	165,15	3,26	25,96	32,64
TELEFONISTA RECEPCIONISTA	NIVEL_12 00	25.288,53	1.743,85	1.454,09	1.347,82	165,15	3,26	25,96	32,64
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	NIVEL_13 00	23.894,90	1.647,75	1.373,96	1.347,82	156,50	3,24	24,76	30,27
MOZO LIMPIEZA	NIVEL_13 00	23.894,90	1.647,75	1.373,96	1.347,82	156,50	3,24	24,76	30,27
ORDENANZA	NIVEL_13 00	23.894,90	1.647,75	1.373,96	1.347,82	156,50	3,24	24,76	30,27
PEÓN	NIVEL_13 00	23.894,90	1.647,75	1.373,96	1.347,82	156,50	3,24	24,76	30,27
SUBALTERNO	NIVEL_13 00	23.894,90	1.647,75	1.373,96	1.347,82	156,50	3,24	24,76	30,27

\* Esta Tabla Salarial correspondiente al año 2013 tiene carácter provisional y, en su caso, podría ser objeto de revisión conforme a lo establecido en el último párrafo de la cláusula 5ª del presente Convenio Colectivo.

## ANEXO Nº II

### PRIMA DE NOCTURNIDAD: EXCEPCIONES

#### EXCEPCIONES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## ANEXO N° III

### COMPLEMENTO DE PUESTO POR AGRUPACIÓN

1	.....	32.150,00
2	.....	30.650,00
3	.....	29.150,00
4	.....	27.650,00
5	.....	26.150,00
6	.....	24.650,00
7	.....	23.150,00
8	.....	21.650,00
9	.....	20.150,00
10	.....	18.650,00
11	.....	17.550,00
12	.....	16.450,00
13	.....	15.350,00
14	.....	14.550,00
15	.....	13.750,00
16	.....	12.950,00
17	.....	12.150,00
18	.....	11.350,00
19	.....	10.550,00
20	.....	9.750,00
21	.....	8.950,00
22	.....	8.150,00
23	.....	7.350,00
24	.....	6.550,00
25	.....	5.750,00
26	.....	4.950,00
27	.....	4.150,00
28	.....	3.450,00
29	.....	2.750,00
30	.....	2.250,00
31	.....	1.200,00

## ANEXO N° IV

### PRIMAS DE EFICACIA

DESCRIPCIÓN DEL CONCEPTO	IMPORTES 2013
P. E. 1º Nivel Manto. Multifuncional	11,28
P. E. Agente de Taquilla	4,99
P. E. Almacén y Garaje	10,15
P. E. Alumb., Bombas y Ve.	11,28
P. E. Aux. Técnico (Rama Admtva)	4,59
P. E. Auxiliar Téc. Mov. (Nombramiento)	3,37
P. E. Ayudante de Estaciones	3,90
P. E. Clim. y Ascensores	11,28
P. E. Comunicaciones Red	11,14
P. E. Conductor (M,T, Rva turno )	13,86
P. E. Conductor (resto de turnos)	12,62
P. E. Conserv. Obra Civil	8,62
P. E. Energía	10,19
P. E. Escaleras Mecánicas	10,63
P. E. GRM	5,85
P. E. Jefe de Depósito	4,99
P. E. Jefe de Sector	9,35
P. E. Jefe de Vestíbulo	9,35
P. E. Limp. Est. y Depósitos	4,94
P. E. Mantenimiento Ciclo Corto	12,65
P. E. Mantº Túnel (Vía, L. Aérea y Señales)	9,49
P. E. Oficial Administrativo	4,59
P. E. Oficiales Polivalentes	9,64
P. E. Operador de TICS	9,35
P. E. Ordenanza	3,51
P. E. Planif. Y Control	10,09
P. E. Subalterno	2,80
P. E. Talleres Centrales	13,06
P. E. Técnico Delineación	3,51
P. E. Telefonista-Recepcionista	3,51
P. E. Trat. Amb., Jard.y Limp M.M.	9,34
P. Eficacia Billeteras	11,28
Prima Eficacia (Convenio 2005)	0,22



## ANEXO Nº V

### RECIBO INDIVIDUAL DE SALARIOS

**METRO DE MADRID S.A.**

C.I.F. A28001352

CAVANILLES 58 - 20007 MADRID Nº INSCRIPCIÓN EN S.SOC. 28/000834782

**RECIBO INDIVIDUAL JUSTIFICATIVO DE SALARIOS**

AGENTE				COLECTIVO		UNIDAD ORGANIZATIVA			
D.N.E.		SERVICIO / ÁREA							
FECHA INGRESO		Nº AFILIACION		PERIODO DE LIQUIDACION			DÍAS	N.I.F. AGENTE	
<b>GR. COTIZ.</b>	<b>B.C.C.C.</b>	%	EUROS	HORAS EXTRAS	%	EUROS	<b>B.C.C.P.</b>	%	EUROS
Empty space for data entry									
TOTAL COMPLEM. P.T.		TOTAL COMPLEM. PERS.		TOTAL COMPLEM. E.C.		TOTAL A DEDUCIR			
TOTAL COMPLEM. C.T.		TOTAL COMPLEM. V.P.		TOTAL DEVENGADA		LIQUIDO A PERCIBIR		EUROS	

S.B. - Salario Base  
V.P. - Complementos salariales de vencimiento superior al mes  
E.C. - Percepciones no salariales  
P.C. - Paga Plus Convenio

C.T. - Primas  
C.P. - Complementos salariales personales  
P.T. - Complementos salariales por puesto de trabajo  
R.E. - Retribuciones en especie

## ANEXO N° VI

### NORMATIVA PARA LA CONCESIÓN DE PERMISOS PARA ASUNTOS PROPIOS EN EL ÁREA DE GESTIÓN OPERATIVA Y EN EL ÁREA DE CONTROL Y PLANIFICACIÓN DE OPERACIÓN

#### Normas Generales:

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

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

- Plazo máximo:

Para los trabajadores de los colectivos de Conductor, Jefe de Sector, Gerente de Estaciones, Operador de TICS, Jefe de Depósito, Jefe de Vestíbulo, Agente de Taquilla y Subalterno, en cuanto al plazo máximo de antelación para formular la petición de PAPS regirá el sistema establecido en acta de la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio Colectivo 2009-2012, de 25 de septiembre de 2009.

Para el resto de los trabajadores de las referidas Áreas, y a estos efectos, se mantienen las normas que rigen en la actualidad.

- Plazo mínimo:

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

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

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

Para aquellos colectivos con servicio mensual se adelantará su publicación mensual para aquellos agentes a quienes sea asignado un servicio de los disponibles en ese momento, publicándose en las mismas fechas que las indicadas para los descansos. En el caso de que se cancelara el servicio asignado, por causas

excepcionales, como asignación de vacante u otras, el agente quedará de reserva manteniendo el turno y los descansos asignados. Para los restantes agentes que en el servicio mensual no se les ha asignado servicio concreto sino solamente descansos, se efectuará la asignación definitiva de turno mensual a partir del día 25 del mes anterior como en la actualidad; para esta asignación tendrá prioridad el criterio de grupo de descanso asignado anteriormente a los restantes que influyen en la asignación.

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

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

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

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

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

**CUPOS PARA EL AÑO 2013**  
**EL ÁREA DE CONTROL Y PLANIFICACIÓN DE OPERACIÓN**  
**CUPOS (AGENTES POR DÍA) PARA PERMISOS POR ASUNTOS PROPIOS**

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

**ÁREA DE GESTIÓN OPERATIVA (TRENES)**  
**CUPOS (AGENTES POR DÍA) PARA PERMISOS POR ASUNTOS PROPIOS**

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

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

**SERVICIO DE GESTIÓN OPERATIVA DE LÍNEAS  
COORDINACIÓN DE ASIGNACIÓN, SERVICIOS Y ATENCIÓN DE LÍNEAS  
CUPOS (AGENTES POR DÍA) PARA PERMISOS POR ASUNTOS PROPIOS**

<b>Técnicos Ayudantes</b>	<b>Nº AGENTES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Invierno</li> <li>    Sábados, domingos y festivos</li> </ul>	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verano (del 1/6 al 30/9)</li> <li>    Laborables, sábados, domingos y festivos</li> </ul>	1
<b>Auxiliares Técnicos</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Invierno</li> <li>    Sábados, domingos y festivos</li> </ul>	2
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verano (del 1/6 al 30/9)</li> <li>    Laborables, sábados, domingos y festivos</li> </ul>	1
<b>Ordenanzas</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Invierno</li> <li>    Sábados, domingos y festivos</li> </ul>	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verano (del 1/6 al 30/9)</li> <li>    Laborables, sábados, domingos y festivos</li> </ul>	1

**ÁREA DE GESTIÓN OPERATIVA (ESTACIONES)  
CUPOS (AGENTES POR DIA) PARA PERMISOS POR ASUNTOS PROPIOS**

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

**SERVICIO DE SEGURIDAD  
CUPOS (AGENTES POR DÍA) PARA PERMISOS POR ASUNTOS PROPIOS**

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



## ANEXO N°VII

### NORMATIVA PARA LA CONCESIÓN DE PERMISOS PARA ASUNTOS PROPIOS EN LAS ÁREAS DISTINTAS DEL ÁREA DE GESTIÓN OPERATIVA Y DEL EL ÁREA DE CONTROL Y PLANIFICACIÓN DE OPERACIÓN

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

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

- A) En aquellas Secciones de las mencionadas Áreas o Servicios en que se realicen "Guardias":

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

- Los permisos para asuntos propios para los meses de enero y febrero se solicitarán a partir del día 1 de diciembre del año anterior.
- Los permisos para el mes de marzo, a partir del día 1 de enero; los permisos para el mes de abril, a partir del día 1 de febrero; los del mes de mayo, a partir del día 1 de marzo; y así, sucesivamente.

- B) En aquellas Secciones de dichas Áreas o Servicios en que no se realicen "Guardias".

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

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

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

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

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

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

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

## ANEXO Nº VIII

### NORMAS SOBRE LA TRAMITACIÓN Y CONCESIÓN DE PERMISOS RETRIBUIDOS

La tramitación y aplicación práctica de los permisos retribuidos previstos en la cláusula 11ª del presente Convenio Colectivo se sujetará a las normas siguientes:

#### 1. DURACIÓN DE LOS PERMISOS

##### 1.1 Días naturales

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

##### 1.2 Inicio de permiso

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

Esta regla presenta dos excepciones:

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

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

##### 1.3 Tiempos máximos

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

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

**1.3.2 Enfermedad leve.-** Como norma tradicional en la Compañía, se concede un solo día de permiso retribuido en los casos en que la asistencia al familiar enfermo sea urgente pero no grave o se trate de intervenciones quirúrgicas de carácter leve que no requieran de hospitalización en las que se considera

lógico que se acompañe al familiar en el momento de la operación. Este derecho enunciado se reserva únicamente al padre, madre, hijo o cónyuge del enfermo asistido, siempre que acredite su presencia como acompañante.

#### **1.4 Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.**

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

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

#### **1.5 Cumplimiento de deber público**

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

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

## **2. JUSTIFICANTE DE LOS PERMISOS**

### **2.1 Requisitos de los justificantes**

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

- Libro de familia.
- Acta de matrimonio.

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

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

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

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

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

**2.1.3 Permisos por traslado de domicilio.-** Se justificarán mediante el impreso reglamentario de cambio de domicilio, dando de alta el nuevo domicilio en las oficinas de recursos humanos con anterioridad a la fecha del traslado, indicando el día en que va a efectuarlo; y aportando certificación de empadronamiento o documento acreditativo en el que conste la fecha en que se produce el traslado.

A estos efectos hay que señalar que no se considerará cambio de domicilio el cambio de piso en la misma calle y número, el cambio de pensión y el traslado a domicilio de parientes.

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

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

**2.1.5 Permisos por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.-** Se justificarán mediante documento médico en el que consten con claridad los datos siguientes:

- Nombre y apellidos del enfermo.
- Documento, expedido por el facultativo o por el centro hospitalario, en el que conste la calificación de la enfermedad o intervención quirúrgica como grave; la hospitalización o si se trata de una intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario
- Fecha en que fue ingresado o intervenido.
- Identificación, en su caso, del centro hospitalario y la localidad.

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

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

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

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

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

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

## **2.2 Modo de presentación de los justificantes**

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

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

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

## ANEXO Nº IX

### CUPOS Y NORMAS PARA LA CONCESIÓN DE CAMBIOS CONSIGO MISMO

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

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

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

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

**B) Cambios consigo mismo en días laborables del período de verano.**

Se concederán, al menos, 10 cambios en los días laborables que comprenden dicho período.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

- Para los periodos comprendidos entre:
  - o Los días 1 y 31 de agosto, ambos inclusive.
  - o Los días 16 y 30 de septiembre, ambos inclusive.
  - o Los días 1 y 31 de diciembre, ambos inclusive.

Se concederán, al menos, 10 cambios para descansar estos días.

#### **D) Cambios consigo mismo en domingos.**

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

#### **E) Señalamiento del día de trabajo por cambio.**

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

- Período comprendido entre los días 1 de enero y 15 de junio, ambos inclusive y en el mes de octubre: 45 pagos los lunes, 40 pagos los martes y jueves, 35 pagos los miércoles y 55 pagos los viernes.
- Período comprendido entre los días 16 y 30 de junio y los meses de julio, agosto, septiembre y noviembre, 30 pagos.
- Período correspondiente al mes de diciembre, 25 pagos.

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



## ANEXO Nº X

### CAMBIOS DE VACACIONES Y DE PERMISO DE FIESTAS AGRUPADAS DEL COLECTIVO DE CONDUCTORES

Los trabajadores del colectivo de Conductores podrán solicitar el cambio de sus períodos vacacionales y de fiestas agrupadas en los términos y condiciones que se establecen en el presente Anexo.

La concesión de los cambios la autorizará el Área de Gestión Operativa (a través de la Oficina de Nombramiento de Servicios) atendiendo a las reglas que se señalan a continuación:

#### **Cambios de vacaciones.**

Los Conductores que así lo soliciten, podrán cambiar entre si la primera y/o la segunda quincena de su período de vacación de verano, siempre a condición de que ambos Conductores tengan un período de vacación asignado de 30 días.

A estos efectos, los períodos de vacaciones de 30 días se subdividen en dos en los términos que seguidamente se reseñan:

- Período del 16 junio-15 julio:
  - 1. quincena A: 16 junio-30 junio
  - 2. quincena B: 1 julio-15 julio
- Período del 1-30 julio:
  - 1. quincena B: 1 julio-15 julio
  - 2. quincena C: 16 julio-30 julio
- Período del 1-30 agosto:
  - 1. quincena D (\*): 1-15 agosto
  - 2. quincena E: 16-30 agosto
- Período del 1-30 septiembre:
  - 1. quincena F: 1-15 septiembre
  - 2. quincena G: 16-30 septiembre

(\* ) Las quincenas podrán cambiarse indistintamente

Asimismo, en los períodos de vacaciones de verano de 23 días, los conductores podrán efectuar cambios entre sí, por quincenas o por semanas, en los términos siguientes:

- Período del 16 de julio-7 agosto:
  - 1. quincena C: 16 julio-30 julio
  - 2. semana A (\*): 1-7 agosto

- Período del 8-30 agosto:
  1. semana B (\*): 8-14 agosto
  2. quincena E: 16-30 agosto

(\*) El cambio de semanas sólo será posible entre las semanas señaladas como A y B. También podrán cambiar las quincenas señaladas como C y E con otros trabajadores que tengan asignadas vacaciones de 30 días (en estos casos, quincena natural por quincena natural).

El día de vacación por compensación por efectuar el Reconocimiento Médico de Empresa fuera de la jornada laboral se disfrutará siempre en la fecha inicialmente prevista en el calendario de vacaciones. Si dicho día coincide con día de descanso, se regularizará, como se hace actualmente, con el cómputo de jornada anual.

Por lo demás, se mantienen el resto de normas relativas a cambios de vacaciones aplicables al colectivo de Conductores, en tanto no se opongan o contravengan las recogidas en el presente anexo.

#### **Cambios de los días del período de fiestas agrupadas.**

Los Conductores que así lo soliciten, podrán cambiar entre sí, y de forma individual, los días que conforman el período de fiestas agrupadas, (en adelante FC). Estos días son todos aquellos que conforman el período de invierno, a excepción de los 7 primeros días naturales en los períodos de 28 días, que tienen consideración de vacación.

Cuando un Conductor cambie uno o varios días de sus FC, el día que deba trabajar lo hará en su servicio habitual; si bien, en el supuesto de que pertenezca a la reserva, será asignado en el servicio diario.

En caso de que afecte a los días de descanso que se encuentran contenidos en los periodos de FC, el cambio tendrá el mismo tratamiento que un cambio de descanso ordinario, por lo que el día que al agente le corresponda trabajar por el cambio, lo hará en el servicio asignado al Conductor con quién lo haya efectuado.

En ningún caso, se podrá cambiar un día de FC por un descanso y viceversa. Sólo se autorizará el cambio de días de FC por días de FC, y de días de descanso por días de descanso.

Los Conductores que opten por cambiar uno o varios días de FC, no podrán realizar cambios del periodo completo de invierno.

El plazo mínimo de antelación con el que se deberá solicitar cada cambio, será de al menos 7 días con respecto a la fecha del día que se desea cambiar.

Por lo demás, serán de aplicación las normas de orden interno anteriores que regulan los cambios de vacaciones.

## ANEXO N° XI

### **CAMBIOS DE VACACIONES Y DE PERMISO DE FIESTAS AGRUPADAS DE LOS COLECTIVOS DE INSPECTOR DEL PUESTO DE MANDO, OPERADOR DEL DESPACHO DE CARGAS, GERENTE DE ESTACIONES, OPERADOR DE TICS, JEFE DE DEPÓSITO, AUXILIAR TÉCNICO DE MOVIMIENTO, JEFE DE SECTOR, JEFE DE VESTÍBULO, AGENTE DE TAQUILLA Y SUBALTERNO; Y DE LOS TRABAJADORES DE LA SECCIÓN DE MANIOBRAS.**

Los trabajadores de los colectivos de Inspector del Puesto de Mando, Operador del Despacho de Cargas, Gerente de Estaciones, Operador de TICS, Jefe de Depósito, Auxiliar Técnico de Movimiento, Jefe de Sector, Jefe de Vestíbulo, Agente de Taquilla y Subalterno, así como los trabajadores de la Sección de Maniobras; podrán solicitar el cambio de sus periodos vacacionales y de fiestas agrupadas, tanto de invierno como de verano, en los términos y condiciones que se establecen en el presente Anexo.

La concesión de los cambios la autorizará, según el caso, el Área de Gestión Operativa (a través de la Oficina de Nombramiento de Servicios) o el Área de Control y Planificación de Operación atendiendo a las reglas que se señalan a continuación:

#### **Cambios de vacaciones y fiestas agrupadas.**

A efectos de posibilitar los cambios en cuestión, los períodos vacacionales, tanto de invierno como de verano, se subdividirán en dos partes; una que coincidirá con los 15 primeros días de cada período y tendrá la consideración de vacaciones, y otra, que se corresponderá con los 9 ó 12 días restantes, según se trate de verano o invierno, que tendrá consideración de fiestas agrupadas: Como excepción, en el periodo que tiene fijado su inicio en el mes de junio y finaliza en el mes de julio, los 9 primeros días tendrán la consideración de fiestas agrupadas y el resto de días hasta completar el período (15), la tendrán de vacaciones.

Los cambios habrán de solicitarse, en todo caso, coincidiendo períodos de idéntica naturaleza, esto es, períodos de vacación por períodos de vacación y períodos de fiestas agrupadas por períodos de fiestas agrupadas. Asimismo, los cambios tendrán siempre que corresponder a la misma época del año, es decir, período de invierno por período de invierno y/o período de verano por período de verano.

Los agentes que efectúen cambios que no se correspondan con períodos de vacación completos (V+FC), realizarán el servicio del trabajador con quién hayan cambiado durante el período de que se trate en las mismas condiciones, o sea, con el turno, localización y grupo de descanso que tenga asignado aquel; desde la fecha de comienzo y hasta la de finalización del período inicialmente correspondiente al trabajador con quien haya cambiado.

Los plazos de solicitud serán los mismos que rigen en la actualidad para los cambios de vacaciones de períodos completos.

Por lo demás, se mantienen el resto de normas relativas a cambios de vacaciones aplicables a los colectivos afectados, en tanto no se opongan o contravengan las recogidas en el presente Anexo.

USGT

## ANEXO Nº XII

### ASIGNACIÓN DE CONDUCTORES A LA RESERVA DE CORRETORNOS CON DESCANSOS EN SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS

Para la asignación anual de Conductores en el cuadro de servicio a la reserva de corretornos con descanso en sábados, domingos y festivos, y de conformidad con lo establecido en la cláusula 15ª de este Convenio Colectivo, se atenderá al baremo del cuadro que se reseña a continuación

	<b>Cuatro años atrás</b>	<b>Antepenúltimo año</b>	<b>Penúltimo año</b>	<b>Último año</b>
<b>1º</b>				
<b>2º</b>	<b>S/D</b>			
<b>3º</b>		<b>S/D</b>		
<b>4º</b>	<b>S/D</b>	<b>S/D</b>		
<b>5º</b>			<b>S/D</b>	
<b>6º</b>	<b>S/D</b>		<b>S/D</b>	
<b>7º</b>		<b>S/D</b>	<b>S/D</b>	
<b>8º</b>	<b>S/D</b>	<b>S/D</b>	<b>S/D</b>	
<b>9º</b>				<b>S/D</b>
<b>10º</b>	<b>S/D</b>			<b>S/D</b>
<b>11º</b>		<b>S/D</b>		<b>S/D</b>
<b>12º</b>	<b>S/D</b>	<b>S/D</b>		<b>S/D</b>
<b>13º</b>			<b>S/D</b>	<b>S/D</b>
<b>14º</b>	<b>S/D</b>		<b>S/D</b>	<b>S/D</b>
<b>15º</b>		<b>S/D</b>	<b>S/D</b>	<b>S/D</b>
<b>16º</b>	<b>S/D</b>	<b>S/D</b>	<b>S/D</b>	<b>S/D</b>

(\*) Con haber tenido asignado uno de estos servicios al menos durante 6 meses, se aplicará al conductor el baremo recogido en el cuadro.

(\*\*) Dado que este sistema de descanso dará lugar en todo caso a la regularización de la jornada anual, para ello el trabajador afectado tendrá la opción de compensar, en todo o en parte, el defecto de jornada generado prestando servicio en días correspondientes al período de PFA. A estos efectos, serán de aplicación las reglas establecidas de orden interno.