

TÍTULO PRIMERO

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO

CAPÍTULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN

CLÁUSULA 1ª: Ámbito funcional y territorial.

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

CLÁUSULA 2ª: Ámbito personal.

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

Quedan excluidos de la aplicación del presente Convenio Colectivo quienes desempeñen los cargos de Presidente, Consejero Delegado, Director General, Secretario General, Director y Subdirector, sin perjuicio de la aplicación a los mismos de lo relativo a dietas de comida y demás percepciones extrasalariales.

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 2019, 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 seis 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 40ª 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.

I.- Año 2016

INCREMENTOS RETRIBUTIVOS

Con efectos del día 1 de enero de 2016, los distintos conceptos o retribuciones salariales que integran la estructura se verán incrementados en el 1%. Además, se incrementarán en el mismo porcentaje los conceptos extrasalariales denominados Indemnización por Reconocimiento Médico fuera de jornada, Dietas de Formación y Complemento por Horario Especial de Apertura.

Así mismo, y como contrapartida de las medidas de productividad acordadas durante la vigencia del último convenio (2013-2015) y como consecuencia de la continuidad en la aplicación y consolidación de las mismas, el personal de la Empresa percibirá, de forma lineal, el mismo importe pactado como contraprestación económica actualizado al 1%, esto es, 262,03 euros anuales por trabajador (cifra resultante de la distribución lineal del 0,6% de la masa salarial del año 2015 actualizada al 1%). Habida cuenta que el referido importe sigue estando asociado a medidas de productividad, el devengo y abono de este concepto quedará sujeto, al igual que otros de la misma naturaleza, a la realización efectiva del trabajo encomendado, en los términos establecidos en el apartado 1. P) de la cláusula 6ª del presente texto convencional y bajo el concepto denominado "**Productividad 2015**", si bien para lo que resta de este ejercicio 2016 el abono de este concepto en nómina se llevará a efecto en los términos actuales, y bajo el mismo concepto de "A cuenta convenio".

Los incrementos retributivos derivados de este capítulo tendrán efectos retroactivos a 1 de enero de 2016, y serán de aplicación, en iguales condiciones, a los conceptos que pasarán a integrarse total o parcialmente en el Salario Base a partir del día 1 de enero de 2017 (Plus de Reorganización, Plus de Reorganización Consolidado y Retribución Variable).

II.- Año 2017

A.- INCREMENTOS RETRIBUTIVOS.

Con efectos del día 1 de enero de 2017, las retribuciones salariales, así como las extrasalariales reseñadas en el apartado anterior, se incrementarán en el porcentaje máximo, y en los términos, que, en su caso, pudieran fijarse en la Ley de Presupuestos de la Comunidad de Madrid correspondiente a dicho

ejercicio en lo que pudiera ser aplicable al personal del Sector Público asociado a la misma.

Así mismo, y previa autorización administrativa, se abonará el concepto “**Productividad 2015**” en igual importe al señalado con anterioridad y en las condiciones que constan en la definición del concepto establecida en el apartado 1.P) de la cláusula 6ª, actualizado, en su caso, en el porcentaje que corresponda.

En consecuencia, a partir del día 1 de enero de 2017, el nuevo concepto denominado “Productividad 2015” absorberá y dejará sin efecto el pactado en la 4ª reunión de la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo como “A cuenta convenio”.

B.- INTEGRACIÓN PARCIAL O TOTAL DE DIVERSOS CONCEPTOS EN EL SALARIO.

Con efectos del día 1 de enero de 2017, se integrarán en el Salario Base, total o parcialmente, y en los términos y condiciones que después se reseñan, los siguientes conceptos salariales:

a).- Plus de Reorganización.

Como consecuencia de la consolidación en los respectivos contenidos funcionales de las medidas de productividad y reorganización del trabajo acordadas durante la vigencia del Convenio Colectivo 2009-2012, el Plus de Reorganización establecido entonces para determinados colectivos de empleados se integrará en el Salario Base.

Para ello, se incorporará al Salario Base de todos los trabajadores incluidos en el grupo profesional de empleados la cantidad de 1.449,35€ (importe resultante, de una parte, de multiplicar 7€ por 205 días de trabajo - correspondientes a la jornada laboral anual establecida para todo el personal cuya jornada diaria ordinaria es de 8 horas lo que da finalmente un total de 1.435€-; y de otra, de aplicar el incremento del 1% sobre esta última cuantía).

No obstante lo anterior, y dado que, de un lado, además de la antes señalada, existen en la Empresa otras modalidades de jornada ordinaria diaria (219 días de trabajo para quienes realizan una jornada diaria de 7,5 horas y 212 días de trabajo para quienes realizan una jornada de 7,75 horas) y el Plus de Reorganización está fijado en 7 € por día de trabajo efectivo, lo que supone que, en cómputo anual, el importe de dicho complemento, ya actualizado al 1%, sea levemente superior a los 1.449,35€ que se integran en el Salario Base; y que, de otro, algunos colectivos del grupo profesional de empleados no devengan ni perciben dicho concepto, el tratamiento que se dará a ambos supuestos, así como, al general (trabajadores con jornada ordinaria diaria de 8 horas), será el que seguidamente se detalla:

- Para los trabajadores con jornadas de 8 horas que vienen percibiendo el Plus de Reorganización, se integrará directamente en el Salario Base el importe de 1.449,35€

○ Para los trabajadores con jornadas de 7,75 horas que vienen percibiendo el Plus de Reorganización, se integrará directamente en el Salario Base el importe de 1.449,35€; y el diferencial hasta 1.498,84€ que devengan por este concepto, ya actualizado al 1%, en cómputo anual (49,49€) continuará abonándose bajo el concepto de Plus de Reorganización en idénticos términos y condiciones y por el importe diario que figura en el apartado 1. Q) de la cláusula 6ª del presente Convenio Colectivo.

○ Para los trabajadores con jornadas de 7,5 horas que vienen percibiendo el Plus de Reorganización, se integrara directamente en el Salario Base el importe de 1.449,35€; y el diferencial hasta 1.548,33€ que devengan por este concepto, ya actualizado al 1%, en cómputo anual (98,98€) continuará abonándose bajo el concepto de Plus de Reorganización en idénticos términos y condiciones y por el importe diario que figura en el apartado 1. Q) de la cláusula 6ª del presente Convenio Colectivo.

○ Para los trabajadores con jornadas de 7,5 u 8 horas que no perciben el Plus de Reorganización, se integrara directamente en el Salario Base el importe de 1.449,35€, compensándose esta cuantía, en la medida de lo posible, mediante la minoración del importe que actualmente tuvieran asignado como Prima de Eficacia.

○ Para los trabajadores con jornadas de 7,5 u 8 horas que no perciben el Plus de Reorganización y están encuadrados en los niveles 12 y 13 de la tabla salarial vigente, se integrará directamente en el Salario Base el importe de 750€, compensándose esta cuantía, en la medida de lo posible, mediante la minoración del importe que actualmente tuvieran asignado como Prima de Eficacia.

Como consecuencia de todo ello, a partir del día 1 de enero de 2017, el Plus de Reorganización únicamente lo seguirán percibiendo, en la cuantía que corresponda, los trabajadores cuya jornada diaria es de 7,5 ó 7,75 horas y que tienen asignado dicho concepto de conformidad con lo establecido en las cláusulas 6.1 O) del Convenio Colectivo 2013-2015.

b).- Complemento Variable.

También como consecuencia de la consolidación de las medidas de productividad y reorganización del trabajo acordadas durante la vigencia del Convenio Colectivo 2009-2012, el Complemento Variable establecido para los colectivos de Responsables, Técnicos y Mandos Intermedios se integrará parcialmente en el Salario Base en los términos, condiciones e importe que a continuación se expresan.

En atención a ello, para los trabajadores incluidos en los colectivos que componen los grupos profesionales de Responsables y Técnicos y Mandos Intermedios y Técnico no Titulados Cualificados se incorporará al Salario Base la cantidad de 1.449,35€, ajustándose, consiguientemente, los referentes máximos para el cálculo del Complemento Variable a fin de que tal integración parcial no incremente el coste global de este concepto.

En particular, y en lo relativo al grupo profesional de Mandos Intermedios y Técnicos no Titulados Cualificados, la integración en el Salario Base del importe reseñado conllevará el ajuste del porcentaje de cálculo para el Complemento Variable, quedando fijado en el que se establece en el punto 1 F) de la cláusula 6ª de presente Convenio Colectivo.

Así mismo, y también atendiendo a lo anterior, se ajustarán (hasta el porcentaje actual) las cuantías que se venían anticipando con cargo al importe del Complemento Variable en las nóminas de marzo a noviembre.

c).- Plus de Reorganización Consolidado.

El Plus de Reorganización Consolidado, actualizado al 1 %, se incorporará al Salario Base de todo el personal de la Empresa, por el importe en cada caso establecido para el nivel salarial de pertenencia de cada colectivo.

La inclusión en el Salario Base de este concepto implicará igualmente el ajuste de los referentes máximos para el cálculo de la retribución variable de los trabajadores que conforman los grupos profesionales de Responsables y Técnicos y Mandos Intermedios y Técnico no Titulados Cualificados a fin de que tal integración no conlleve el incremento del coste global de este concepto.

En particular, y en lo relativo al grupo profesional de Mandos Intermedios y Técnicos no Titulados Cualificados, la integración en el Salario Base del importe reseñado conllevará el ajuste del porcentaje de cálculo para el Complemento Variable, quedando fijado en el que se establece en el punto 1. F) de la cláusula 6ª de presente Convenio Colectivo.

Así mismo, se ajustarán hasta el porcentaje actual las cuantías que se venían anticipando con cargo al importe del Complemento Variable en las nóminas de marzo a noviembre.

C).- REGULARIZACIÓN DEL CONCEPTO INCREMENTO A CUENTA 2012.

A partir del día 1 de enero de 2017, se procederá a la regularización de este concepto aplicando un incremento del 0,5% a todos los conceptos salariales que comprende la estructura (con excepción del Complemento de Metro Liger, Complemento de Corretornos y Complemento de Turno Partido), así como a los conceptos extrasalariales denominados Dietas de Formación e Indemnización por Reconocimiento Médico fuera de Jornada. En consecuencia, dejará de existir y aparecer en nómina a partir de aquella fecha.

III.- Años 2018 y 2019

Para los referidos años, y con efectos del día 1 de enero de cada uno de ellos, las retribuciones salariales, así como las extrasalariales reseñadas en el apartado correspondiente a 2016, se incrementarán en el porcentaje máximo, y en los términos, que, en su caso, pudieran fijarse en las Leyes de Presupuestos de la Comunidad de Madrid correspondientes a cada ejercicio en lo que pudiera ser aplicable al personal del Sector Público asociado a la misma. No obstante lo anterior, en sede de Comisión de Seguimiento y Desarrollo, podrán acordarse

otras fórmulas de distribución de los incrementos salariales que pudieran emanar de las disposiciones presupuestarias.

Así mismo, y previa autorización administrativa, continuará abonándose el concepto "Productividad 2015" en igual importe al resultante para 2017 y en las condiciones de devengo que constan en la definición del concepto establecida en el apartado 1.P de la cláusula 6ª, actualizado, en su caso, en el porcentaje que corresponda.

Para los referidos ejercicios, y siempre que las respectivas disposiciones presupuestarias lo permitan, podrán acordarse contraprestaciones económicas contra la implantación de medidas organizativas o de mejora de la productividad.

A estos efectos, y caso de proceder, la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio Colectivo podrá adoptar los correspondientes acuerdos a partir del segundo semestre del año 2017, siempre considerando, en lo que respecta al colectivo de Jefe de Sector, que ya se habrá hecho efectiva la ampliación del modelo de Supervisor Comercial a toda la red; todo ello en los términos que se establecen en la cláusula 17ª de este texto convencional.

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 2016 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.

A partir de 2017, y sin perjuicio de las actualizaciones a que pudiera haber lugar en virtud de la aplicación de los incrementos salariales establecidos en la cláusula 5ª de este texto convencional, el importe del salario base anual, una vez producida la integración de diversos conceptos en los términos previstos en esa misma cláusula, será el que consta en las tablas salariales que figuran como anexo número II de este texto.

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 2017, 2018 y 2019, 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 unienios será igual al 0,62% del nivel económico asignado, que resulta de adicionar el Salario Base y la Paga Plus Convenio.

Se abona en doce veces, coincidentes con los meses naturales. Para el año 2016, esta prima se seguirá abonando conforme a los términos establecidos en el apartado 1.C) de la cláusula 6ª del Convenio Colectivo 2013-2105, y la cuantía de la anualidad fijada para dicho año es, para cada nivel económico, la recogida en las tablas salariales acompañadas como anexo número I.

A partir del día 1 de enero de 2017, el Complemento de Antigüedad para cada trabajador será el resultado de adicionar dos componentes económicos, a saber:

a) Componente consolidado para cada trabajador: este componente es el resultado de adicionar 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; una cuantía igual a la que cada trabajador, en cómputo anual y en concepto de Complemento

de Antigüedad, haya devengado por los nuevos unienios cumplidos desde el día 1 de enero de 1998 hasta el día 31 de diciembre de 2016.

Este importe global se abonará en doce mensualidades.

b) Componente resultante de la acumulación de unienios posteriores a 31 de diciembre de 2016: este componente lo integraran los unienios que se vayan cumpliendo a partir del día 1 de enero de 2017, considerados al importe actualizado del nivel económico en que se hubieran cumplido.

Ambos componentes serán revalorizables, durante los años 2017, 2018 y 2019, 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 III.

Para el año 2016, el valor de la hora nocturna para cada nivel económico es el que figura, respectivamente, en las tablas salariales que se adjuntan como anexos número I y II.

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 2016, es la establecida por colectivo profesional y nivel económico en las tablas salariales adjuntas como anexos número I y II.

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, en el año 2016, se calculará tomando como referencia el 14% de la suma del Salario Base y la Paga Plus Convenio. A partir del 1 de enero de 2017, y habida cuenta de la integración total o parcial de distintos conceptos salariales en el Salario Base conforme a lo previsto en la cláusula 5ª de este texto convencional, el porcentaje o referencia de cálculo será del 9,5% sobre los mismos conceptos.

Durante el primer trimestre de 2017, y en sede de Comisión de Seguimiento y Desarrollo, la Dirección de la empresa, antes de proceder a su implantación, tratará con la Parte Social sobre las modificaciones que tenga previsto introducir para el Complemento Variable de 2017 en el actual sistema de retribución variable, a fin de conocer su criterio y valorar las propuestas que al respecto pudiera plantear. En cualquier caso, y con la finalidad de conseguir una fórmula más equitativa y transparente que la actual, la Dirección de la empresa dará a conocer el método y las referencias empleados para fijar la base de cálculo de dicha retribución, respecto de todos los colectivos anteriormente expresados, afectados por este concepto retributivo, y, en su caso, podrán acordarse las medidas que correspondan.

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 IV 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 adicione 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) Mejora voluntaria.-

La Dirección de la empresa, respetando los acuerdos alcanzados, con fecha 14 de julio de 2008, 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 de 2008) y demás pactos salariales vigentes, puede establecer mejoras retributivas voluntarias. A tal fin, informará previamente a la Representación Social (en Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio Colectivo) sobre el concepto o, en su caso, la creación del concepto o conceptos salariales específicos que recojan en nómina las mejoras, explicitando su respectiva naturaleza. La Dirección informará anualmente a la Representación Social sobre el alcance de la utilización de dicho concepto, y, en particular, sobre las variaciones que hayan podido producirse a lo largo del ejercicio y, en su caso, los departamentos y colectivos a los que aquéllas pudieran haber afectado.

K) Complemento de Secretario del Presidente, Consejero Delegado, Directores Generales, Secretario General, Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento, 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 2016, dichos complementos están fijados en los siguientes importes mensuales:

| <u>Complemento</u> | <u>2016</u> |
|--------------------------------------|----------------|
| Secretario de Presidente/C. Delegado | (220,50 euros) |
| Secretario de Director General | (175,09 euros) |
| Secretario de Secretario General | (175,09 euros) |
| Secretario de Director | (129,69 euros) |
| Secretario de Subdirector | (129,69 euros) |
| Secretario de Jefe de Departamento | (129,69 euros) |
| Secretario de Responsable de Área | (129,69 euros) |
| Conductor de Automóvil C. Delegado | (434,79 euros) |

L) 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 la 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.

Para el año 2016, su cuantía es de 9,29 euros/día.

Asimismo, y en iguales condiciones de devengo, percibirán el Plus de Corretornos los trabajadores 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. Además, y en idénticos términos, devengarán este plus los trabajadores del colectivo de Maquinista de Tracción Eléctrica que integran la reserva de macroturno, si bien, en este último supuesto, por un importe de 4,65 € por día de trabajo efectivo.

Los trabajadores a quienes sea objetivada por el Servicio de Salud 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.

Por último, en el supuesto de que el trabajador, por razones organizativas, sea llamado a realizar un curso de formación obligatoria asociada al puesto de trabajo en turno distinto al asignado mensual o anualmente percibirá el Plus de Corretornos por cada día de asistencia efectiva al citado curso.

M) Complemento de Jornada Partida.-

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

Para el año 2016, su cuantía es de 9,29 euros/día.

N) 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. Para el año 2017, el importe de esta paga, teniendo en consideración la integración parcial o total de distintos conceptos salariales en el Salario Base, será proporcional al importe de este último concepto en los años 2016 y 2017. A partir de 2018, las tres pagas extraordinarias tendrán igual importe al resultante de aplicar el porcentaje que más adelante se reseña sobre el salario base.

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.

Ñ) 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 2016 el importe de la paga plus convenio será de 1.361,30 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.

O) 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 los años 2016 y 2017, la cuantía de la referida prima, para cada colectivo, es la que figura en el anexo número V del Convenio Colectivo.

P) Productividad 2015.-

Como contrapartida de las medidas de productividad acordadas durante la vigencia del último convenio (2013-2015) y como consecuencia de la continuidad en la aplicación y consolidación de las mismas, a partir del 1 de enero de 2017, el personal de la empresa percibirá 262,03 euros anuales por trabajador.

Este concepto no es de carácter consolidable y se continuará abonando en los términos y con la periodicidad actuales.

Q) Plus de Reorganización.-

Hasta el día 31 de diciembre de 2016, este plus se abonará a quiénes corresponda y en los términos recogidos en apartado 1.O) de la cláusula 6ª del Convenio Colectivo 2013-2015.

A partir del día 1 de enero de 2017, el Plus de Reorganización únicamente lo seguirán percibiendo los trabajadores cuya jornada diaria es de 7,5 ó 7,75 horas y que tienen asignado dicho concepto de conformidad con lo establecido en las cláusula 6.1 O) del Convenio Colectivo 2013-2015, por los importes que seguidamente se reseñan:

- Trabajadores con jornada diaria ordinaria de 7,5 horas, 0,45€ por día de trabajo efectivo.
- Trabajadores con jornada diaria ordinaria de 7,75 horas, 0,23€ por día de trabajo efectivo.

R) Plus de Reorganización Consolidado.-

Hasta el día 31 de diciembre de 2016, este plus se abonará en los importes actualmente establecidos para cada nivel salarial

A partir del día 1 de enero de 2017, este concepto quedará suprimido y sin efecto conforme a lo previsto en la cláusula 5ª del presente texto convencional cuando se refiere a dicho ejercicio.

S) Complemento de Metro Ligero.-

Es un complemento salarial asociado a la prestación efectiva de la actividad laboral en las explotaciones de metro ligero 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 Ligero 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, exclusivamente 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 2016, 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 7,58 euros/día y de 3,79 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 ligero 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.

Además de los colectivos que ya lo vienen percibiendo, también devengarán este complemento los trabajadores pertenecientes a los colectivos de Jefe de Línea, de Técnico de Línea, Maestro, Técnico de Explotación de Instalaciones y Técnico Especialista de Material Móvil cuando tengan que desplazarse a ML1 para desarrollar su actividad laboral.

Sin perjuicio de lo establecido en los acuerdos anteriormente citados, y como única excepción, los trabajadores del Servicio de Mantenimiento de Talleres Centrales percibirán este complemento cuando realicen sobre el material móvil asociado a ML1 trabajos de Mantenimiento de Rodadura o en las Reparaciones Especiales aunque no tengan necesidad de desplazarse para ello a las instalaciones del recinto de Hortaleza. Estos trabajos se asignarán a los trabajadores que ostenten la condición de reserva de ML, y sólo excepcionalmente a otros que no reunieran tal condición.

T) 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 2016, el valor del referido complemento queda establecido en 112,95 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.

U) Guardias Técnicas.-

Se entiende por Guardia Técnica la compensación económica fijada para aquellas situaciones que establezca la Dirección de la empresa respecto de la disponibilidad de un trabajador perteneciente a colectivos adscritos a niveles salariales entre 1 y 6, ambos inclusive, para su rápida localización y colaboración con las necesidades del servicio, durante una semana natural completa y con independencia del horario laboral que tenga asignado.

Por su naturaleza, esta situación de Guardia Técnica no tendrá, en ningún caso, la consideración de guardia de presencia, ni tampoco computará como tiempo de trabajo.

Desde la firma del presente Convenio Colectivo, el importe semanal de este concepto será de 290 euros.

V) Plus de Aeropuerto.-

Es un complemento salarial asociado a la prestación efectiva de la actividad laboral de los Jefes de Sector en las estaciones de Aeropuerto T1- T2- T3 y Aeropuerto T4, en tanto en cuanto estén en posesión de la acreditación de idiomas.

El Plus de Aeropuerto no es de carácter consolidable y se devenga por día efectivamente trabajado en las referidas explotaciones, si bien, a efectos de devengo y percibo del referido complemento, tendrán la consideración 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 accidente de trabajo.

Para el año 2016, su cuantía es de 3,04 euros/día.

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 12,14 euros en la nómina del mes siguiente al de la realización de dicho reconocimiento.

En los años 2017, 2018 y 2019, 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, si bien la empresa podrá sustituir tal sistema de abono y liquidación mediante la entrega al trabajador de vales de comida o tickets restaurante.

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 60 euros por cada día trabajado de los mencionados anteriormente.

A partir del día 1 de enero de 2018, el importe será de 75 euros.

D) Abono por Desplazamiento.-

Los Jefes de Línea, Técnicos de Línea, Gerentes de Estaciones, Operadores de TICS, Jefes de Depósito, Maquinistas de Tracción Eléctrica, 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, 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.

La regulación del abono por desplazamiento, tanto dentro como fuera de jornada, así como los supuestos que dan lugar a su devengo, es la establecida en los acuerdos de 11 marzo de 2002, 3 de abril de 2014 y 15 de diciembre de 2014, alcanzados respectivamente en la Comisión de Seguimiento y Desarrollo de los

Convenios 2001-2004 y 2013-2015. No obstante lo anterior, las Partes convienen en elevar y completar en este texto convencional las aclaraciones que acompañaban a la citada acta de 15 de diciembre de 2014, en los términos que figuran en el anexo número VI del mismo.

A estos efectos, y para el devengo del abono por desplazamiento fuera de jornada por parte del colectivo de Maquinistas de Tracción Eléctrica, ambas Partes acuerdan dar la consideración de líneas independientes a los tramos A y B de las líneas 7, 9 y 10 y el ramal Ópera-Príncipe Pío.

Tales aclaraciones, así como esta última consideración, surtirán efectos a partir del día 1 del mes siguiente a aquél en que el Convenio Colectivo tenga carácter definitivo, es decir, una vez haya sido autorizado por los organismos administrativos competentes. Entre tanto, se mantendrán en vigor los acuerdos alcanzados al respecto en las actas anteriormente reseñadas, en todos sus términos y condiciones.

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. Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores del colectivo de Maquinistas de Tracción Eléctrica que tengan asignado un horario del turno S y sean desplazados a otra línea distinta de la inicialmente asignada siempre podrán retornar, si así lo desean, y previa solicitud, a la de origen dentro de la jornada laboral ordinaria, salvo que dichos desplazamientos traigan su causa en cubrir eventos, suspensiones de servicio o aglomeraciones (en estos tres últimos supuestos, el trabajador estará exento de efectuar la tramitación formal, valorándose este concepto por tiempo estimado).

A partir del día 1 de abril de 2017, los trabajadores del grupo profesional de empleados en el sector de oficio devengarán y percibirán este concepto, siempre que reciban orden de traslado que implique la modificación del recinto o zona de referencia anualmente asignados, en los supuestos y condiciones que pudieran acordarse en sede de Comisión de Seguimiento y Desarrollo durante el primer trimestre del año 2017, atendiendo a las peculiaridades organizativas que afectan al sector de Oficio.

E) Complemento por Horario Especial de Apertura.-

Los trabajadores del colectivo de Maquinistas de Tracción Eléctrica 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 2016 es de 9,09 euros/día.

En los años 2017, 2018 y 2019, 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.

La Dirección informará anualmente a la Representación Social sobre el alcance de la utilización de dicho concepto, y, en su caso, a los departamentos y colectivos que se hayan podido ver afectados.

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 y Gestión del Conocimiento, 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 | 8,14 euros/hora | 21,26 euros/hora |
| Niveles 8 a 11 | 9,06 euros/hora | 22,62 euros/hora |
| Niveles 1 a 7 | 9,95 euros/hora | 24,44 euros/hora |

Cuando por opción voluntaria ejercida en virtud de lo previsto en la cláusula 20ª sobre Formación Profesional 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 trabajadores que supervisen la realización de prácticas por otros trabajadores, percibirán 2 euros por practicante y hora. Cuando estas prácticas las realicen personas ajenas a la Empresa, el importe será de 5 euros por hora, con independencia del número de personas que realicen dichas prácticas simultáneamente.

En los años 2017, 2018 y 2019, 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, Maquinista de Tracción Eléctrica 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.
- Maquinista de Tracción Eléctrica y Jefe de Sector: 2,00 euros/año.

El abono de este concepto 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 distinta.

B) Nivel Económico anual.-

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

C) Valoración de determinados conceptos salariales.-

La valoración de la Prima de Nocturnidad, el Plus de Corretornos, el Complemento de Jornada Partida, el Complemento de Disponibilidad, la Prima de Eficacia, la Productividad 2015, el Plus de Reorganización, el Complemento de Metro Ligero, las Guardias Técnicas y el Plus de Aeropuerto 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.

No obstante lo anterior, y toda vez que en la actualidad se halla en tramitación judicial un procedimiento que pone en cuestión esta fórmula de devengo y abono de los referidos conceptos salariales durante las vacaciones, ambas Partes quedan a resultas de lo que pudiera establecer una sentencia firme que pusiera fin a dicho procedimiento. A este respecto, y en relación con los conceptos denominados Productividad 2015, Guardias Técnicas y Plus de Aeropuerto, se aplicará el criterio que finalmente puedan fijar los Tribunales en la resolución a que se ha hecho referencia con anterioridad.

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 las Tablas Salariales correspondientes a 2016.

Las tablas correspondientes a 2017, recogidas en el anexo número II, servirán como base para establecer los incrementos que en su caso pudieran proceder para ese mismo año, de conformidad con lo establecido en la cláusula 5ª de este Convenio Colectivo.

De igual forma, las tablas correspondientes a 2018 servirán como base para establecer los incrementos que en su caso pudieran proceder para 2018 de conformidad con lo establecido en la ya citada cláusula convencional y así sucesivamente para el año 2019.

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 VII.

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, la Productividad 2015, el Plus de Reorganización, el Complemento de Metro Ligero, las Guardias Técnicas y el Plus de Aeropuerto, así como la indemnización por Reconocimiento Médico Fuera de Jornada, 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, y los incrementos retributivos que pudiera incluir

serán de aplicación con efectos del día 1 de enero de 2016, salvo que el propio texto del Convenio Colectivo estableciera otra fecha alternativa.

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 y seis 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 y nueve meses si fuera el tercero y sucesivos 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 y seis 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 400 euros, a excepción de los meses en que la nómina incluya una paga extraordinaria o la Paga Plus Convenio en cuyo caso la cuantía máxima a solicitar será de 500 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 los años 2016, la jornada laboral en cómputo anual continuará establecida en 1.642,5 horas y en iguales términos que los actuales.

A partir del 1 de enero de 2017, la jornada laboral en cómputo anual quedará establecida en 1.635 horas anuales. Para este ejercicio, y antes del 31 de diciembre del año en curso, la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio Colectivo queda expresamente facultada para establecer la forma en que habrá de llevarse a efecto la reducción de jornada pactada en esta cláusula.

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.

A partir del 1 de enero de 2019, los trabajadores de la compañía podrán disfrutar de once días anuales para asuntos propios, de los cuales siete serán retribuidos a cargo de la empresa.

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 la 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 VIII 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 IX 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 Obras, Infraestructuras y Accesibilidad, y 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.
- c) Un día natural adicional en supuestos de fallecimiento 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 X 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 Maquinistas de Tracción Eléctrica del Área de Gestión Operativa y del sector de oficio. Título de Transporte Anual de los trabajadores 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 y del Convenio Colectivo 2013-2015, en reuniones celebradas los días 31 de julio y 17 de noviembre de 2009, 2 y 29 de octubre y 20 de noviembre de 2014 y 8 de mayo de 2015.

B) Incompatibilidad de turnos para distintos colectivos de trabajadores.-

La asignación de turnos de los Maquinistas de Tracción Eléctrica de reserva de correturnos, se efectuará teniendo en cuenta la tabla de incompatibilidades adjunta, de tal manera que a un Maquinista de Tracción Eléctrica 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 Maquinistas de Tracción Eléctrica 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

| Turno de origen | Turno incompatible |
|---|---|
| Turnos S, P-2 y D-6 | Turnos M, D-4, D-5 y P-11. |
| Turnos N | Turnos M, Turnos T, D-4, D-5, P-2 y P-11. |
| Turnos T-50/60 en días con flexibilidad horaria | Turnos M (M-50/60 en días sin flexibilidad horaria) y P-11. |
| Turno T-12 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 Maquinistas de Tracción Eléctrica experimentaran alteración o modificación, mediante negociación colectiva se realizarán los ajustes que correspondan en la tabla de incompatibilidades. Así mismo, y en sede de Comisión de Seguimiento y Desarrollo, se revisarán y adoptarán las decisiones oportunas a tomar para supuestos especiales que se vienen produciendo en la actualidad (trabajadores habilitados, etc.).

En dicha Comisión, 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 Maquinistas de Tracción Eléctrica.-

Los cupos de cambios de descanso consigo mismo del colectivo de Maquinista de Tracción Eléctrica y las condiciones en que podrá accederse a los referidos cambios, serán los que se recogen en el anexo número XI.

D) Título de Transporte Anual de los trabajadores para el desempeño de su actividad laboral.-

A estos efectos, se estará a lo acordado en acta de Comisión de Seguimiento y Desarrollo de fecha 20 de noviembre de 2014.

La Comisión de Seguimiento y Desarrollo, antes del 31 de diciembre del año en curso, evaluará la posibilidad de dotar gratuitamente con el Título de Transporte Anual a otros trabajadores, previa petición de los mismos, en razón al puesto de trabajo fijo que se les haya podido asignar en los cuadros de servicio anuales.

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 la Operación que realicen un horario de mañana (se entenderá además como tal, a estos únicos efectos, el horario P11), 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 los horarios de trabajo de mañana (se entenderá además como tal, a estos únicos efectos, el horario P11), 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: HORAS EXTRAORDINARIAS

CLÁUSULA 14ª: Horas Extraordinarias de Fuerza Mayor.

Tendrán la consideración de Horas Extraordinarias de Fuerza Mayor las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. A este respecto, y de conformidad con el criterio expresado por la Autoridad Laboral, merecerán tal calificación, como situaciones especiales, las motivadas por las siguientes causas:

- Descarrilo de trenes.
- Inundaciones.
- Rotura de catenaria.
- Rotura de carril.
- Arrollamiento de viajeros

Sin perjuicio de lo anterior, y en sede de Comisión de Seguimiento y Desarrollo, ambas Partes analizarán y valorarán otros supuestos específicos del servicio público que presta la Empresa y que excepcionalmente pudieran considerarse asimismo situaciones especiales calificables como de fuerza mayor en la medida en que pudieran afectar a la seguridad de trabajadores y usuarios.

En cualquier caso, y por su carácter de Horas Extraordinarias, serán objeto de la compensación que corresponda.

CAPÍTULO V: VACACIONES

CLÁUSULA 15ª: Mantenimiento o mejora de los sistemas de vacaciones y pago de “días de débito” en distintos colectivos de la empresa.

Se mantendrán, como en la actualidad o, en su caso, podrán mejorarse (y ello siempre sin perjuicio para la prestación del servicio, en los términos previstos en la cláusula 15ª de los Convenios Colectivos 2001-2004 y 2009-2012) los sistemas de vacaciones vigentes en la empresa, así como el de señalamiento de “días de débito” para los trabajadores del colectivo de Maquinista de Tracción Eléctrica.

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. Asimismo, el período vacacional se interrumpirá con ocasión del disfrute de permiso por matrimonio, reanudándose, sin solución de continuidad, una vez finalizada dicha licencia.

La Comisión de Seguimiento y Desarrollo, durante el año 2017, analizará alternativas que puedan derivar en una mejora de los actuales sistemas de vacaciones, sin perjuicio para la prestación del servicio. A este respecto, y con efectos del día 1 de enero de 2017, se modificará el sistema de vacaciones vigente para los colectivos de Técnico Ayudante de Nombramiento de Servicios y Jefe de Depósito de modo que se produzca la rotación efectiva también en los periodos de invierno.

En anexos números XII y XIII se recogen, respectivamente, los supuestos de cambio de vacaciones y PFA del colectivo de Maquinista de Tracción Eléctrica y de otros colectivos distintos de la Dirección de Operación.

TÍTULO CUARTO

MODIFICACIONES EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

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

CLÁUSULA 16ª: 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 transcurso de la negociación de este Convenio Colectivo, y en relación con la organización del trabajo, se han alcanzado los siguientes acuerdos:

- **Extensión del modelo de Supervisor Comercial a todas las estaciones existentes en la red de Metro de Madrid, S.A.** Esta ampliación se llevará a efecto a partir del 1 de abril de 2017.

Este modelo organizativo parte del sistema de Gestión por Líneas (con asociación a una línea de las estaciones de correspondencia y los depósitos, recibiendo éstos últimos, a su vez, el tratamiento de estación a efectos de toma y cese de servicio) ya implantado, con carácter general, en toda la red. Dicho modelo organizativo se estructura, fundamentalmente y en lo relativo al Área de Gestión Operativa, en los colectivos de Jefe de Línea, Técnico de Línea, Operador de TICS, Gerente de Estaciones, Jefe de Sector, Jefe de Vestíbulo y Maquinista de Tracción Eléctrica, asumiendo, en cada caso, el ámbito funcional que recoge, a estos efectos y para este modelo organizativo, la cláusula 16ª del Convenio Colectivo 2005-2008.

La extensión del modelo a toda la red permitirá ganar estabilidad en la asignación de puestos de trabajo y reducir significativamente el número de desplazamientos de los trabajadores, siendo el objetivo de ambas Partes mantener, con carácter general y en la medida de lo posible, la presencia de un Supervisor Comercial por estación durante todo el horario de prestación de servicio al público, sin perjuicio de que durante la media hora de descanso intrajornada la estación quede atendida por los servicios telemandados de la misma. Durante la vigencia del Convenio Colectivo (incluyendo el periodo de ultractividad del mismo), y a partir del día 1 de abril de 2017, los Jefes de Sector que sean desplazados a prestar servicio a estación distinta de la inicialmente asignada siempre podrán retornar, si así lo desean, y previa solicitud, a la de origen dentro de la jornada laboral ordinaria, salvo que dichos desplazamientos traigan su causa en cubrir eventos, suspensiones de servicio o aglomeraciones (en estos tres últimos supuestos, los trabajadores de los turnos S y P (en el semiturno de 22:00 a 2:00 horas) estarán exentos de efectuar la tramitación

formal del abono por desplazamiento, valorándose este concepto por tiempo estimado).

Además, dadas sus especiales características arquitectónicas y estructurales, se asignarán, en el cuadro anual de servicios, a las estaciones que correspondan de toda la red puestos de trabajo fijos de refuerzo adicionales (al menos por un número de horas anuales igual a 185.000, cifra ésta que ya observa la reducción de dichos puestos en el periodo de verano) a los necesarios para cubrir todos los puestos de trabajo de acuerdo al referido modelo organizativo (conforme a este modelo, un Supervisor Comercial por estación y turno o semiturno). Como consecuencia de ello, quedan sin efecto los pactos o acuerdos alcanzados en cuanto a puestos de trabajo u horas de refuerzo se refiere en convenios anteriores (en particular, los recogidos en la cláusula 16ª de los Convenios Colectivos 2005-2008 y 2009-2012, para las líneas 1, 3, 6 y 8) o sus normas de desarrollo.

La distribución de la cifra global de horas de los puestos de trabajo fijos de refuerzo, por estaciones y horarios (por turnos o semiturnos, con o sin suplente, con descanso cíclico en verano o no), será tratada, anualmente, y al menos con un mes de anterioridad a la publicación de la oferta de servicios, en la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio Colectivo, tomando como criterios preferenciales y orientativos de adscripción el número de entradas de viajeros, la condición de correspondencia o intercambiador y las singularidades que pudiera presentar (número de vestíbulos, extensión, circunstancias arquitectónicas). Los puestos fijos de refuerzo se publicarán en la oferta anual de servicios y se asignarán en el cuadro correspondiente.

No obstante cuanto antecede, la implantación de este modelo organizativo, en los términos previstos en el presente documento, no implica la modificación de la actual normativa sobre descansos, vacaciones, PAP y criterios de asignación de turno, sin perjuicio de lo que al respecto quedará recogido en el texto del Convenio Colectivo.

Para la ampliación del modelo de Supervisor Comercial a toda la red, en los términos descritos, se incrementará la plantilla del colectivo de Jefe de Sector conforme se reseña seguidamente.

En primer lugar, se procederá a la promoción al colectivo de Jefe de Sector de todos los integrantes del colectivo de Jefe de Vestíbulo actualmente habilitados y a todos aquellos que contractualmente adquirieron el compromiso de acceder al colectivo de Jefe de Sector a requerimiento de la empresa una vez estén formados.

En un segundo término, al resto de los componentes del colectivo de Jefe de Vestíbulo (es decir, aquéllos que no estén en posesión de habilitación o no tengan compromiso contractual de acceso al colectivo de Jefe de Sector), a los del colectivo de Agente de Taquilla y a los del colectivo de Subalterno se les ofrecerá la posibilidad de integrarse voluntariamente, y siempre que superen el curso de formación, en el colectivo de Jefe de Sector. Los pertenecientes a estos colectivos que no ejerciten la antedicha opción, permanecerán en los mismos y se

les encomendarán puestos de trabajo fijos de refuerzo en tareas de apoyo de atención al cliente dentro de la propia Área de Gestión Operativa.

Al objeto de dotar de ocupación efectiva a los trabajadores que pudieran mantenerse en el colectivo de Jefe de Vestíbulo, se les reservarán un total de 50.000 horas anuales adicionales para asignarles puestos de trabajo fijos de refuerzo, si bien continuarán manteniendo el ámbito funcional y demás condiciones laborales de su colectivo de pertenencia, pudiendo hacerse cargo, únicamente y como en la actualidad, de un vestíbulo y de asistir, caso de producirse, las incidencias que pudieran darse en la estación. Conforme vaya reduciéndose el número de efectivos de este colectivo, estas horas de refuerzo acrecerán a las establecidas para los Jefes de Sector.

Los Agentes de Taquilla y Subalternos mantendrán sus condiciones laborales actuales.

El acceso de todos los trabajadores afectados al colectivo de Jefe de Sector se llevará a efecto coincidiendo con la fecha de entrada en vigor de la ampliación del modelo. No obstante, si por cualquier circunstancia algún trabajador, llegada esa fecha, no hubiera recibido la formación necesaria, la consolidación se produciría una vez la tuviera sin que ello incida en su situación escalafonal, salvo que dicha circunstancia fuera imputable a la empresa en cuyo caso la consolidación del ascenso tendría efectos del día 1 de abril de 2017.

En el transcurso del año 2017, se adoptarán medidas tendentes a reforzar la seguridad en las estaciones de la red, que podrán consistir en el incremento de medios humanos, formativos o técnicos, de lo que se informará oportunamente a la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio Colectivo.

El modelo de Supervisor Comercial, a partir del día 1 de abril de 2017, será único para la organización del servicio del personal de estaciones, suprimiéndose el residual, denominado convencional, actualmente en vigor en algunos ámbitos de la red. En consecuencia, dicho modelo de Supervisor Comercial será el que regirá para cualquier ampliación de la red que pudiera acometerse de futuro.

En atención a cuanto antecede, se prorrogarán los cuadros de servicio vigentes para Jefes de Sector, Jefes de Vestíbulo, Agentes de Taquilla y Subalternos hasta el día 31 de marzo de 2017, así como los de OTICS's dada la relación directa de la actividad que prestan con la ampliación del modelo a toda la red.

Como excepción, en ML-1 Pinar de Chamartín – Las Tablas se mantiene el modelo específico actualmente vigente asociado a las particulares circunstancias de explotación de esta línea, establecido en los acuerdos suscritos en acta cuarta de la Comisión Permanente del Comité de Empresa, de fecha 13 de febrero de 2007. Así mismo, este modelo sería de aplicación a la explotación de las líneas de Metro Ligero que pudiera asumir la Empresa de futuro.

Con ocasión de la implementación de esta medida, es decir, a partir del día 1 de abril de 2017, la Prima de Eficacia asignada al colectivo de Jefe de Sector se incrementará en un euro por día de trabajo efectivo.

Este incremento disminuirá, en la misma cuantía, la contraprestación económica más alta (que será la asignada a este colectivo) que pudiera derivarse como contrapartida de las medidas organizativas y de mejora de la productividad que, en su caso, y de conformidad con lo establecido al efecto en la cláusula siguiente de este Convenio Colectivo, se acordaran en sede de Comisión de Seguimiento y Desarrollo para los años 2018 y 2019.

- **Reanudación del proceso de reclasificación y reubicación de trabajadores del colectivo de Maquinistas de Tracción Eléctrica en el Área de Mantenimiento de Instalaciones.**

Mediante el aviso número 59/2013 de la Subdirección de Planificación Laboral y Organización, se convocaron 47 plazas de Oficial para la Sección de Primer Nivel de Mantenimiento Multifuncional, con destino inicial en la Sección de Mantenimiento de Escaleras Mecánicas, a cubrir por el personal del Área de Gestión Operativa que reuniera los requisitos establecidos en el aviso de convocatoria. En este proceso de reclasificación se agotó la primera fase consistente en la realización de unas pruebas teórico-prácticas, si bien, con posterioridad, y mediante aviso 81/2013 del mismo Departamento, quedó en suspenso el proceso sin que se llevase a efecto la segunda fase de formación práctica.

A fin de dar continuidad a tal proceso, y antes del 31 de octubre, se posibilitará a los trabajadores que superaron la primera fase el que puedan optar por reanudarlo, iniciándose el periodo de formación en el mes de noviembre, lo que, a la postre, supondrá la incorporación, si aún mantienen esta expectativa, al Área de Mantenimiento de Instalaciones, de aquéllos que superen la segunda fase.

Dado que estos trabajadores pertenecen al colectivo de Maquinistas de Tracción Eléctrica, dicho colectivo perderá un número de efectivos igual al de trabajadores que deseen continuar en el proceso y finalmente lo superen.

Como consecuencia de ello, y al objeto de mantener la capacidad productiva de la plantilla, se ofertará y se hará efectiva, antes del 31 de diciembre del ejercicio presente, a los Maquinistas de Tracción Eléctrica que se haya contratado a tiempo parcial (procedentes de la oferta de empleo público presentada el día 2 de noviembre de 2015) la posibilidad de convertir a jornada completa su relación laboral en un número igual al doble de Maquinistas de Tracción Eléctrica que pasen a adscribirse al Área de Mantenimiento de Instalaciones como resultado del proceso.

Además, y también en el trascurso de la negociación de este Convenio Colectivo, se han alcanzado otros acuerdos de menor relevancia en cuanto a distintos aspectos organizativos, cuales son los relativos a la:

- Mejora del sistema de petición y concesión de Permisos por Asuntos Propios, descansos por Regularización de Jornada y cambios consigo mismo, en lo relativo a la dotación de medios para su gestión y a la distribución de cupos por turno para la solicitud, lo que se desarrollará en sede de Comisión de Seguimiento

y Desarrollo con el objetivo de que pudiera ser efectivo a partir del próximo ejercicio. Asimismo, se analizará en dicha Comisión la posibilidad de proceder a una fórmula de señalamiento de los días de crédito y débito y de los días de descanso obligatorio para dar cumplimiento a las disposiciones legales.

- Ampliación, desde el día 1 de abril de 2017, del número de puestos de trabajo de OTICS en algunos turnos y TICS's. En concreto:

- En los TICS's de Pacífico y Moncloa, un puesto en turno de mañana (M) y otro en turno de tarde (T).

- En los TICS's de Avenida de América y Ventas, un puesto en los turnos de mañana (M), tarde (T) y tarde-noche (S).

- Elección del TICS o depósito de entrada para los trabajadores que conformen la reserva de los colectivos de Gerente de Estaciones, Operador de TICS o Jefe de Depósito, para cuando no tengan servicio previamente asignado. Los trabajadores afectados habrán de señalar el TICS o depósito en el que pretendan iniciar su jornada ordinariamente cuando estén nombrados como reserva sin perjuicio de que puedan modificarlo puntualmente preavisando con antelación.

- Asignación de descanso en sábados, domingos y festivos a al menos 20 Maquinistas de Tracción Eléctrica de la reserva de correturnos. Estos servicios tendrán carácter voluntario y serán peticionables en cuadro anual, teniendo preferencia para ocuparlos aquellos Maquinistas de Tracción Eléctrica que no lo hayan tenido con anterioridad, aplicándose al efecto el cuadro de baremos que se recoge en el anexo número XIV.

- Revisión del cuadro de rotaciones vigente para el colectivo de Maquinistas de Tracción Eléctrica. En anexo número XV se acompaña el cuadro de rotaciones que regirá a partir del 1 de enero de 2017.

- Revisión de los sistemas de Guardias Presenciales actualmente vigentes y establecimiento de cupos mínimos de plantilla en aquellas Secciones en que no los haya o revisión de los mismos en las que pudiera ser necesario, para lo que, en el transcurso del año 2017, la Comisión de Seguimiento y Desarrollo analizará los sistemas de Guardias Presenciales existentes a fin de establecer, en los supuestos que procedan, las modificaciones que pudieran corresponder sobre los actuales. No obstante lo anterior, dentro del plazo reseñado y sin necesidad de agotarlo, los sistemas de Guardias Presenciales que pudieran acordarse en el seno de la Comisión de Seguimiento y Desarrollo, se implantarán en cuanto la organización del servicio lo permita.

- Solicitud de vacantes por parte de los Jefes de Sector obligatoriamente asignados al grupo de intervención en los términos que se determinen y acuerden. A partir del mes de marzo de cada ejercicio, las personas afectadas podrán solicitar servicios vacantes de Supervisor Comercial en tanto y cuanto el grupo de intervención se mantenga siempre al menos en un 90% de los integrantes inicialmente asignados.

Asimismo, en Comisión de Seguimiento y Desarrollo, se analizará la posibilidad de arbitrar un sistema de descanso específico para los trabajadores adscritos al grupo de intervención, así como de otro que pudiera permitir los cambios de servicio anual entre estos trabajadores y los asignados a Metro Ligeró (este último, si fuera posible, entraría en vigor coincidiendo con el cuadro anual de servicio de Jefe de Sector para el 2017).

- Valoración de puestos de trabajo del grupo profesional de Responsables y Técnicos por parte de la Dirección de la empresa. Durante el próximo año 2017, se procederá a la revisión de la valoración y catalogación de los puestos de trabajo desempeñados por los trabajadores de dicho grupo profesional de Responsables y Técnicos, para lo que el proyecto se tratará con la Representación de los Trabajadores sometiéndolo a su informe y consulta previa.

CLÁUSULA 17ª: Medidas de mejora de la productividad y de reorganización del trabajo.

Para los años 2018 y 2019, y siempre que las respectivas disposiciones presupuestarias de la Comunidad de Madrid lo permitan, podrán pactarse contraprestaciones económicas asociadas a la implantación de medidas organizativas del trabajo y/o de mejora de la productividad en la empresa, abonables a través de un concepto o conceptos salariales específicos a determinar por las Partes.

A estos efectos, y caso de proceder, la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio Colectivo, a partir del segundo semestre de 2017, podrá adoptar los correspondientes acuerdos al objeto de contribuir de forma efectiva a la optimización del servicio público prestado.

A estos efectos, se tendrá en consideración, en lo que respecta al colectivo de Jefe de Sector, que ya se habrá hecho efectiva la ampliación del modelo de Supervisor Comercial a toda la red (esto es, que dicho colectivo ya tiene acordadas sus medidas productivas y, consiguientemente, generada la contraprestación cuyo importe definitivo se fijará finalmente en sede de Comisión de Seguimiento y Desarrollo, y alcanzará el límite cuantitativo máximo que pueda establecerse en la misma para cualquier otro colectivo, si bien, del citado importe, habrá que deducir el incremento de la Prima de Eficacia fijado en la cláusula anterior para los integrantes del mismo).

Entre los aspectos concretos a tratar, con las finalidades anteriormente reseñadas, de mejorar la organización y la distribución del trabajo, así como la productividad, estarán los que se enuncian a continuación:

- Negociar fórmulas o medidas para mejorar la productividad general y/o sectorial que permitan reducir, en lo posible, el absentismo en la empresa, sin que afecten al abono del complemento retributivo sobre la prestación por situación de Incapacidad Temporal, a cargo de la empresa, que seguirán percibiendo los trabajadores en los términos actuales.

- Habilitar un sistema que permita incrementar coyunturalmente los recursos humanos disponibles para dar respuesta de servicio ante situaciones de alarma medio-ambiental. Para ello, se establecerá el procedimiento correspondiente para hacer frente con carácter inmediato a estas concretas circunstancias.
- Desarrollar un nuevo modelo de gestión en el Área de Mantenimiento de Material Móvil, estructurando en Macrosecciones el Servicio de Talleres Centrales en las que se integrarían todos los trabajadores de dicho Servicio, creando un Taller Integral de Reparaciones con un régimen de trabajo en cuatro turnos e implementando un nuevo régimen de trabajo sustitutivo o complementario del actual por tiempos baremados.
- Ampliar el Modelo Multifuncional de Mantenimiento de Instalaciones a toda la red, regulando el sistema de guardias de la Sección de Mantenimiento Multifuncional, y estableciendo un catálogo de actividades.
- Procedimentar la certificación y homologación de trabajos realizados en las Direcciones de Ingeniería y Mantenimiento y de Infraestructuras.
- Revisar el sistema de gestión de la jornada ordinaria y de los turnos y horarios en todas las Áreas de Mantenimiento.
- Adecuar el régimen de horarios y de asignación a las actuales circunstancias de la prestación del servicio de los trabajadores del colectivo de Maquinistas de Tracción Eléctrica. Actualizar los tiempos de recorrido y de ocupación en cabecera a los requerimientos de la organización del servicio existentes en cada momento.
- Revisar los sistemas de descanso del personal de estaciones en lo relativo a los trabajadores que conforman la reserva.
- Reorganizar y/o unificar los ámbitos funcionales actualmente asignados al colectivo de Auxiliar Técnico de Movimiento y Auxiliar Técnico de Gestión Comercial.
- Habilitar un procedimiento alternativo que permita sustituir las gratificaciones por recargos extraordinarios y retiradas de títulos de transporte.
- Revisar la estructura salarial, teniendo en cuenta los conceptos que la integran y la distribución en niveles salariales.

Sin perjuicio de lo anterior, y a propuesta de cualquiera de las partes, podrán plantearse cualesquiera otras medidas para análisis, valoración y, en su caso, acuerdo en el seno de la citada Comisión de Seguimiento y Desarrollo.

La contraprestación por las medidas organizativas y de productividad que pudieran acordarse nunca sería inferior, globalmente considerada, a un 0,5% de la masa salarial de 2018 (a abonar en 2018 y en 2019 en la misma cuantía), a distribuir entre todos los trabajadores de la empresa conforme pudiera establecerse consensuadamente en la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio Colectivo. El pago de este incremento, en cualquier caso, requerirá de

autorización administrativa previa y habrá de adecuarse a lo prevean al respecto las disposiciones presupuestarias.

CLÁUSULA 18ª: 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 explotación 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 19ª: 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, con la integración en los correspondientes grupos profesionales y áreas funcionales previstas en la cláusula 34ª de Clasificación Profesional.

No obstante lo anterior, además, ambas Partes se comprometen a acometer la refundición de la normativa laboral interna vigente en la Empresa en un solo texto articulado. A tal fin, la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio Colectivo abordará la redacción de dicho texto de forma que las tareas de refundición queden concluidas el día 31 de diciembre de 2017, si bien, si ambas Partes lo consideraran preciso, dicho plazo podría ampliarse como máximo hasta el 31 de diciembre de 2018.

Si llegada esa fecha (la inicial o la resultante de la ampliación) no se hubiera consensuado en su totalidad un texto refundido global, ambas Partes acuerdan someter las cuestiones o materias sobre las que exista desacuerdo en el seno de la Comisión de Seguimiento a decisión arbitral, para lo que redactaran, durante los dos meses naturales siguientes a la fecha de finalización del plazo, los puntos, cuestiones y materias controvertidos. A estos efectos, las Partes acuerdan designar al Sr. Presidente de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, D. Jaime Montalvo Correa, como árbitro que resuelva en equidad las controversias en aquellas materias o aspectos en que se hayan podido suscitar, emitiendo un dictamen en el plazo de los tres meses naturales siguientes a la fecha en que le hayan sido trasladados los puntos, cuestiones y materias controvertidos.

El dictamen arbitral será definitivo y vinculante para ambas Partes, pasando su contenido a formar parte del mencionado texto refundido de la normativa laboral interna vigente en la empresa.

CAPÍTULO II: FORMACIÓN PROFESIONAL

CLÁUSULA 20ª: Formación profesional.

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

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

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

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

1. La Dirección, con participación de la Representación de los Trabajadores encauzada en los términos que después se dirá, fomentará, dentro de sus posibilidades (económicas y productivas), acciones formativas de calidad destinadas a la mejora de la capacitación profesional de los trabajadores, en el entendimiento de que tienen derecho a recibir la formación necesaria para el desempeño de su puesto de trabajo.
2. El contenido de las acciones formativas vendrá determinado por las necesidades de todo tipo derivadas de los puestos de trabajo existentes o cuya creación se prevea para el futuro, con especial atención a las exigencias formativas correspondientes de la incorporación de innovaciones tecnológicas.
3. La Representación de los Trabajadores (Comisión de Formación) participará en la 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 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, para lo que el trabajador será citado con una antelación mínima de 10 días, con la salvedad de que, en situaciones especiales, pueda reducirse el referido plazo previo acuerdo con el afectado. En el supuesto de que el trabajador, por razones organizativas, sea llamado a realizar un curso de formación obligatoria asociada al puesto de trabajo en turno distinto al asignado mensual o anualmente, percibirá el Complemento de Corretornos por cada día de asistencia efectiva al citado curso.

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, y durante la vigencia del Convenio Colectivo, la referida Comisión adoptará las medidas necesarias para que en torno al 10% de la plantilla de Maquinistas de Tracción Eléctrica, incluyendo trabajadores de la reserva de corretornos, cuenten con formación en VAI, así como para que los trabajadores en posesión de habilitación para el desempeño de las funciones de un colectivo superior participen en las acciones formativas programadas para el mismo.

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.

CAPÍTULO III: POLÍTICA SOCIAL

CLÁUSULA 21ª: 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 los referidos laudos arbitrales, tal y como quedó recogido en la cláusula 20ª del Convenio Colectivo 1998-2000 y reproducen las citadas disposiciones, no afecta a los trabajadores vinculados a la empresa mediante relación laboral común formalizada con posterioridad al día 18 de marzo de 1998.

CLÁUSULA 22ª: Cese por jubilación.

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

Sin perjuicio de lo anterior y desde la fecha de la firma del Convenio Colectivo y hasta el 31 de diciembre de 2018, de conformidad con lo previsto en las Cláusulas 22ª de los Convenios Colectivos suscritos el 24 de junio de 2005 y el 17 de junio de 2009, así como en la legislación vigente sobre la materia (entre la que se encuentra el apartado 2 de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, actualmente apartado 5 de la disposición transitoria cuarta del Real Decreto Legislativo 8/2015), se posibilitará el acceso de los trabajadores que reúnan los requisitos legales y convencionales a la jubilación parcial.

El régimen de jubilación parcial continuará rigiéndose por lo establecido en las citadas cláusulas convencionales, si bien para acceder a dicha situación el trabajador deberá haber alcanzado la edad de 61 años. El jubilado parcial prestará servicio únicamente el 15% de la jornada anual y el relevista será contratado por tiempo indefinido y a jornada completa.

Se adoptarán las medidas necesarias para facilitar el acceso a la jubilación parcial, en el plazo menor posible, a los trabajadores que lo hubieran solicitado. En particular, y en cuanto se refiere a los trabajadores que, reuniendo los requisitos exigidos, hayan solicitado o soliciten vincularse a esta modalidad de jubilación durante el presente año 2016, se les facilitará el acceso a la misma durante el último trimestre de este ejercicio, mediante la contratación de relevistas con cargo al proceso de selección en curso iniciado en noviembre de 2015 para la incorporación de Maquinistas de Tracción Eléctrica, por lo que los que fueran necesarios a este fin ingresarán con una relación laboral a jornada completa e indefinida, en lugar de a tiempo parcial tal cual se había previsto.

A fin de posibilitar la jubilación parcial de trabajadores durante los años 2017 y 2018, se iniciará, con cargo a la tasa de reposición correspondiente a este año 2016, y antes de finalizar el mismo, la tramitación de los procesos de selección previstos en la cláusula 31ª de este Convenio Colectivo.

En el transcurso del año 2019, los trabajadores que reúnan los requisitos legales establecidos al respecto (edad, cotización, etc.) podrán acceder igualmente a la jubilación parcial, prestando servicio únicamente el 25% de la

jornada anual y el relevista será contratado por tiempo indefinido y a jornada completa; todo ello sin perjuicio de lo que, para dicho ejercicio, pudiera establecer la Ley de Presupuestos de la Comunidad de Madrid. No obstante lo anterior, y en el supuesto de que las disposiciones legales y presupuestarias no permitieran las contrataciones de relevistas en los términos reseñados, se tendrá en consideración, alternativamente y al objeto de viabilizar el acceso de los trabajadores a la jubilación parcial, la posibilidad de que los relevistas puedan ser contratados bajo la modalidad y forma que pudieran determinar dichas disposiciones. En cualquier caso, tales contrataciones habrán de ir precedidas de acuerdo al respecto alcanzado en sede de Comisión de Seguimiento y Desarrollo.

Durante la vigencia del convenio, y siempre antes del 31 de diciembre de 2018, en Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio Colectivo, se determinarán las condiciones específicas de acceso a la jubilación parcial a fin de acomodarla a las particularidades del servicio público que presta la Empresa, así como, la modalidad de contratación que, en su caso, pudiera proceder para los trabajadores relevistas.

CLÁUSULA 23ª: Póliza de seguro colectivo de vida de los trabajadores en activo.

A partir del 1 de enero de 2017, y siempre que la Ley de Presupuestos de la Comunidad de Madrid permita establecer beneficios sociales en el sector público perteneciente 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 y de 24.000€ si es motivada por un accidente de trabajo.

CLÁUSULA 24ª: 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 25ª del Convenio Colectivo 2009-2012.

CLÁUSULA 25ª: Derechos de los agentes que ostenten la guarda de un menor en régimen de acogimiento familiar.

Ambas Partes convienen otorgar a los casos de acogimiento familiar de menores por cualquier trabajador, debidamente acreditados mediante las resoluciones administrativas correspondientes o mediante las anotaciones registrales que procedan en cada caso, el mismo tratamiento dispensado a las

situaciones de filiación natural a los efectos derivados, exclusivamente, de los siguientes supuestos:

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

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

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

CLÁUSULA 26ª: Reducción de jornada por razones de guarda legal.

El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años, o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, o algún familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo (en estos dos últimos supuestos, que no desempeñe 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 aquella.

Los trabajadores de las Áreas de Gestión Operativa y de Control y Planificación de la Operación, así como del Área de Seguridad, sujetos a sistemas de descanso rotativo, que deseen disfrutar de reducción de jornada podrán hacerlo además 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, en todo aquello que no haya sido modificado por el presente Convenio Colectivo.

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 cualquiera de estas dos últimas modalidades 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, en cuyo caso podrá volver a solicitar alguna de ellas sólo por una vez más durante el citado año natural. No obstante lo anterior, y con carácter excepcional, en situaciones especiales el trabajador podrá solicitar, una reducción de jornada adicional dentro del ejercicio, cuya concesión quedará supeditada a valoración previa por parte del Trabajador Social.

CLÁUSULA 27ª: Excedencia para atender al cuidado de hijos.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 5 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 5 años de excedencia se computará desde el nacimiento del hijo hasta que éste cumpla los 5 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 28ª: Acumulación del permiso por lactancia.

A partir del 1 de enero de 2017, el permiso por lactancia se disfrutará hasta que el hijo cumpla 1 año de edad.

Los trabajadores podrán acumular el permiso por lactancia a razón de una hora diaria. El período acumulado lo disfrutará hasta que el hijo cumpla 12 meses 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 15 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 1 año. En caso de que en el período que transcurre hasta que el hijo cumpla 1 año el trabajador solicite la excedencia para cuidado de hijos o cause baja en la empresa por cualquier otro motivo, se procederá a regularizar la situación con las repercusiones retributivas a 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 29ª: Plan de Igualdad y Cultura Ética.

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. Así mismo, y durante el año 2017, dicha Comisión se encargará de elaborar, y proponer para su aprobación, un protocolo de acoso laboral, que incluya mecanismos para la detección e intervención en supuestos de discriminación por razón de la orientación sexual y/o identidad o expresión de género, así como medidas para prevenir y, en su caso, corregir y eliminar estas conductas en el centro de trabajo. En esta línea se incluirán las acciones positivas que se acuerden tendentes a la integración LGTBI.

La empresa en el ámbito de sus competencias y de acuerdo con la normativa vigente, asume como propios los principios de igualdad y no discriminación e igualdad de trato por razón de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, lengua, cultura o convicciones, ideas políticas orientación sexual, identidad de género, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, condiciones personales o tipos de contratos o jornada.

De otro lado, ambas Partes se comprometen a impulsar la implantación efectiva de una cultura ética en la empresa basada en los valores de servicio público, profesionalidad e integridad, que quedarán debidamente reflejados en el Código Ético de la compañía, el cual respetará en todo momento los derechos y condiciones laborales de los trabajadores y será sometido a observaciones de la Parte Social con carácter previo a su aprobación.

CLÁUSULA 30ª: Título de Transporte para Jubilados y Familiares.

A partir del 1 de enero de 2017, y siempre que la ley de presupuestos de la Comunidad de Madrid permita establecer beneficios sociales en el sector público perteneciente a misma, la empresa pondrá a disposición de los jubilados y, en su caso, de sus familiares, gratuitamente, la Tarjeta de Transporte Público o Pase Familiar, según el caso, en las condiciones que al efecto prevé la normativa de orden interno.

CAPÍTULO IV: POLÍTICA LABORAL

CLÁUSULA 31ª: 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 Maquinistas de Tracción Eléctrica, Jefes de Sector y Ayudantes se realizarán por tiempo indefinido y a jornada completa.

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, Maquinista de Tracción Eléctrica, Jefe de Sector y Ayudante.

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. La Empresa se compromete a no recurrir a la contratación de personal a través de empresas de trabajo temporal durante la vigencia del Convenio Colectivo.

D) Las contrataciones de Maquinistas de Tracción Eléctrica, Jefes de Sector y Ayudantes se realizarán con trabajadores desempleados a la fecha de la firma del contrato y preferiblemente a través de los Servicios Públicos de Empleo.

A estos efectos, y durante la vigencia del Convenio Colectivo, se celebrarán, contra la tasa de reposición correspondiente a este ejercicio 2016 (con el límite previsto a estos efectos en la disposición adicional décima de la Ley de Presupuestos de la Comunidad de Madrid para 2016 y calculada conforme a la normativa básica estatal), un mínimo de 590 contrataciones, de carácter indefinido y a jornada completa. Esta contratación se dirigirá fundamentalmente al relevo de

las personas que accedan a la jubilación parcial, por lo que será progresiva y se ajustará a las necesidades que vayan pudiendo producirse durante la vigencia del Convenio Colectivo por esta causa.

Para ello, en el último trimestre de este año, se recabarán las autorizaciones administrativas correspondientes para la convocatoria de los procesos de selección anteriormente señalados, aportando, al efecto, las bases por las que hayan de regirse dichos procesos. En concreto, se convocarán 350 plazas de Jefe de Sector, 200 plazas de Ayudante de Oficio y 40 plazas de Técnico.

En lo que se refiere al proceso de selección de Jefes de Sector, los requisitos que deberán reunir los candidatos son los siguientes:

- Ser mayor de 18 años.
- Estar inscrito como demandante de empleo, o de mejora de empleo, en alguna de las oficinas de la Comunidad de Madrid y en el código o códigos ocupacionales que, dentro de los existentes y publicados por los Servicios Públicos de Empleo, mejor pudieran adecuarse al contenido funcional del colectivo (Empleado de información en aeropuertos, estaciones y similares; Empleado del área de atención al cliente y/o Jefe de estación de carretera y/o ferrocarril).
- Estar en posesión del título de bachiller, o enseñanzas equivalentes, a efectos laborales y profesionales, de conformidad con lo establecido en la Orden 1603/2009 de 10 de junio del Ministerio de Educación.

En cuanto al proceso de selección de Ayudantes de Oficio, los requisitos que deberán reunir los candidatos son los siguientes:

- Ser mayor de 18 años.
- Estar inscrito como demandante de empleo, o de mejora de empleo, en alguna de las oficinas de la Comunidad de Madrid y en el código o códigos ocupacionales que, dentro de los existentes y publicados por los Servicios Públicos de Empleo, mejor pudieran adecuarse al contenido funcional del colectivo (Electricista de mantenimiento y reparación en general; Electrónica de mantenimiento y reparación industrial y/o Electricista electrónico de automoción en general).
- Estar en posesión del título de Técnico Auxiliar, Técnico o Técnico Superior (o enseñanzas equivalentes) de formación profesional en las especialidades que se determinen de la rama de electricidad y electrónica; o Técnico en Mantenimiento Ferroviario.

Ambos procesos de selección (Jefe de Sector y Ayudante de Oficio) se convocarán mediante oferta de empleo pública y seguirán las siguientes fases sucesivas excluyentes:

- Preselección de candidatos por parte de los Servicios Públicos de Empleo de la Comunidad de Madrid, atendiendo a los requisitos de edad, situación laboral, titulación académica e inscripción en el o los códigos ocupacionales establecidos.
- Realización de una Prueba objetiva de aptitud, a fin de determinar la mejor adecuación de los aspirantes al puesto de trabajo, para lo que se podrá contar con la colaboración de una empresa consultora externa especializada.
- Reconocimiento médico realizado por el Servicio de Salud Laboral de la empresa.
- Curso de formación impartido por el Servicio de Formación y Gestión del Conocimiento de la empresa.

Una vez autorizada cada convocatoria, y tras la presentación de la correspondiente oferta de empleo ante los Servicios Públicos de Empleo de la Comunidad de Madrid, se constituirá un Tribunal para cada uno de estos dos procesos de selección (Jefe de Sector y Ayudante de Oficio), conformado por tres representantes de la Dirección de la Empresa (uno que ejercerá como Presidente y dos Vocales) y dos de la Representación de los Trabajadores (ambos como Vocales). Cada una de la Partes podrá auxiliarse de los asesores que pueda considerar por conveniente, así como designar los Suplentes oportunos.

En caso de que la Representación de los Trabajadores rechace o ignore el ofrecimiento de la Dirección de formar parte del Tribunal de un proceso de selección, no se constituirá dicho Tribunal; y, si una vez constituido, decidiera aquella Representación dejar de formar parte del mismo, o renunciaran a su cargo los miembros designados a su instancia, el Tribunal continuará desempeñando sus funciones con los miembros subsistentes.

El Tribunal tendrá como función principal tutelar e impulsar el proceso de selección durante su desarrollo y hasta su finalización. En concreto, y para cada una de las fases, estará investido de las siguientes facultades:

- Recibir y publicar en la web de la Empresa la relación nominativa de candidatos preseleccionados por los Servicios Públicos de Empleo conforme a los requisitos de la oferta en cuestión, así como a las bases del proceso de selección.
- Remitir la relación nominativa definitiva de candidatos preseleccionados a la Empresa consultora externa encargada de la realización de las pruebas objetivas de aptitud.
- Publicar, en el entorno de Empresa (página web y tablón de anuncios en la Sede Social) y con independencia de las publicaciones que pueda llevar a efecto la empresa consultora, las relaciones provisionales y definitivas tanto de los candidatos admitidos como de los que hayan superado esta segunda fase del proceso.
- Dar traslado a la Dirección General de Gestión de Personas de la relación nominativa de aprobados en la segunda fase por orden de calificación, a fin de

que ésta pueda citar a reconocimiento médico (tercera fase del proceso) a los candidatos necesarios para cubrir el número de plazas convocadas; y ulteriormente al curso de formación (cuarta fase del proceso) a aquéllos que hubieran resultado aptos en el reconocimiento médico.

- Seguir las acciones formativas, tutelando la realización de los exámenes parciales y finales, participando en la corrección de los mismos y resolviendo las reclamaciones que sobre dichos exámenes pudieran producirse.
- Levantar acta de la finalización del proceso que recoja una narración sucinta del desarrollo del mismo, dejando constancia de las incidencias si las hubiera, y de la relación nominativa de los aprobados. No obstante lo anterior, se levantarán actas parciales según vaya terminando cada fase del proceso, así como cuantas pudieran ser precisas para reflejar los acuerdos que se adopten o los asuntos que se traten. Estas actas parciales se anejarán al acta definitiva.
- Publicar la relación nominativa de aprobados.

El Tribunal será competente para resolver las dudas que pudieran surgir en relación con el ejercicio de las facultades que tenga conferidas y para realizar cuantas publicaciones adicionales estime oportuno al respecto.

Para la contratación de Responsables y Técnicos Titulados, se podrán convocar uno o varios procesos selectivos según los requisitos académicos y de experiencia profesional que en cada caso se pudieran requerir en razón a los puestos de trabajo de destino. El proceso o procesos se convocarán, mediante oferta pública de empleo, a través de la página web de la empresa, correspondiendo a la Dirección fijar, en cada supuesto, los parámetros y requisitos a que se deben sujetar aquéllos, así como el desarrollo y resolución de los mismos.

En los años 2017 y 2018, la cuota de reposición máxima que pudiera derivarse de las disposiciones presupuestarias de dichos ejercicios, se dirigirá, en primer lugar, a la conversión a jornada completa de las relaciones a tiempo parcial que pudieran estar vigentes, y, en segundo término, a los destinos y finalidades que acuerde la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio Colectivo.

En el primer trimestre del año 2019, se convocará un proceso de selección dirigido a la contratación de Maquinistas de Tracción Eléctrica, siguiendo las mismas fases y procedimiento de desarrollo que los previstos en esta cláusula para los procesos de selección de Jefes de Sector y Ayudantes de Oficio, siempre con sometimiento a las disposiciones presupuestarias que pudieran regir para ese ejercicio, contra la tasa de reposición que pudiera establecerse y para concertar contrataciones por tiempo indefinido y a jornada completa. Estas contrataciones, atendiendo a las circunstancias entonces existentes, también podrán ir dirigidas al relevo del personal que acceda a la jubilación parcial.

En lo que se refiere a este futuro proceso de selección de Maquinistas de Tracción Eléctrica, los requisitos que deberán reunir los candidatos serán los siguientes:

- Ser mayor de 18 años.
- Estar inscrito como demandante de empleo, o de mejora de empleo, en alguna de las oficinas de la Comunidad de Madrid y en el código o códigos ocupacionales que, dentro de los existentes y publicados por los Servicios Públicos de Empleo, mejor pudieran adecuarse al contenido funcional del colectivo (Conductor de tren metropolitano; Maquinista de tren y/o Conductor de tranvía).
- Estar en posesión del título de bachiller, o del título de Técnico Auxiliar, Técnico o Técnico Superior de formación profesional en las especialidades que se determinen de la rama de electricidad y electrónica.

Por último, ambas Partes reconocen la vigencia de la actual normativa interna de la empresa en cuanto a la regulación contenida en los apartados B) y C) de la cláusula 34ª del Convenio Colectivo 2009-2012, si bien supeditada a las disposiciones legales aplicables a la empresa en su calidad de integrante del Sector Público de la Comunidad de Madrid.

CLÁUSULA 32ª: Contratos de Trabajo a Tiempo Parcial.

Durante la vigencia del Convenio Colectivo no se formalizarán contrataciones a tiempo parcial con excepción de las salvedades a que después se hará referencia.

En atención a lo anterior, y con la finalidad de mejorar la calidad del empleo existente en la Empresa, se conviene agilizar la conversión a tiempo completo de las relaciones a tiempo parcial ya comprometidas, para lo que se adoptarán las concretas medidas siguientes:

- La sustitución de los trabajadores que accedan a la jubilación parcial durante el año 2016 se llevará a efecto mediante la contratación como relevistas, a jornada completa, de tantos Maquinistas de Tracción Eléctrica como resultaren necesarios de entre aquéllos que estaba previsto inicialmente contratar a tiempo parcial conforme a las bases del proceso de selección abierto en la actualidad conforme a la oferta de empleo presentada ante los Servicios Públicos de Empleo con fecha 2 de noviembre de 2015.
- La conversión a jornada completa de contratos de Maquinista de Tracción Eléctrica a tiempo parcial en el número y en los términos establecidos en la cláusula 16ª del presente Convenio Colectivo, en el concreto apartado titulado *“Reanudación del proceso de reclasificación y reubicación de trabajadores del colectivo de Maquinistas de Tracción Eléctrica en el Área de Mantenimiento de Instalaciones”*.
- La conversión a jornada completa de contratos a tiempo parcial contra la tasa de reposición que pudiera preverse para los años 2017 y 2018 en las respectivas Leyes de Presupuestos de la Comunidad de Madrid, de conformidad a lo dispuesto en la cláusula 31ª de este texto convencional, titulada *“Política de Contratación en la empresa durante la vigencia del Convenio”*.

En cualquier caso, ambas Partes adquieren el compromiso de acometer cuantas actuaciones sean necesarias al objeto de que, a ser posible, y una vez conocida la tasa de reposición para 2018, a 31 de enero de dicho año, se hayan convertido a tiempo completo la totalidad de relaciones a tiempo parcial. En último caso, y si finalmente no fuera viable en dicho ejercicio la conversión de todas las relaciones a tiempo parcial, la fecha última y definitiva para ello sería el 31 de enero de 2019.

No obstante todo lo anterior, la conversión a jornada completa será opcional y voluntaria para los trabajadores contratados a tiempo parcial.

Como excepción, se podrán formalizar contrataciones a tiempo parcial durante la vigencia del convenio únicamente con los trabajadores que accedan a la jubilación parcial.

La Comisión de Seguimiento y Desarrollo acordará, en su caso, y si resultare preciso, la posibilidad de acudir a esta modalidad de contratación para los supuestos en que las disposiciones legales no habiliten o no permitan la contratación a jornada completa, así como el número de contrataciones y la distribución por colectivos.

Por último, y en razón a los acuerdos alcanzados en el presente Convenio Colectivo, ambas Partes consideran subsumido en el mismo, y por tanto sin efecto alguno, el acuerdo suscrito, con fecha 30 de octubre de 2015, entre las Representaciones de la Dirección y del Sindicato del Colectivo de Maquinistas de Metro para la creación de empleo en este colectivo y la convocatoria de nuevas plazas.

CLÁUSULA 33ª: Reingreso de excedentes.

Se ofrecerá, con carácter preferente, a los trabajadores excedentes peticionarios de reingreso, en función de las necesidades de cada Servicio, Área o Departamento, la posibilidad de reincorporarse a la empresa en tanto en cuanto existan plazas vacantes que pudieran ofertárseles. En concreto, se ofertará la reincorporación a estos trabajadores previamente a la contratación de otros procedentes de los procesos de selección.

En un primer término, y sin perjuicio de la titulación académica que pudiera ostentar, se ofrecerá el reingreso a aquellos trabajadores excedentes que, a la fecha de la suspensión de la relación contractual con este motivo, pertenecieran a iguales o similares colectivos a aquéllos en que se produzcan vacantes en los distintos Servicios, Áreas o Departamentos de la empresa.

En el supuesto de que no quedaran cubiertas totalmente dichas vacantes con la reincorporación de excedentes en los términos anteriormente expuestos, se ofrecerá el reingreso, en los colectivos donde se haya concretado la insuficiencia, al resto de los excedentes que lo hubieran solicitado, siempre que reúnan las aptitudes necesarias para el desempeño de los puestos que haya que cubrir.

En este último caso, el orden de ofrecimiento y de reincorporación vendrá determinado por la mayor antigüedad en la petición de reingreso.

A estos efectos, y en iguales términos, a partir de la fecha de firma del presente Convenio Colectivo, el trabajador que fuera declarado por la Seguridad Social en situación de Incapacidad Permanente Total podrá optar por pasar a una situación de excedencia voluntaria en la empresa.

Con tal finalidad, una vez tenga conocimiento el trabajador de la resolución administrativa declarativa de su situación de Incapacidad Permanente Total, deberá comunicarlo a la empresa, en el plazo de los dos días laborables siguientes, manifestando, por escrito, durante dicho plazo, su decisión de acogerse a la situación de excedencia voluntaria.

Los trabajadores que se acojan a esta opción no podrán reingresar en la empresa hasta transcurridos al menos dos años desde la fecha de la resolución administrativa siempre que la misma sea revisable y, dentro de los seis meses siguientes, cuando la resolución tenga carácter definitivo; todo ello en tanto en cuanto exista un puesto vacante que ofertarles compatible con las limitaciones funcionales que tuvieran objetivadas.

Dichos puestos podrán ser a media jornada o a jornada completa, conforme determinen los Servicios Médicos de la empresa. El trabajador reincorporado tendrá las condiciones laborales propias del puesto ofertado, incluidas las económicas y sin perjuicio de las asociadas a la antigüedad reconocida a la fecha de su pase a la situación de excedencia en la empresa.

A partir de la fecha de firma del presente Convenio Colectivo, queda sin efecto la anterior normativa convencional sobre el derecho a ser contratados, de nuevo, en la empresa, que ostentaban los trabajadores que vieran extinguida su relación laboral anterior por haber sido declarados en situación de Incapacidad Permanente Total.

Todo lo anteriormente expuesto se entenderá sin perjuicio del derecho de reincorporación por reversión de la causa que dio origen a la Incapacidad Permanente Total establecido en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

CLÁUSULA 34ª: 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: la de operación, vinculada directamente a la actividad de transporte y atención de los viajeros; la de mantenimiento, relacionada con la de renovación, puesta en servicio, conservación y mantenimiento del material móvil, instalaciones y equipos; y la de administración corporativa, dedicada 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 Auxiliar Técnico, Técnico en Delineación, Operador de TICS, Jefe de Depósito, Auxiliar Técnico de Movimiento, Maquinista de Tracción Eléctrica, Jefe de Sector, Oficial Administrativo, Oficial 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, Auxiliar Administrativo y Ordenanza.

Ambas Partes, teniendo en cuenta los principios reseñados, convienen, de un lado, 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, y, por otro, declarar a extinguir, por vía natural, los colectivos de Gerente de Estaciones, Contramaestre, Jefe de Vestíbulo, Agente de Taquilla, Inspector Interventor, Subalterno, Auxiliar Administrativo, Ordenanza y Peón. No obstante lo anterior, los colectivos de Jefe de Vestíbulo, Agente de Taquilla, Subalterno, Auxiliar Administrativo y Ordenanza se mantendrán en vigor únicamente para la recolocación de trabajadores con alguna limitación físico-médica temporal o definitiva, o para el reingreso de excedentes afectos de Incapacidad Permanente Total.

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, la formación profesional, los 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 | | |
| | | TÉCNICO DE LÍNEA | X | | |
| MAQUINISTA TRACCIÓN ELÉCTRICA | | X | | | |
| EMPLEADOS | | JEFE DEPÓSITO | X | | |
| | | OPERADOR DE TICS | X | | |
| | | 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 | | AGENTE TAQUILLA (*) | X |
| ORDENANZA (*) | X | | | | X |
| SUBALTERNO (*) | X | | | | X |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO (*) | | | | | X |
| PEÓN (*) | | | | X | X |

(*) Colectivos declarados a extinguir

CLÁUSULA 35ª: 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.

Sin perjuicio de todo lo anterior, se adoptarán, en cuanto a promoción o reclasificación profesional de los trabajadores se refiere, las siguientes medidas:

- Consolidación de habilitaciones.

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

- Los 20 trabajadores actualmente habilitados para desempeñar funciones de Operador de TICS, el día 1 de abril de 2017.
 - Todos los trabajadores actualmente habilitados para desempeñar funciones de Oficial Administrativo, el día 1 de enero de 2017.
 - Todos los trabajadores actualmente habilitados, o con vínculo contractual para obtener la habilitación, para desempeñar funciones de Jefe de Sector, el día 1 de abril de 2017, con la salvedad establecida al respecto en la cláusula 16ª del presente texto convencional.
 - Todos los trabajadores actualmente habilitados para desempeñar funciones de Auxiliar Técnico de Movimiento, ya sea en Puesto Central o en la Coordinación de Asignación de Servicios y Atención de Líneas, el día 1 de enero de 2017.
 - Todos los trabajadores actualmente habilitados para desempeñar las funciones de Jefe de Depósito, conforme vayan produciéndose vacantes o accediendo otras personas del colectivo a la jubilación parcial.
- Convocatoria de procedimientos de promoción interna o habilitación.
 - 3 plazas de Técnico Ayudante restringidas a los trabajadores del colectivo de Auxiliar Técnico de Control de Producción, durante el último trimestre de 2016.
 - 5 habilitaciones de Auxiliar Técnico de Movimiento para la Coordinación de Asignación de Servicios y Atención de Líneas, durante el primer semestre del año 2017.

- Reclasificación de trabajadores.

Reanudación del proceso de reclasificación y reubicación de trabajadores del colectivo de Maquinistas de Tracción Eléctrica en el Área de Mantenimiento de Instalaciones, convocado mediante aviso 59/2013, en los términos establecidos en la cláusula 16ª del presente Convenio Colectivo.

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

Con carácter excepcional, se habilitará un plazo en el que los trabajadores de los colectivos de Jefe de Vestíbulo (en este caso, sólo aquellos trabajadores que no fueran titulares de habilitación para Jefes de Sector o no tuvieran obligación contractual de obtenerla), Agente de Taquilla y Subalterno podrán optar voluntariamente al colectivo de Jefe de Sector.

La incorporación de los referidos trabajadores al colectivo de Jefe de Sector se producirá una vez que hayan superado el curso de formación establecido para el acceso al mismo y siempre después de los que ya ostentan habilitación o tienen el compromiso contractual de obtenerla.

Los trabajadores afectados por esta expectativa de opción mantendrán, entre sí, el orden escalafonal que tienen en su colectivo con independencia de cuando se produzca el ascenso efectivo y se incorporarán al de Jefe de Sector por colectivos, es decir, en primer lugar los Jefes de Vestíbulo, a continuación los Agentes de Taquilla y por último los Subalternos.

No obstante todo lo anterior, para acceder al colectivo de Jefe de Sector, en los términos anteriormente señalados, los trabajadores que ejerciten esta opción voluntaria habrán de reunir los requisitos físico-médicos del puesto de trabajo en cuestión.

- Pruebas de Aptitud de Auxiliares Administrativos.

Durante la vigencia del Convenio Colectivo, se convocarán pruebas de aptitud, hasta en dos ocasiones, con la finalidad de que los trabajadores que pertenezcan al colectivo de Auxiliar Administrativo puedan acceder a Oficiales Administrativos. La primera de dichas pruebas se llevará a cabo durante el primer semestre de 2017 y la segunda a lo largo del año 2019.

- Pruebas de Aptitud para los trabajadores pertenecientes a otros colectivos.

Se convocarán, por una sola vez, las correspondientes pruebas de aptitud dirigidas a aquellos trabajadores pertenecientes a colectivos encuadrados en los niveles salariales 12 y 13, que, en virtud de lo previsto en ésta o en otras cláusulas de este texto convencional, no tengan la oportunidad de acceder a otro colectivo superior.

- Trabajadores habilitados para desarrollar funciones superiores, en prestación temporal de servicios y Mandos Intermedios y Técnicos no Titulados Cualificados que tienen asignado Complemento de Puesto.

Durante la vigencia del Convenio Colectivo, y en sede de Comisión de Seguimiento y Desarrollo, se analizará la situación de los trabajadores habilitados para desarrollar funciones superiores y en prestación temporal de servicios a fin de adoptar, en su caso, medidas dirigidas a limitar el tiempo en que los mismos hubieran de permanecer en cualquiera de las situaciones citadas, así como la de los Mandos Intermedios y Técnicos no Titulados Cualificados que tienen asignado Complemento de Puesto.

CLÁUSULA 36ª: 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. A estos efectos, los trabajadores serán citados al menos con quince días de antelación.

Quienes 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. 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 37ª: 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.

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 38ª del presente texto convencional.

Antes del 28 de febrero de 2017, la Coordinación de Prevención de Riesgos Laborales, junto con los Delegados de Prevención, realizarán las oportunas inspecciones en las 92 estaciones que pasarán a gestionarse con el modelo de Supervisor Comercial a partir del 1 de abril de 2017, a fin de contrastar que las condiciones de las instalaciones son las adecuadas para el desempeño

de la actividad bajo este modelo de gestión y, en su caso, para proponer aquellas medidas que fuera conveniente adoptar.

CAPÍTULO V: PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

CLÁUSULA 38ª: 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 condición previa 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 Y PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

CLÁUSULA 39ª: Nuevo catálogo de faltas y sanciones y procedimiento disciplinario.

La Comisión de Seguimiento y Desarrollo queda expresamente facultada para elaborar y acordar un nuevo catálogo de tipificación de faltas y la calificación de cada una de ellas que sustituya y actualice la regulación convencional y reglamentaria actual a este respecto. A estos efectos, ambas Partes convienen en mantener las calificaciones (leve, grave y muy grave), el baremo de sanciones y el procedimiento actualmente vigentes conforme a la normativa interna de la empresa (básicamente recogida en la cláusula 30ª del Convenio Colectivo de 1983).

Los trabajos de elaboración correspondientes habrán de concluir, mediante acuerdo, como máximo, a día 30 de abril de 2017.

Si llegada esta última fecha no se hubiera aprobado, por consenso de las Partes, el nuevo catálogo de faltas y sanciones, ambas Partes acuerdan someter las cuestiones sobre las que existan discrepancias a la decisión de una terna arbitral, conformada por un árbitro designado por cada una de ellas y por otro de consenso, cargo este último para el que se nombra al Sr. Presidente de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, D. Jaime Montalvo Correa.

A estos efectos, y en el plazo de los dos meses naturales siguientes a la fecha indicada, ambas Partes redactarán –si fuera posible, por consenso, y si no, por separado- los puntos controvertidos y los trasladarán a la terna designada para este cometido.

La resolución arbitral, que deberá dictarse en equidad y por mayoría, habrá de emitirse, como máximo, en el plazo de tres meses naturales siguientes a la finalización del plazo anterior (esto es, el día 30 de septiembre de 2017) y será definitiva y vinculante para ambas Partes. Esta resolución arbitral será objeto del oportuno registro y publicación, como parte integrante del presente Convenio Colectivo.

Mientras no se alcanzasen acuerdos al respecto (o, en su caso, mientras que no se emita y cause efectos aquella resolución arbitral), seguirá vigente la normativa convencional y reglamentaria actual sobre faltas y sanciones.

CAPÍTULO VII: PROCEDIMIENTO VOLUNTARIO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

CLÁUSULA 40: 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 41ª: 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 42: 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, si la Jurisdicción Laboral dejara sin efecto o impidiera la ejecución de alguna de sus disposiciones o circunstancias o normas sobrevenidas impidieran el cumplimiento de lo pactado, 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
TABLA SALARIAL 2016**

| COLECTIVO | NIVEL | S. BASE | SBM | PAGA EXTRA | PAGA PLUS CONVENIO | UNIENIO | NOCTUR- NIDAD | H. Extra Diurna | H. Extra Nocturna |
|--|-------------|-----------|----------|------------|--------------------|---------|------------------|--------------------|----------------------|
| JEFE DIVISIÓN | NIVEL_01 00 | 71.725,12 | 4.946,04 | 4.124,19 | 1.361,30 | 453,14 | | | |
| JEFE SERVICIO | NIVEL_02 00 | 51.258,67 | 3.534,71 | 2.947,37 | 1.361,30 | 326,24 | | | |
| SUBJEFE SERVICIO | NIVEL_03 00 | 43.671,38 | 3.011,51 | 2.511,10 | 1.361,30 | 279,20 | | | |
| INSPECTOR JEFE | NIVEL_04 00 | 36.533,85 | 2.519,31 | 2.100,70 | 1.361,30 | 234,95 | 4,22 | 41,44 | 48,42 |
| JEFE ÁREA | NIVEL_04 00 | 36.533,85 | 2.519,31 | 2.100,70 | 1.361,30 | 234,95 | 4,22 | 41,44 | 48,42 |
| PROGRAMADOR ANALISTA | NIVEL_04 00 | 36.533,85 | 2.519,31 | 2.100,70 | 1.361,30 | 234,95 | 4,22 | 41,44 | 48,42 |
| INSTRUCTOR FORMACIÓN | NIVEL_05 00 | 34.698,58 | 2.392,76 | 1.995,17 | 1.361,30 | 223,57 | 3,97 | 37,29 | 45,15 |
| JEFE TURNO DESP. CARGAS | NIVEL_05 00 | 34.698,58 | 2.392,76 | 1.995,17 | 1.361,30 | 223,57 | 3,97 | 37,29 | 45,15 |
| PROGRAMADOR OPERADOR TÉCNICO AGREGADO SUPERIOR | NIVEL_05 00 | 34.698,58 | 2.392,76 | 1.995,17 | 1.361,30 | 223,57 | 3,97 | 37,29 | 45,15 |
| TÉCNICO ESPECIALISTA M.M. | NIVEL_06 00 | 33.264,25 | 2.293,85 | 1.912,69 | 1.361,30 | 214,68 | 3,96 | 33,93 | 40,93 |
| GERENTE ESTACIÓN | NIVEL_06 00 | 33.264,25 | 2.293,85 | 1.912,69 | 1.361,30 | 214,68 | 3,96 | 33,93 | 40,93 |
| INSPECTOR PUESTO MANDO | NIVEL_06 00 | 33.264,25 | 2.293,85 | 1.912,69 | 1.361,30 | 214,68 | 3,96 | 33,93 | 40,93 |
| JEFE DE LÍNEA | NIVEL_06 00 | 33.264,25 | 2.293,85 | 1.912,69 | 1.361,30 | 214,68 | 3,96 | 33,93 | 40,93 |
| JEFE NEGOCIADO | NIVEL_06 00 | 33.264,25 | 2.293,85 | 1.912,69 | 1.361,30 | 214,68 | 3,96 | 33,93 | 40,93 |
| MAESTRO | NIVEL_06 00 | 33.264,25 | 2.293,85 | 1.912,69 | 1.361,30 | 214,68 | 3,96 | 33,93 | 40,93 |
| OPERADOR DESP. CARGAS OPERADOR EXPLOT. INSTALAC. | NIVEL_06 00 | 33.264,25 | 2.293,85 | 1.912,69 | 1.361,30 | 214,68 | 3,96 | 33,93 | 40,93 |
| SUPERVISOR MAT. MÓVIL | NIVEL_06 00 | 33.264,25 | 2.293,85 | 1.912,69 | 1.361,30 | 214,68 | 3,96 | 33,93 | 40,93 |
| TÉCNICO AGREGADO ESPEC. | NIVEL_06 00 | 33.264,25 | 2.293,85 | 1.912,69 | 1.361,30 | 214,68 | 3,96 | 33,93 | 40,93 |
| TÉCNICO AGREGADO MEDIO | NIVEL_06 00 | 33.264,25 | 2.293,85 | 1.912,69 | 1.361,30 | 214,68 | 3,96 | 33,93 | 40,93 |
| TÉCNICO AYUDANTE | NIVEL_06 00 | 33.264,25 | 2.293,85 | 1.912,69 | 1.361,30 | 214,68 | 3,96 | 33,93 | 40,93 |
| TECNICO EXPLOT. INSTALAC. | NIVEL_06 00 | 33.264,25 | 2.293,85 | 1.912,69 | 1.361,30 | 214,68 | 3,96 | 33,93 | 40,93 |
| AUXILIAR TÉCNICO | NIVEL_07 00 | 31.881,35 | 2.198,48 | 1.833,18 | 1.361,30 | 206,10 | 3,82 | 32,13 | 40,28 |
| TÉCNICO DE LÍNEA | NIVEL_07 00 | 31.881,35 | 2.198,48 | 1.833,18 | 1.361,30 | 206,10 | 3,82 | 32,13 | 40,28 |
| TÉCNICO DELINEACIÓN | NIVEL_07 00 | 31.881,35 | 2.198,48 | 1.833,18 | 1.361,30 | 206,10 | 3,82 | 32,13 | 40,28 |
| CONTRAMAESTRE | NIVEL_08 00 | 31.089,27 | 2.143,86 | 1.787,63 | 1.361,30 | 201,19 | 3,79 | 31,25 | 38,58 |
| JEFE DEPÓSITO | NIVEL_09 00 | 30.097,00 | 2.075,44 | 1.730,58 | 1.361,30 | 195,04 | 3,78 | 30,38 | 36,84 |
| OPERADOR T.I.C.S. | NIVEL_09 00 | 30.097,00 | 2.075,44 | 1.730,58 | 1.361,30 | 195,04 | 3,78 | 30,38 | 36,84 |
| AUX. TECNICO MOVIMIENTO | NIVEL_10 00 | 29.192,03 | 2.013,03 | 1.678,54 | 1.361,30 | 189,43 | 3,68 | 29,94 | 36,72 |
| MAQUINISTA T.E. | NIVEL_10 00 | 29.192,03 | 2.013,03 | 1.678,54 | 1.361,30 | 189,43 | 3,68 | 29,94 | 36,72 |
| JEFE SECTOR | NIVEL_10 00 | 29.192,03 | 2.013,03 | 1.678,54 | 1.361,30 | 189,43 | 3,68 | 29,94 | 36,72 |
| OFICIAL | NIVEL_10 00 | 29.192,03 | 2.013,03 | 1.678,54 | 1.361,30 | 189,43 | 3,68 | 29,94 | 36,72 |
| OFICIAL ADMNISTRATIVO | NIVEL_10 00 | 29.192,03 | 2.013,03 | 1.678,54 | 1.361,30 | 189,43 | 3,68 | 29,94 | 36,72 |
| INSPECTOR INTERVENTOR | NIVEL_11 00 | 27.319,36 | 1.883,90 | 1.570,86 | 1.361,30 | 177,82 | 3,39 | 27,00 | 33,02 |
| JEFE VESTÍBULO | NIVEL_11 00 | 27.319,36 | 1.883,90 | 1.570,86 | 1.361,30 | 177,82 | 3,39 | 27,00 | 33,02 |
| AGENTE TAQUILLA | NIVEL_12 00 | 25.541,42 | 1.761,29 | 1.468,63 | 1.361,30 | 166,80 | 3,29 | 26,22 | 32,97 |
| AUX. TCO. MÁQ. REPRODUCT. | NIVEL_12 00 | 25.541,42 | 1.761,29 | 1.468,63 | 1.361,30 | 166,80 | 3,29 | 26,22 | 32,97 |
| AYUDANTE | NIVEL_12 00 | 25.541,42 | 1.761,29 | 1.468,63 | 1.361,30 | 166,80 | 3,29 | 26,22 | 32,97 |
| TELEFONISTA RECEPCIONISTA | NIVEL_12 00 | 25.541,42 | 1.761,29 | 1.468,63 | 1.361,30 | 166,80 | 3,29 | 26,22 | 32,97 |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | NIVEL_13 00 | 24.133,85 | 1.664,23 | 1.387,70 | 1.361,30 | 158,07 | 3,27 | 25,01 | 30,57 |
| MOZO LIMPIEZA | NIVEL_13 00 | 24.133,85 | 1.664,23 | 1.387,70 | 1.361,30 | 158,07 | 3,27 | 25,01 | 30,57 |
| ORDENANZA | NIVEL_13 00 | 24.133,85 | 1.664,23 | 1.387,70 | 1.361,30 | 158,07 | 3,27 | 25,01 | 30,57 |
| PEÓN | NIVEL_13 00 | 24.133,85 | 1.664,23 | 1.387,70 | 1.361,30 | 158,07 | 3,27 | 25,01 | 30,57 |
| SUBALTERNO | NIVEL_13 00 | 24.133,85 | 1.664,23 | 1.387,70 | 1.361,30 | 158,07 | 3,27 | 25,01 | 30,57 |

ANEXO II
TABLA SALARIAL 2017 (PROVISIONAL)

| COLECTIVO | NIVEL | S. BASE | SBM | PAGA EXTRA JUNIO 2017 (*) | PAGA EXTRA | PAGA PLUS CONVENIO | UNIENIO | NOCTURNIDAD | H. Extra Diurna | H. Extra Nocturna |
|----------------------------|-------------|-----------|----------|---------------------------|------------|--------------------|---------|-------------|-----------------|-------------------|
| JEFE DIVISIÓN | NIVEL_01 00 | 75.918,46 | 5.235,21 | 4.255,06 | 4.365,31 | 1.368,11 | 479,18 | | | |
| JEFE SERVICIO | NIVEL_02 00 | 55.035,02 | 3.795,12 | 3.063,31 | 3.164,51 | 1.368,11 | 349,70 | | | |
| SUBJEFE SERVICIO | NIVEL_03 00 | 47.044,37 | 3.244,10 | 2.614,36 | 2.705,05 | 1.368,11 | 300,16 | | | |
| INSPECTOR JEFE | NIVEL_04 00 | 39.500,66 | 2.723,90 | 2.191,24 | 2.271,29 | 1.368,11 | 253,39 | 4,24 | 41,65 | 48,66 |
| JEFE ÁREA | NIVEL_04 00 | 39.500,66 | 2.723,90 | 2.191,24 | 2.271,29 | 1.368,11 | 253,39 | 4,24 | 41,65 | 48,66 |
| PROGRAMADOR ANALISTA | NIVEL_04 00 | 39.500,66 | 2.723,90 | 2.191,24 | 2.271,29 | 1.368,11 | 253,39 | 4,24 | 41,65 | 48,66 |
| INSTRUCTOR FORMACIÓN | NIVEL_05 00 | 37.422,75 | 2.580,61 | 2.078,48 | 2.151,81 | 1.368,11 | 240,50 | 3,99 | 37,48 | 45,38 |
| JEFE TURNO DESP. CARGAS | NIVEL_05 00 | 37.422,75 | 2.580,61 | 2.078,48 | 2.151,81 | 1.368,11 | 240,50 | 3,99 | 37,48 | 45,38 |
| PROGRAMADOR OPERADOR | NIVEL_05 00 | 37.422,75 | 2.580,61 | 2.078,48 | 2.151,81 | 1.368,11 | 240,50 | 3,99 | 37,48 | 45,38 |
| TÉCNICO AGREGADO SUPERIOR | NIVEL_05 00 | 37.422,75 | 2.580,61 | 2.078,48 | 2.151,81 | 1.368,11 | 240,50 | 3,99 | 37,48 | 45,38 |
| TÉCNICO ESPECIALISTA M.M. | NIVEL_06 00 | 35.905,12 | 2.475,96 | 1.993,40 | 2.064,54 | 1.368,11 | 231,09 | 3,98 | 34,10 | 41,13 |
| GERENTE ESTACIÓN | NIVEL_06 00 | 35.905,12 | 2.475,96 | 1.993,40 | 2.064,54 | 1.368,11 | 231,09 | 3,98 | 34,10 | 41,13 |
| INSPECTOR PUESTO MANDO | NIVEL_06 00 | 35.905,12 | 2.475,96 | 1.993,40 | 2.064,54 | 1.368,11 | 231,09 | 3,98 | 34,10 | 41,13 |
| JEFE DE LÍNEA | NIVEL_06 00 | 35.905,12 | 2.475,96 | 1.993,40 | 2.064,54 | 1.368,11 | 231,09 | 3,98 | 34,10 | 41,13 |
| JEFE NEGOCIADO | NIVEL_06 00 | 35.905,12 | 2.475,96 | 1.993,40 | 2.064,54 | 1.368,11 | 231,09 | 3,98 | 34,10 | 41,13 |
| MAESTRO | NIVEL_06 00 | 35.905,12 | 2.475,96 | 1.993,40 | 2.064,54 | 1.368,11 | 231,09 | 3,98 | 34,10 | 41,13 |
| OPERADOR DESP. CARGAS | NIVEL_06 00 | 35.905,12 | 2.475,96 | 1.993,40 | 2.064,54 | 1.368,11 | 231,09 | 3,98 | 34,10 | 41,13 |
| OPERADOR EXPLOT. INSTALAC. | NIVEL_06 00 | 35.905,12 | 2.475,96 | 1.993,40 | 2.064,54 | 1.368,11 | 231,09 | 3,98 | 34,10 | 41,13 |
| SUPERVISOR MAT. MÓVIL | NIVEL_06 00 | 35.905,12 | 2.475,96 | 1.993,40 | 2.064,54 | 1.368,11 | 231,09 | 3,98 | 34,10 | 41,13 |
| TÉCNICO AGREGADO ESPEC. | NIVEL_06 00 | 35.905,12 | 2.475,96 | 1.993,40 | 2.064,54 | 1.368,11 | 231,09 | 3,98 | 34,10 | 41,13 |
| TÉCNICO AGREGADO MEDIO | NIVEL_06 00 | 35.905,12 | 2.475,96 | 1.993,40 | 2.064,54 | 1.368,11 | 231,09 | 3,98 | 34,10 | 41,13 |
| TÉCNICO AYUDANTE | NIVEL_06 00 | 35.905,12 | 2.475,96 | 1.993,40 | 2.064,54 | 1.368,11 | 231,09 | 3,98 | 34,10 | 41,13 |
| TECNICO EXPLOT. INSTALAC. | NIVEL_06 00 | 35.905,12 | 2.475,96 | 1.993,40 | 2.064,54 | 1.368,11 | 231,09 | 3,98 | 34,10 | 41,13 |
| AUXILIAR TÉCNICO | NIVEL_07 00 | 34.418,88 | 2.373,47 | 1.910,71 | 1.979,09 | 1.368,11 | 221,88 | 3,84 | 32,29 | 40,48 |
| TÉCNICO DE LÍNEA | NIVEL_07 00 | 34.418,88 | 2.373,47 | 1.910,71 | 1.979,09 | 1.368,11 | 221,88 | 3,84 | 32,29 | 40,48 |
| TÉCNICO DELINEACIÓN | NIVEL_07 00 | 34.418,88 | 2.373,47 | 1.910,71 | 1.979,09 | 1.368,11 | 221,88 | 3,84 | 32,29 | 40,48 |
| CONTRAMAESTRE | NIVEL_08 00 | 33.612,69 | 2.317,87 | 1.864,65 | 1.932,73 | 1.368,11 | 216,88 | 3,81 | 31,41 | 38,77 |
| JEFE DEPÓSITO | NIVEL_09 00 | 32.605,30 | 2.248,41 | 1.807,02 | 1.874,81 | 1.368,11 | 210,64 | 3,80 | 30,53 | 37,02 |
| OPERADOR T.I.C.S. | NIVEL_09 00 | 32.605,30 | 2.248,41 | 1.807,02 | 1.874,81 | 1.368,11 | 210,64 | 3,80 | 30,53 | 37,02 |
| AUX. TECNICO MOVIMIENTO | NIVEL_10 00 | 31.680,58 | 2.184,64 | 1.754,28 | 1.821,63 | 1.368,11 | 204,90 | 3,70 | 30,09 | 36,90 |
| MAQUINISTA T.E. | NIVEL_10 00 | 31.680,58 | 2.184,64 | 1.754,28 | 1.821,63 | 1.368,11 | 204,90 | 3,70 | 30,09 | 36,90 |
| JEFE SECTOR | NIVEL_10 00 | 31.680,58 | 2.184,64 | 1.754,28 | 1.821,63 | 1.368,11 | 204,90 | 3,70 | 30,09 | 36,90 |
| OFICIAL | NIVEL_10 00 | 31.680,58 | 2.184,64 | 1.754,28 | 1.821,63 | 1.368,11 | 204,90 | 3,70 | 30,09 | 36,90 |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO | NIVEL_10 00 | 31.680,58 | 2.184,64 | 1.754,28 | 1.821,63 | 1.368,11 | 204,90 | 3,70 | 30,09 | 36,90 |
| INSPECTOR INTERVENTOR | NIVEL_11 00 | 29.722,42 | 2.049,61 | 1.643,88 | 1.709,04 | 1.368,11 | 192,76 | 3,41 | 27,14 | 33,19 |
| JEFE VESTÍBULO | NIVEL_11 00 | 29.722,42 | 2.049,61 | 1.643,88 | 1.709,04 | 1.368,11 | 192,76 | 3,41 | 27,14 | 33,19 |
| AGENTE TAQUILLA | NIVEL_12 00 | 27.149,96 | 1.872,22 | 1.518,55 | 1.561,12 | 1.368,11 | 176,81 | 3,31 | 26,35 | 33,13 |
| AYUDANTE | NIVEL_12 00 | 27.149,96 | 1.872,22 | 1.518,55 | 1.561,12 | 1.368,11 | 176,81 | 3,31 | 26,35 | 33,13 |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | NIVEL_13 00 | 25.694,75 | 1.771,87 | 1.436,04 | 1.477,45 | 1.368,11 | 167,79 | 3,29 | 25,14 | 30,72 |
| MOZO LIMPIEZA | NIVEL_13 00 | 25.694,75 | 1.771,87 | 1.436,04 | 1.477,45 | 1.368,11 | 167,79 | 3,29 | 25,14 | 30,72 |
| ORDENANZA | NIVEL_13 00 | 25.694,75 | 1.771,87 | 1.436,04 | 1.477,45 | 1.368,11 | 167,79 | 3,29 | 25,14 | 30,72 |
| PEÓN | NIVEL_13 00 | 25.694,75 | 1.771,87 | 1.436,04 | 1.477,45 | 1.368,11 | 167,79 | 3,29 | 25,14 | 30,72 |
| SUBALTERNO | NIVEL_13 00 | 25.694,75 | 1.771,87 | 1.436,04 | 1.477,45 | 1.368,11 | 167,79 | 3,29 | 25,14 | 30,72 |

(*) La paga extraordinaria de junio, a partir de 2018, será de igual importe que las pagas extraordinarias restantes.

ANEXO N° III

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° IV

COMPLEMENTO DE PUESTO POR AGRUPACIÓN

| Agrupación | 2016 | 2017 (provisional) |
|------------|-----------|--------------------|
| 1 | 32.471,50 | 32.633,86 |
| 2 | 30.956,50 | 31.111,28 |
| 3 | 29.441,50 | 29.588,71 |
| 4 | 27.926,50 | 28.066,13 |
| 5 | 26.411,50 | 26.543,56 |
| 6 | 24.896,50 | 25.020,98 |
| 7 | 23.381,50 | 23.498,41 |
| 8 | 21.866,50 | 21.975,83 |
| 9 | 20.351,50 | 20.453,26 |
| 10 | 18.836,50 | 18.930,68 |
| 11 | 17.725,50 | 17.814,13 |
| 12 | 16.614,50 | 16.697,57 |
| 13 | 15.503,50 | 15.581,02 |
| 14 | 14.695,50 | 14.768,98 |
| 15 | 13.887,50 | 13.956,94 |
| 16 | 13.079,50 | 13.144,90 |
| 17 | 12.271,50 | 12.332,86 |
| 18 | 11.463,50 | 11.520,82 |
| 19 | 10.655,50 | 10.708,78 |
| 20 | 9.847,50 | 9.896,74 |
| 21 | 9.039,50 | 9.084,70 |
| 22 | 8.231,50 | 8.272,66 |
| 23 | 7.423,50 | 7.460,62 |
| 24 | 6.615,50 | 6.648,58 |
| 25 | 5.807,50 | 5.836,54 |
| 26 | 4.999,50 | 5.024,50 |
| 27 | 4.191,50 | 4.212,46 |
| 28 | 3.484,50 | 3.501,92 |
| 29 | 2.777,50 | 2.791,39 |
| 30 | 2.272,50 | 2.283,86 |
| 31 | 1.212,00 | 1.218,06 |

ANEXO Nº V

PRIMAS DE EFICACIA 2016

| PRIMAS DE EFICACIA | IMPORTES 2016 |
|--|---------------|
| P. E. 1º Nivel Manto. Multifuncional | 11,39 |
| P. E. Agente de Taquilla | 5,04 |
| P. E. Almacén y Garaje | 10,25 |
| P. E. Alumb., Bombas y Ve. | 11,39 |
| P. E. Aux. Técnico (Rama Admtva) | 4,64 |
| P. E. Auxiliar Téc. Mov. (Nombramiento) | 3,40 |
| P. E. Clim. y Ascensores | 11,39 |
| P. E. Comunicaciones Red | 11,25 |
| P. E. Maquinista de Tracción Eléctrica (M,T, Rva turno) | 14,00 |
| P. E. Maquinista de Tracción Eléctrica (resto de turnos) | 12,75 |
| P. E. Conservación. Obra Civil | 8,71 |
| P. E. Energía | 10,29 |
| P. E. Escaleras Mecánicas | 10,74 |
| P. E. GRM | 5,91 |
| P. E. Jefe de Depósito | 5,04 |
| P. E. Jefe de Sector | 9,44 |
| P. E. Jefe de Vestíbulo | 9,44 |
| P. E. Limp. Est. y Depósitos | 4,99 |
| P. E. Mantenimiento Ciclo Corto | 12,78 |
| P. E. Mantº Túnel (Vía, L. Aérea y Señales) | 9,58 |
| P. E. Oficial Administrativo | 4,64 |
| P. E. Oficiales Polivalentes | 9,74 |
| P. E. Operador de TICS | 9,44 |
| P. E. Ordenanza | 3,55 |
| P. E. Planif. Y Control | 10,19 |
| P. E. Subalterno | 2,83 |
| P. E. Talleres Centrales | 13,19 |
| P. E. Técnico Delineación | 3,55 |
| P. E. Telefonista-Recepcionista | 3,55 |
| P. E. Trat. Amb., Jard.y Limp M.M. | 9,43 |
| P. Eficacia Billeteras | 11,39 |
| Prima Eficacia (Convenio 2005) | 0,22 |

PRIMAS DE EFICACIA 2017 (PROVISIONAL)

| DESCRIPCIÓN DEL CONCEPTO | IMPORTES 2017 |
|---|---------------|
| P. E. 1º Nivel Manto. Multifuncional | 11,45 |
| P. E. Agente de Taquilla | 1,41 |
| P. E. Almacén y Garaje | 10,30 |
| P. E. Alumb., Bombas y Ve. | 11,45 |
| P. E. Clim. y Ascensores | 11,45 |
| P. E. Comunicaciones Red | 11,31 |
| P. E. Maquinista T.E. (M,T, Rva turno) | 14,07 |
| P. E. Maquinista T.E. (resto de turnos) | 12,81 |
| P. E. Conserv. Obra Civil | 8,75 |
| P. E. Energía | 10,34 |
| P. E. Escaleras Mecánicas | 10,79 |
| P. E. Jefe de Depósito | 5,07 |
| P. E. Jefe de Sector | 9,49 (*) |
| P. E. Jefe de Vestíbulo | 2,42 |
| P. E. Mantenimiento Ciclo Corto | 12,84 |
| P. E. Mantº Túnel (Vía, L. Aérea) | 9,63 |
| P. E. Mantº Túnel (Señales) | 3,01 |
| P. E. Oficiales Polivalentes | 3,17 |
| P. E. Operador de TICS | 9,49 |
| P. E. Planif. Y Control | 3,17 |
| P. E. Talleres Centrales | 13,26 |
| P. E. Trat. Amb., Jard.y Limp M.M. | 2,86 |
| P. E. Billeteras | 11,45 |
| P. E. Ordenanza | 0,14 |

Para Ayudantes

| | |
|--------------------------------------|------|
| P. E. 1º Nivel Manto. Multifuncional | 8,03 |
| P. E. Almacén y Garaje | 6,88 |
| P. E. Alumb., Bombas y Ve. | 8,03 |
| P. E. Clim. y Ascensores | 8,03 |
| P. E. Comunicaciones Red | 7,65 |
| P. E. Conserv. Obra Civil | 5,33 |
| P. E. Energía | 6,92 |
| P. E. Escaleras Mecánicas | 7,25 |
| P. E. Mantenimiento Ciclo Corto | 9,42 |
| P. E. Mantº Túnel (Vía, L. Aérea) | 6,21 |
| P. E. Mantº Túnel (Señales) | 6,21 |
| P. E. Talleres Centrales | 9,84 |
| P. E. Billeteras | 8,03 |
| P. E. Trat. Amb., Jard.y Limp M.M. | 6,06 |

(*) A partir del 1 de abril de 2017, el importe de la Prima de Eficacia del colectivo de Jefe de Sector será de 10,49€.

ANEXO N° VI

ABONO POR DESPLAZAMIENTO DENTRO DE JORNADA PARA LOS COLECTIVOS DE MAQUINISTA DE TRACCIÓN ELÉCTRICA, JEFE DE SECTOR, JEFE DE VESTÍBULO, JEFE DE LÍNEA, TÉCNICO DE LÍNEA, GERENTE DE ESTACIONES, OPERADOR DE TICS Y JEFE DE DEPÓSITO

ABONO POR DESPLAZAMIENTO DENTRO DE JORNADA DEL COLECTIVO DE MAQUINISTA DE TRACCIÓN ELÉCTRICA

A.- Consideraciones Generales a efectos del devengo del concepto Abono por desplazamiento.-

Los puestos de trabajo de conducción de trenes son los que a continuación se definen:

.- Maquinista de Tracción Eléctrica de trenes de viajeros: este puesto de trabajo es el que tiene como función principal la conducción de trenes con viajeros o de personal, incluyendo las salidas de trenes a línea desde depósitos, cocheras y estaciones de cabecera, los encierres, los cambios y/o las reposiciones.

.- Maquinista de Tracción Eléctrica de maniobras: este puesto de trabajo es el que tiene como función principal la realización de maniobras con trenes en depósitos, cocheras y/o estaciones de cabecera, así como la preparación de trenes y, en su caso, el cambio de trenes de línea.

.- Maquinista de Tracción Eléctrica de servicios especiales: este puesto de trabajo es el que tiene como función principal, además de las propias del Maquinista de Tracción Eléctrica de maniobras, la conducción de trenes sin viajeros por la red, para traslados de materiales entre depósitos y/o cocheras y/o estaciones de cabecera, para la realización de pruebas de material por la red y para la conducción de trenes de personal.

- Se consideran como líneas independientes los tramos A y B de las líneas 7, 9 y 10 y el Ramal Opera –P. Pio. Al final de este documento, figura la estructura actual de la red, dividida por líneas y con los depósitos, cocheras y estaciones de cabecera asociadas a cada una de ellas.

- Se entienden como Depósitos, Cocheras o estaciones de cabecera asociadas a una línea todas aquellas que tienen conexión directa con la línea de que se trate (por ejemplo, en línea 1, Depósito 9 zona 1, Pinar de Chamartín 1, Depósito 1, Miguel Hernández y Depósito 12, Valdecarros). A estos efectos, y como excepción, se considerará como asociado a las líneas 8 y 10B el Depósito 6, Fuencarral. Al final de este documento, figura la estructura actual de la red, dividida por líneas y con los depósitos, cocheras y estaciones de cabecera asociadas a cada una de ellas.

- Para los trabajadores que en la asignación diaria estén nombrados con un servicio de reserva, tendrá la consideración de servicio inicial aquel que les haya sido nombrado con posterioridad a la toma de servicio.

B.- Supuestos en que procede.-

1 Maquinista de Tracción Eléctrica de viajeros:

1.1 Cuando recibe orden de traslado a línea distinta de la inicialmente asignada (lo esté a un equipo fijo o a un refuerzo, y ya tenga señalado el punto de toma de servicio en un depósito, cochera o estación) para prestar servicio con trenes de viajeros.

1.2 Cuando recibe orden de traslado a un Depósito o Cochera para prestar servicio como conductor de maniobras.

1.3 Cuando recibe orden de trasladar material a Depósito o Cochera de las no asociadas a su línea u otra línea distinta o viceversa.

1.4 En líneas divididas en dos tramos (A y B), cuando recibe orden de traslado del tramo al que está inicialmente asignado al otro (desde el A al B, o viceversa).

1.5 En línea 2, cuando recibe orden de traslado al Ramal o viceversa, estando asignado a un equipo fijo o a un refuerzo.

2 Maquinista de Tracción Eléctrica de maniobras:

2.1 Cuando recibe orden de traslado a Depósito, Cochera o estación de cabecera distinta de la inicialmente asignada (sea a un equipo fijo o a un refuerzo) para prestar servicio como maniobras.

2.2 Cuando recibe orden de traslado de un Depósito, Cochera o estación de cabecera a la que estuviera inicialmente asignado como maniobras para prestar servicio como Maquinista de Tracción Eléctrica de viajeros en línea.

2.3 Cuando recibe la orden de trasladar un material a otro depósito, cochera o estación de cabecera distinta a la inicialmente asignada.

2.4 Cuando el Maquinista de Tracción Eléctrica nombrado en un puesto de trabajo de servicios especiales es asignado como Maquinista de Tracción Eléctrica de trenes con viajeros en línea (no se entenderán como trenes de viajeros los dedicados a transporte de personal).

C.- Supuestos en que no procede.

1 Maquinista de Tracción Eléctrica de viajeros:

1.6 Cuando, en el desarrollo normal de su jornada, tenga que sacar, cambiar, reponer o encerrar un tren en los depósitos, cocheras o estaciones de cabecera asociadas a la línea en la que tiene asignado servicio.

1.7 Cuando, por razones de la organización del servicio, tenga que desplazarse a otro recinto o dependencia para realizar actividades distintas a las que tiene asignadas funcionalmente.

1.8 Cuando el trabajador esté asignado a un servicio predefinido como mixto, es decir, que comprende, de una parte, la realización de maniobras, y de otra, la conducción de trenes de viajeros, o viceversa. Como excepción, si en el transcurso del periodo en que ha de conducir trenes con viajeros y recibiera orden de traslado, se estará a lo establecido al respecto en los apartados anteriores relativos a los conductores de viajeros, tanto para los supuestos de procedencia como para los de improcedencia del devengo de este concepto.

2 Maquinista de Tracción Eléctrica de maniobras:

2.5 Cuando tenga asignado un puesto de trabajo de servicios especiales.

2.6 Cuando, por razones de la organización del servicio, tenga que desplazarse a otro recinto o dependencia para realizar actividades distintas a las que tiene asignadas funcionalmente.

2.7 Cuando el trabajador esté asignado a un servicio predefinido como mixto, es decir, que comprende, de una parte, la realización de maniobras, y de otra, la conducción de trenes de viajeros, y viceversa. Como excepción, si en el transcurso del periodo en que ha de conducir trenes de maniobras en depósito, cochera o estación, y recibiera orden de traslado, se estará a lo establecido al respecto en los apartados anteriores relativos a los conductores de maniobras, tanto para los supuestos de procedencia como para los de improcedencia del devengo de este concepto.

Por último, resaltar que este concepto sólo podrá devengarse una vez, y con independencia del número de desplazamientos que pudieran producirse, por cada jornada ordinaria de actividad laboral efectiva o semiturno, para el caso de los turnos partidos.

.- Relación de Estaciones de Cabecera, Cocheras y Depósitos asociados a cada Línea

- Línea 1 (Depósito 12, Valdecarros, Miguel Hernández, Depósito 1, Depósito 9 zona 1, Pinar de Chamartín 1).
- Línea 2 (Depósito 2, Cuatro Caminos y Las Rosas).
- Ramal (Príncipe Pío).
- Línea 3 (Moncloa, Depósito 13, Villaverde Alto)
- Línea 4 (Argüelles, Pinar de Chamartín 4, Depósito 9 zona 4)
- Línea 5 (Alameda de Osuna, Depósito 4, Canillejas, Depósito 5, Casa de Campo)
- Línea 6 (Ciudad Universitaria, Arganzuela-Planetario, Laguna, Depósito 8)
- Línea 7 A (Estadio Olímpico, Depósito 4, , Las Musas, Pitis)
- Línea 7 B (Depósito 4, Estadio Olímpico, Hospital del Henares)
- Línea 8 (Depósito 6, Nuevos Ministerios, Aeropuerto T4) *
- Línea 9 A (Cochera Puerta de Arganda, Puerta de Arganda, Depósito 7, Mirasierra)
- Línea 9 B (Cochera Puerta de Arganda, Puerta de Arganda, Arganda del Rey)
- Línea 10 A (Puerta del Sur, Depósito 10, Cuatro Vientos, Depósito 6, Tres Olivos)
- Línea 10 B (Hospital Infanta Sofía, Tres Olivos, Depósito 6)
- Línea 11 (Plaza Elíptica, La Fortuna, Depósito 10)
- Línea 12 (Depósito 11, Loranca, El Bercial, Universidad Rey Juan Carlos)
- ML1 (Depósito 9 zona 4, Pinar de Chamartín ML1, Las Tablas)

* **NOTA.** – Como excepción, el Depósito 6 no tendrá la consideración de depósito asociado a la línea 8 para los Maquinista de Tracción Eléctrica nombrados en dicho depósito para conducir trenes de viajeros.

ABONO POR DESPLAZAMIENTO DENTRO DE JORNADA DEL COLECTIVO DE ESTACIONES

A.- Consideraciones Generales a efectos del devengo del concepto Abono por desplazamiento.-

- Los puestos de trabajo de Jefe de Sector son los que a continuación se definen:

.- Jefe de Sector en funciones de Supervisor Comercial: este puesto de trabajo es el que tiene como función principal la realización de tareas relacionadas tanto con la actividad comercial y control de seguridad e instalaciones de las estaciones, como con el apoyo directo al tráfico de trenes en una estación.

.- Jefe de Sector Convencional: este puesto de trabajo es el que tiene como función principal, en colaboración con el Jefe de Vestíbulo, la realización de tareas relacionadas la actividad comercial y control de seguridad e instalaciones de las estaciones; el apoyo directo al tráfico de trenes; y el relevo del personal a su cargo, en las estaciones que conforman el sector.

- El puesto de trabajo del Jefe de Vestíbulo es el que tiene como función principal la realización de tareas relacionadas con la actividad comercial y control de seguridad e instalaciones de los vestíbulos.

- Para los trabajadores que en la asignación diaria estén nombrados con un servicio de reserva, tendrá la consideración de servicio inicial aquel que les haya sido nombrado con posterioridad a la toma de servicio.

1 Supuestos en que procede:

1.1. Cuando el trabajador, una vez iniciada su jornada ordinaria efectiva en un puesto de trabajo previamente asignado, es trasladado a otra estación de la misma línea u otra distinta para hacerse cargo de ella (Jefe de Sector) o del vestíbulo correspondiente (Jefe de Vestíbulo). Como excepción, también procederá el devengo cuando el trabajador realice más de un desplazamiento con motivo de la resolución de incidencias a cualquier estación o estaciones diferentes a la asignada inicialmente y cuando realice la puesta en servicio o el cierre de otra estación distinta además de aquella en que está nombrado.

1.2. Cuando el trabajador, inicia su jornada como reserva, o tiene tal condición tras haber ocupado un puesto durante parte de la misma, y es asignado posteriormente a un puesto de trabajo en línea distinta a aquella en la que ha tomado servicio. Esta situación será de aplicación a los trabajadores del grupo de intervención cuando pasen a prestar servicio como Jefe de Sector Convencional o Supervisor Comercial, considerándoselos a tal efecto como reservas de la línea en la que tomen servicio, con excepción de aquéllos para los que, en cuadro de servicio anual ya está previsto que pasen a depender de Área de Gestión Operativa en el periodo de verano.

2. Supuesto en que no procede:

2.1. Cuando el trabajador realiza labores de intervención de títulos de transporte.

2.2. Cuando el trabajador está asignado a prestar servicio en Metro Ligerero.

2.3. Cuando el trabajador, previamente nombrado, inicia su jornada como reserva, o tiene tal condición tras haber ocupado un puesto durante parte de la misma, y es asignado posteriormente a un puesto de trabajo dentro de la misma línea.

2.4. Cuando el trabajador se desplace para el reparto o distribución de materiales por las estaciones y recintos.

2.5. Cuando el trabajador sea trasladado a otra estación distinta de la inicialmente asignada con motivo de la celebración de algún evento o por el acaecimiento de incidencias coyunturales que afecten a la prestación del servicio (interrupciones de servicio, aglomeraciones, etc) para reforzar las actividades de atención al cliente.

Por último, resaltar que este concepto sólo podrá devengarse una vez, y con independencia del número de desplazamientos que pudieran producirse, por cada jornada ordinaria de actividad laboral efectiva o semiturno, para el caso de los turnos partidos.

ABONO POR DESPLAZAMIENTO DENTRO DE JORNADA DEL COLECTIVO DE JEFE DE LÍNEA

A.- Consideraciones Generales a efectos del devengo del concepto Abono por desplazamiento.-

- El puesto de trabajo de Jefe de Línea es el que tiene como función principal la organización, coordinación y control, en el ámbito de la línea, de la prestación del servicio al viajero en lo relativo a la circulación del material móvil, venta de billetes y demás títulos de transporte, atención e información al viajero y funcionamiento de las instalaciones, sistemas y equipos disponibles en la línea de acuerdo con la oferta del servicio, directrices, objetivos, etc.; todo ello con la finalidad de asegurar el cumplimiento del servicio ofertado en todas sus vertientes y la seguridad de los viajeros.
- Por localización del Jefe de Línea se entenderá la Coordinación de Línea a la que esté asignado, con independencia de que comprenda una o más Líneas o que alguna de éstas esté dividida o no en tramos. La Coordinación de Línea incluye todos los depósitos o cocheras que pudieran estar asociados a la misma.

1 Supuestos en que procede:

1.1 Cuando el trabajador, una vez iniciada su jornada ordinaria efectiva en un puesto de trabajo anualmente nombrado dentro de una Coordinación de Línea, es trasladado a otra Coordinación distinta, para hacerse cargo de un puesto de trabajo de su colectivo.

1.2 Cuando el trabajador tiene que trasladarse a otra Coordinación de Línea con motivo de incidencias que puedan producirse y cuya resolución requiera de un tiempo igual o superior a treinta minutos a contar desde su localización de referencia asignada, o a otro recinto de la empresa para desempeñar cometidos propios de su ámbito funcional, salvo que por ello perciba otro concepto retributivo.

2. Supuesto en que no procede:

2.1 Cuando, por razones de la prestación de la actividad, tenga que desplazarse a cualquier otro punto de la red o dependencia de la empresa para realizar actividades distintas a las que tiene asignadas funcionalmente.

Por último, resaltar que este concepto sólo podrá devengarse una vez, y con independencia del número de desplazamientos que pudieran producirse, por cada jornada ordinaria de actividad laboral efectiva o semiturno, para el caso de los turnos partidos.

ABONO POR DESPLAZAMIENTO DENTRO DE JORNADA DEL COLECTIVO DE TÉCNICO DE LÍNEA

A.- Consideraciones Generales a efectos del devengo del concepto Abono por desplazamiento.-

- El puesto de trabajo de Técnico de Línea es el que tiene como función principal la atención de todas aquellas actividades relacionadas con el tráfico de trenes, tanto en la prestación normal del servicio como con ocasión de incidencias o anomalías en la circulación.
- Por localización del Técnico de Línea se entenderá la Coordinación de Línea a la que esté asignado, con independencia de que comprenda una o más Líneas o que alguna de éstas esté dividida o no en tramos. La Coordinación de Línea incluye todos los depósitos o cocheras que pudieran estar asociados a la misma.

1 Supuestos en que procede:

1.1 Cuando el trabajador, una vez iniciada su jornada ordinaria efectiva en un puesto de trabajo anualmente nombrado dentro de una Coordinación de Línea, es trasladado a otra Coordinación distinta, para hacerse cargo de un puesto de trabajo de su colectivo.

1.2 Cuando el trabajador tiene que trasladarse a otra Coordinación de Línea con motivo de incidencias que puedan producirse y cuya resolución requiera de un tiempo igual o superior a treinta minutos, a contar desde su localización de referencia asignada, o a otro recinto de la empresa para desempeñar cometidos propios de su ámbito funcional, salvo que por ello perciba otro concepto retributivo.

2. Supuesto en que no procede:

2.1 Cuando, por razones de la prestación de la actividad, tenga que desplazarse a cualquier otro punto de la red o dependencia de la empresa para realizar actividades distintas a las que tiene asignadas funcionalmente.

Por último, resaltar que este concepto sólo podrá devengarse una vez, y con independencia del número de desplazamientos que pudieran producirse, por cada jornada ordinaria de actividad laboral efectiva o semiturno, para el caso de los turnos partidos.

ABONO POR DESPLAZAMIENTO DENTRO DE JORNADA DE LOS COLECTIVOS DE GERENTES DE ESTACIONES Y OTICS's

A.- Consideraciones Generales a efectos del devengo del concepto Abono por desplazamiento.-

- El puesto de trabajo de Gerente de Estaciones y OTICS es el que tiene como función principal la atención y gestión de los Telemandos de Instalaciones y Control de la Seguridad, así como la gestión de las instalaciones de las estaciones en coordinación con el personal que atiende las mismas, desde los Centros de Telemando.
- Para los trabajadores que en la asignación diaria estén nombrados con un servicio de reserva, tendrá la consideración de servicio inicial aquel que les haya sido nombrado con posterioridad a la toma de servicio.

1 Supuestos en que procede:

1.1 Cuando el trabajador, una vez iniciada su jornada ordinaria efectiva en un puesto de trabajo previamente nombrado, es trasladado a otro TICS para hacerse cargo de uno de los puestos de trabajo que pudieran estar asignados al mismo.

1.2 Cuando el trabajador inicia su jornada como reserva, o tiene tal condición tras haber ocupado un puesto durante parte de la misma, y es asignado, transcurridos treinta minutos desde el momento que tiene la condición de reserva, a un TICS para hacerse cargo de uno de los puestos de trabajo existentes.

2 Supuesto en que no procede:

2.1 En cualquier otro caso en que, por razones de la prestación de la actividad, tuviera que desplazarse a cualquier otro punto de la red o dependencia de la empresa.

Por último, resaltar que este concepto sólo podrá devengarse una vez, y con independencia del número de desplazamientos que pudieran producirse, por cada jornada ordinaria de actividad laboral efectiva o semiturno, para el caso de los turnos partidos.

ABONO POR DESPLAZAMIENTO DENTRO DE JORNADA DEL COLECTIVO DE JEFE DE DEPÓSITO

A.- Consideraciones Generales a efectos del devengo del concepto Abono por desplazamiento.-

- El puesto de trabajo de Jefe de Depósito es el que tiene como función principal la responsabilidad del depósito a todos los efectos asociados al material móvil y del personal que presta servicio en el mismo, con carácter fijo u ocasional (labores de enlace y coordinación con los responsables de Mantenimiento y con el Puesto Central, control del buen estado del material móvil, etc.)
- Para los trabajadores que en la asignación diaria estén nombrados con un servicio de reserva, tendrá la consideración de servicio inicial aquel que les haya sido nombrado con posterioridad a la toma de servicio.

1 Supuestos en que procede:

- 1.1 Cuando el trabajador, una vez iniciada su jornada ordinaria efectiva en un puesto de trabajo previamente asignado, es trasladado a otro depósito para hacerse cargo de él.
- 1.2 Cuando el trabajador inicia su jornada como reserva, o tiene tal condición tras haber ocupado un puesto durante parte de la misma, y es asignado, transcurridos treinta minutos desde el momento que tiene la condición de reserva, a un depósito para hacerse cargo del mismo.

2 Supuesto en que no procede:

- 2.1 En cualquier otro caso en que, por razones de la prestación de la actividad, tuviera que desplazarse a cualquier otro punto o recinto de la red o dependencia de la empresa.

Por último, resaltar que este concepto sólo podrá devengarse una vez, y con independencia del número de desplazamientos que pudieran producirse, por cada jornada ordinaria de actividad laboral efectiva.

ANEXO N° VII

RECIBO INDIVIDUAL DE SALARIOS

BASES DEFINITIVAS DE COTIZACION DEL MES _____
COMUNICADAS A LA TESORERIA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL
Y CONCEPTOS DE RECAUDACION CONJUNTA Y APORTACION DE LA EMPRESA

Determinación de las Bases de cotización a la Seguridad Social:

Importe de la retribución mensual
Importe de la prorrata de pagas extraordinarias
Base de cotización en situación de Incapacidad Laboral

Total Base de Contingencias Comunes

Importe de Horas Extraordinarias

Total Base de Contingencias Profesionales

Aportación del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social:

Sobre Base C. Comunes

Sobre Base C. Profesionales

Desempleo
Formación Profesional

Cotización adicional Horas Extras

Horas Extras
Horas Extras Fuerza Mayor

Reducciones

Total aportaciones trabajador

Aportaciones de la empresa a las cotizaciones de la Seguridad Social:

Sobre Base C. Comunes

Sobre Base C. Profesionales

Desempleo
Formación
Fondo de Garantía salarial

Cotización adicional Horas Extras

Horas Extras
Horas Extras Fuerza Mayor

Otras Aportaciones / Bonificaciones

Total aportaciones empresa

RECIBO INDIVIDUAL JUSTIFICATIVO DEL PAGO DE SALARIOS

METRO DE MADRID S.A.
CAVANILLES 58 - 20007 MADRID
CCC: 28/000834782
C.I.F. A28001352

Trabajador:
DNE:
NIF:
Nº Afiliación:
Colectivo:
Servicio/Área:
Grupo Cotización:

| FECHA INGRESO | PERIODO DE LIQUIDACION | | | | DÍAS |
|---|------------------------|--|--|--------------------|------|
| BASE DE COTIZACION POR CONTINGENCIAS COMUNES PROVISIONAL. | | | BASE COTIZACION POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES PROVISIONAL. | | |
| | | | | | |
| TOTAL ABONOS | | | TOTAL A DEDUCIR | | |
| BASE RETRIBUCION DINERARIA SUJETA A RETENCION DEL IRPF | | BASE RETRIBUCION EN ESPECIE SUJETA A RETENCION DEL IRPF | | LIQUIDO A PERCIBIR | |

| DESGLOSE DE PAGOS CORRESPONDIENTES AL MES DE _____ | | | | | |
|--|---------------------------|-----------------|--|----------------------|--|
| | | | | | |
| TOTAL ABONOS | | TOTAL A DEDUCIR | | | |
| REPERCUSION EN BCCC _____ | REPERCUSION EN BCCP _____ | | | LIQUIDO MES ANTERIOR | |

ANEXO N° VIII

NORMATIVA PARA LA CONCESIÓN DE PERMISOS PARA ASUNTOS PROPIOS EN EL ÁREA DE GESTIÓN OPERATIVA Y EN EL ÁREA DE CONTROL Y PLANIFICACIÓN DE LA 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 Maquinista de Tracción Eléctrica, 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 registrará 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.

Para el próximo año 2017, y en atención a la reconfiguración de plantilla del personal de estaciones, se ajustarán los cupos de Permisos por Asuntos Propios relativos a los colectivos afectados siempre atendiendo al porcentaje establecido en la cláusula 9ª del Convenio Colectivo, lo que previamente se tratará en sede de Comisión de Seguimiento y Desarrollo durante el último trimestre.

CUPOS PARA EL AÑO 2016

ÁREA DE CONTROL Y PLANIFICACIÓN DE LA OPERACIÓN CUPOS (AGENTES POR DÍA) PARA PERMISOS POR ASUNTOS PROPIOS

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

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

| Jefes de Depósito | Nº AGENTES |
|--|-------------------|
| • Invierno | |
| Laborables, sábados, domingos y festivos | 4 |
| • Verano (del 1/6 al 30/9) | |
| Laborables | 4 |
| Sábados, domingos y festivos | 3 |
| Maquinistas de Tracción Eléctrica | |
| • Invierno (*) | |
| Laborables | 81 |
| Sábados | 81 |
| Domingos | 63 |
| Festivos | 81 |
| • Verano (15/6 al 30/6) | |
| Laborables | 70 |
| Sábados | 70 |
| Domingos | 55 |
| Festivos | 70 |
| • Verano (1/7 al 31/7) | |
| Laborables | 66 |
| Sábados | 66 |
| Domingos | 51 |
| Festivos | 66 |
| • Verano (1/8 al 31/8) | |
| Laborables | 58 |
| Sábados | 58 |
| Domingos | 45 |
| Festivos | 58 |
| • Verano (1/9 al 30/9) | |
| Laborables | 68 |
| Sábados | 68 |
| Domingos | 53 |
| Festivos | 68 |

(*) Para el colectivo de Maquinistas de Tracción Eléctrica, el cupo de Permisos para Asuntos Propios correspondiente al día 31 de diciembre será de 55, si coincide en día laborable, sábado o festivo, y de 37, si dicho día cae en domingo.

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

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

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

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

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

| | N° AGENTES |
|--|------------|
| Técnicos Ayudantes | |
| • Invierno | |
| Sábados, domingos y festivos | 1 |
| <hr/> | |
| • Verano (del 1/6 al 30/9) | |
| Laborables, sábados, domingos y festivos | 1 |



ANEXO Nº IX

NORMATIVA PARA LA CONCESIÓN DE PERMISOS PARA ASUNTOS PROPIOS EN LAS ÁREAS DISTINTAS DEL ÁREA DE GESTIÓN OPERATIVA Y DEL ÁREA DE CONTROL Y PLANIFICACIÓN DE LA 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 Obras, Infraestructuras y Accesibilidad 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 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.

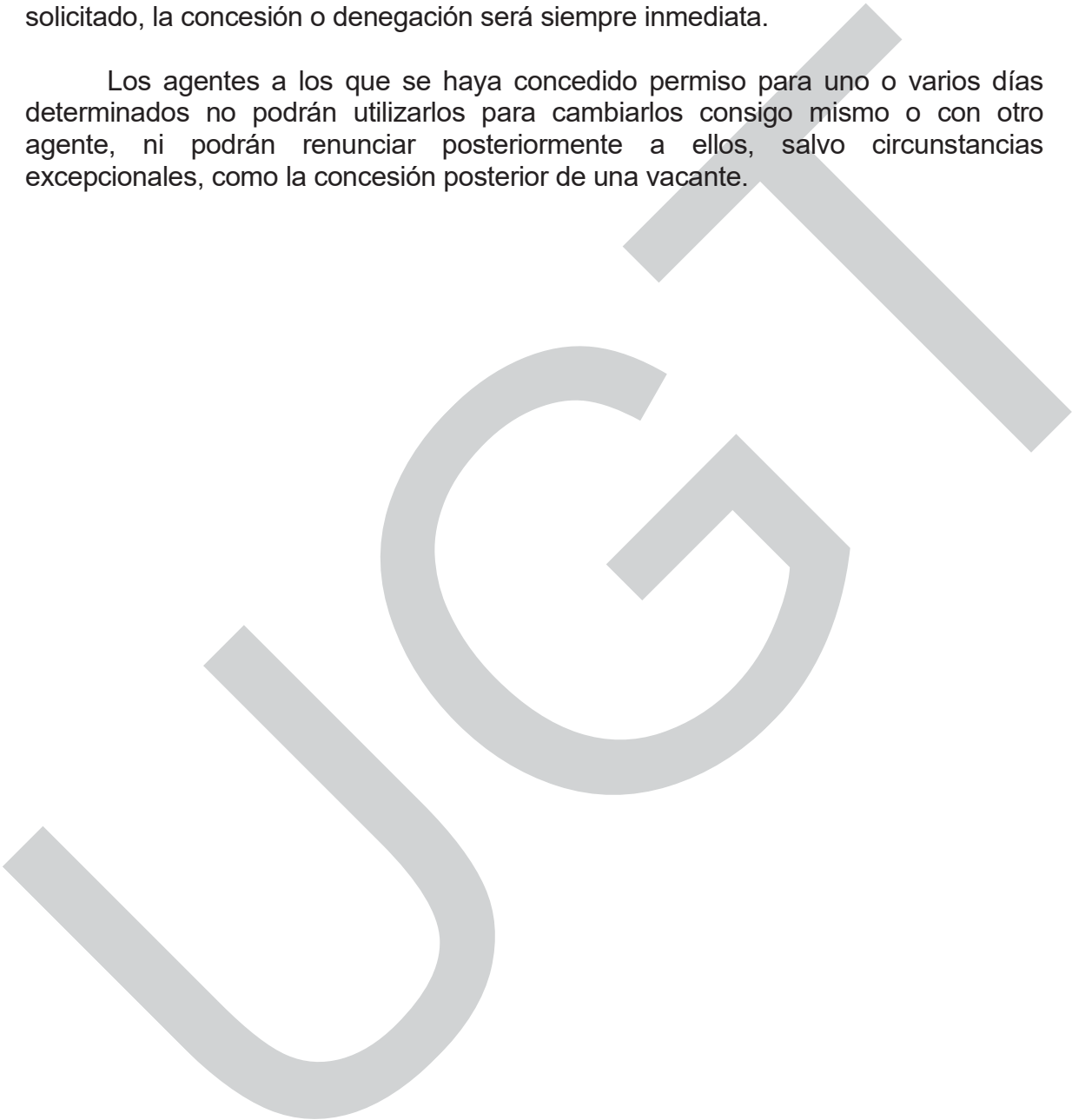
Con la finalidad de que todos los agentes adscritos a aquellas Secciones en que se realicen "Guardias" conozcan sus descansos preasignados con anterioridad a ejercitar, en su caso, su petición de permisos para asuntos propios, durante cada trimestre, se procederá a la publicación de los estadios de guardias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

Al final de cada mes, se publicarán los estadios 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 estadios 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 N° X

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 con fecha de alta en el nuevo domicilio 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 XI

CUPOS Y NORMAS PARA LA CONCESIÓN DE CAMBIOS CONSIGO MISMO

Los trabajadores del colectivo de Maquinista de Tracción Eléctrica 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 inclusive¹.

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 inclusive².

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

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

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

- Período comprendido entre los días 1 y 30 de noviembre, ambos inclusive. 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 Almudena 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 N° XII

CAMBIOS DE VACACIONES Y DE PERMISO DE FIESTAS AGRUPADAS DEL COLECTIVO DE MAQUINISTA DE TRACCIÓN ELÉCTRICA

Los trabajadores del colectivo de Maquinista de Tracción Eléctrica 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.

A.- VACACIONES DE VERANO.

Los Maquinistas de Tracción Eléctrica 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 Maquinistas de Tracción Eléctrica 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

En el supuesto de que el cambio sea de una quincena a la que está asociada el día de vacación por reconocimiento médico, podrán darse los siguientes casos:

- Que la quincena que finalmente vaya a disfrutar el trabajador también lleve asociado el día de reconocimiento médico, en cuyo caso el cambio alcanzará a la quincena más dicho día.

- Que la quincena que finalmente vaya a disfrutar el trabajador no lleve asociado el día de reconocimiento médico, en cuyo caso el trabajador continuará manteniendo la fecha del mismo en el señalamiento inicial. Si el día de vacación por reconocimiento médico coincidiera con su descanso, la compensación del mismo estaría sujeta a regularización de jornada anual.

Asimismo, en los períodos de vacaciones de verano de 23 días, los Maquinistas de Tracción Eléctrica 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. No obstante lo anterior, y para la quincena comprendida entre los días 16 y 30 de agosto, será de aplicación, en cuanto al día de vacación reconocimiento médico se refiere lo previsto para los cambios de quincenas en los periodos de vacaciones de 30 días.

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

B.- CAMBIOS DE DÍAS DE VACACIÓN EN LOS PERÍODOS DE INVIERNO.

Los Maquinistas de Tracción Eléctrica que así lo soliciten, podrán cambiar entre si la semana (primeros 7 días) que tiene la consideración de vacación de los períodos de invierno de 28 días.

Los referidos cambios se someterán a las condiciones recogidas a continuación:

- El cambio se producirá teniendo en consideración las fechas del período en cuestión tal cual se establecen en el cuadro de vacaciones vigente, es decir, no se desplazará el inicio del disfrute aunque éste coincida en un día o días de descanso.

- Estos cambios, en ocasiones, darán lugar a desfases en el calendario de descanso del trabajador, lo que, en su caso, podrá implicar la regularización de la jornada en cómputo anual.

- La realización de estos cambios de vacación conlleva, por razones organizativas y de gestión, la imposibilidad de permutar, posteriormente y de una sola vez, el resto del periodo de fiestas agrupadas (FC) con otro trabajador, ya tenga este último asignado un periodo de 28 o uno de 21 días. No obstante lo anterior, esta circunstancia no impide la opción de cambio de días de FC aislados en los términos que se señalan en el apartado siguiente (esto es, uno o varios días pero no el periodo completo).

Los cambios de estos periodos vacacionales podrán empezar a realizarse, en cuanto sea posible, dentro del ejercicio 2017. El procedimiento de solicitud y concesión de los referidos cambios será el mismo que el actualmente habilitado para los cambios de vacaciones.

Cambios de los días del periodo de fiestas agrupadas.

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

Cuando un Maquinista de Tracción Eléctrica 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 Maquinista de Tracción Eléctrica con quién lo haya efectuado.

Los Maquinistas de Tracción Eléctrica 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.

Hasta el 31 de diciembre de 2017, y salvo lo expresado en el párrafo siguiente, no 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 comprendidos dentro del periodo de FC).

Sin perjuicio de lo anterior, y coincidiendo con el ejercicio 2018 (salvo que fuera posible la implantación con anterioridad), los trabajadores del colectivo de Maquinistas podrán solicitar el cambio de días sueltos de FC en los términos y condiciones que se establecen a continuación:

- Se podrá cambiar un día de FC por un día de descanso que no forme parte del periodo de FC y viceversa, si bien, en estos casos, el

trabajador que preste servicio por otro en un día de FC deberá consultar el servicio diario, donde será asignado como reserva de su turno.

- El trabajador que preste servicio por otro en un día de descanso lo hará en el servicio que tenga asignado para ese día el trabajador con el que ha solicitado el cambio.
- En ambos supuestos, el número de cambios estará limitado a uno por trabajador y día. No se podrán realizar dobles cambios.
- Los días de FC podrán emplearse para efectuar cambios de descanso consigo mismo, en los términos y condiciones previstos para estas situaciones en la normativa interna.

La concesión de los cambios será autorizada por el Área de Gestión Operativa (a través de la Oficina de Nombramiento de Servicios).

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

ANEXO N° XIII

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, TÉCNICO AYUDANTE DE NOMBRAMIENTO, 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, Técnico Ayudante de Nombramiento, 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 la 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 periodos 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 periodos de idéntica naturaleza, esto es, periodos de vacación por periodos de vacación y periodos de fiestas agrupadas por periodos 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 periodos 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 periodos 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.

ANEXO N° XIV

ASIGNACIÓN DE MAQUINISTAS DE TRACCIÓN ELÉCTRICA A LA RESERVA DE CORRETORNOS CON DESCANOS EN SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS

Para la asignación anual de Maquinistas de Tracción Eléctrica en el cuadro de servicio a la reserva de correturnos 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:

| | 5º AÑO | 4º AÑO | 3º AÑO | 2º AÑO | 1º AÑO |
|-----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1º | | | | | |
| 2º | | | | | S/D |
| 3º | | | | S/D | |
| 4º | | | | S/D | S/D |
| 5º | | | S/D | | |
| 6º | | | S/D | | S/D |
| 7º | | | S/D | S/D | |
| 8º | | | S/D | S/D | S/D |
| 9º | | S/D | | | |
| 10º | | S/D | | | S/D |
| 11º | | S/D | | S/D | |
| 12º | | S/D | | S/D | S/D |
| 13º | | S/D | S/D | | |
| 14º | | S/D | S/D | | S/D |
| 15º | | S/D | S/D | S/D | |
| 16º | | S/D | S/D | S/D | S/D |
| 17º | S/D | | | | |
| 18º | S/D | | | | S/D |
| 19º | S/D | | | S/D | |
| 20º | S/D | | | S/D | S/D |
| 21º | S/D | | S/D | | |
| 22º | S/D | | S/D | | S/D |
| 23º | S/D | | S/D | S/D | |
| 24º | S/D | | S/D | S/D | S/D |
| 25º | S/D | S/D | | | |
| 26º | S/D | S/D | | | S/D |
| 27º | S/D | S/D | | S/D | |
| 28º | S/D | S/D | | S/D | S/D |
| 29º | S/D | S/D | S/D | | |
| 30º | S/D | S/D | S/D | | S/D |
| 31º | S/D | S/D | S/D | S/D | |
| 32º | S/D | S/D | S/D | S/D | S/D |

(*) Con haber tenido asignado uno de estos servicios al menos durante 3 meses, se aplicará al Maquinista de Tracción Eléctrica 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.

ANEXO Nº XV CUADRO DE ROTACIONES

LABORABLES - INVIERNO (1 de enero al 30 de junio; 15 de septiembre al 31 de diciembre ambos inclusive)

| | LÍNEA 1 | | LÍNEA 2 | | RAMAL | LÍNEA 3 | | |
|---------------|--------------|-------------|-----------|------------|--------|------------|---------|---------------|
| | P. CHAMARTÍN | VALDECARROS | LAS ROSAS | C. CAMINOS | P. PÍO | VILLAVERDE | MONCLOA | |
| 6:00 a 6:45 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 6:00 a 6:45 |
| 6:45 a 10:00 | 4 * | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 6:45 a 10:00 |
| 10:00 a 13:00 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 10:00 a 13:00 |
| 13:00 a 21:00 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 13:00 a 21:00 |
| 21:00 a 21:45 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 21:00 a 21:45 |
| 21:45 a 1:00 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 21:45 a 1:00 |

* Se suprimirá una rotación en la estación de Pinar de Chamartín, cuando circulen en línea menos de 35 trenes

| | LÍNEA 4 | | LÍNEA 5 | | LÍNEA 6 | | LÍNEA 7 | | |
|---------------|--------------|-----------|----------|------------|---------|------------------|------------------|--------------|---------------|
| | P. CHAMARTÍN | ARGÜELLES | A. OSUNA | CASA CAMPO | LAGUNA | C. UNIVERSITARIA | ESTADIO OLÍMPICO | PITIS/LACOMA | |
| 6:00 a 6:45 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6:00 a 6:45 |
| 6:45 a 10:00 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 6:45 a 10:00 |
| 10:00 a 13:00 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 10:00 a 13:00 |
| 13:00 a 21:00 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 13:00 a 21:00 |
| 21:00 a 21:45 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 21:00 a 21:45 |
| 21:45 a 1:00 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 21:45 a 1:00 |

| | METRO ESTE | | LÍNEA 8 | | LÍNEA 9A | | LÍNEA 9B | | |
|---------------|----------------------|------------------|----------------|---------------|--------------|---------------|-------------|--------------|---------------|
| | HOSPITAL DEL HENARES | ESTADIO OLÍMPICO | N. MINISTERIOS | AEROPUERTO T4 | PTA. ARGANDA | PACO DE LUCÍA | ARGANDA REY | PTA. ARGANDA | |
| 6:00 a 6:45 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 6:00 a 6:45 |
| 6:45 a 10:00 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 6:45 a 10:00 |
| 10:00 a 13:00 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 10:00 a 13:00 |
| 13:00 a 21:00 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 13:00 a 21:00 |
| 21:00 a 21:45 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 21:00 a 21:45 |
| 21:45 a 1:00 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 21:45 a 1:00 |

| | LÍNEA 10 | | METRO NORTE | | LÍNEA 11 | | LÍNEA 12 | | |
|---------------|-------------|------------|---------------------|-------------|-------------|------------|--------------|---------------|---------------|
| | TRES OLIVOS | PUERTA SUR | HOSP. INFANTA SOFÍA | TRES OLIVOS | P. ELÍPTICA | LA FORTUNA | LORANCA (VI) | LORANCA (VII) | |
| 6:00 a 6:45 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 6:00 a 6:45 |
| 6:45 a 10:00 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 6:45 a 10:00 |
| 10:00 a 13:00 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10:00 a 13:00 |
| 13:00 a 21:00 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 13:00 a 21:00 |
| 21:00 a 21:45 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 21:00 a 21:45 |
| 21:45 a 1:00 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 21:45 a 1:00 |

| METRO LIGERO | |
|---------------|--------------|
| | P. CHAMARTÍN |
| 6:00 a 6:45 | 0 |
| 6:45 a 10:00 | 1 |
| 10:00 a 13:00 | 1 |
| 13:00 a 21:00 | 1 |
| 21:00 a 21:45 | 1 |
| 21:45 a 0:30 | 1 |

Nota: cuando se modifique el número de trenes por motivo del desarrollo de un evento de larga duración u otras circunstancias (cortes, obras o suspensiones de tramos de líneas), se revisará con la Representación de los Trabajadores el número de rotaciones a mantener durante la duración del mismo

CUADRO DE ROTACIONES

SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS TODO EL AÑO Y LABORABLES VERANO (1 de julio al 14 de septiembre)

| | LÍNEA 1 | | LÍNEA 2 | | LÍNEA 3 | | LÍNEA 6 | | LÍNEA 7 | |
|---------------|--------------|-------------|-----------|------------|--------------|------------|---------|--------|------------------|--------------|
| | P. CHAMARTÍN | VALDECARROS | LAS ROSAS | C. CAMINOS | RAMAL P. PÍD | VILLAVERDE | MONCLOA | LAGUNA | ESTADIO OLÍMPICO | PITIS/LACOMA |
| 6:00 a 6:45 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 6:45 a 10:00 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 10:00 a 13:00 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 13:00 a 21:00 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 21:00 a 21:45 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 21:45 a 1:00 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

| | LÍNEA 4 | | LÍNEA 5 | | LÍNEA 8 | | LÍNEA 9A | | LÍNEA 9B | |
|---------------|--------------|-----------|----------|------------|--------------|---------------|-------------|--------------|--------------|--|
| | P. CHAMARTÍN | ARGÜELLES | A. OSUNA | CASA CAMPO | PTA. ARGANDA | PACO DE LUCÍA | ARGANDA REY | PTA. ARGANDA | PTA. ARGANDA | |
| 6:00 a 6:45 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | |
| 6:45 a 10:00 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 10:00 a 13:00 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 13:00 a 21:00 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 21:00 a 21:45 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | |
| 21:45 a 1:00 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | |

| | METRO ESTE | | METRO NORTE | | LÍNEA 10 | | LÍNEA 11 | | LÍNEA 12 | |
|---------------|----------------------|------------------|----------------|---------------|------------|-------------|-------------|------------|--------------|---------------|
| | HOSPITAL DEL HENARES | ESTADIO OLÍMPICO | N. MINISTERIOS | AEROPUERTO T4 | PUERTA SUR | TRES OLIVOS | P. ELÍPTICA | LA FORTUNA | LORANCA (VI) | LORANCA (VII) |
| 6:00 a 6:45 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 6:45 a 10:00 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 10:00 a 13:00 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 13:00 a 21:00 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 21:00 a 21:45 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 21:45 a 1:00 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |

| | METRO LIGERO | | METRO NORTE | | LÍNEA 10 | | LÍNEA 11 | | LÍNEA 12 | |
|---------------|--------------|---------------------|-------------|-------------|------------|-------------|-------------|------------|--------------|---------------|
| | P. CHAMARTÍN | HOSP. INFANTA SOFÍA | PUERTA SUR | TRES OLIVOS | PUERTA SUR | TRES OLIVOS | P. ELÍPTICA | LA FORTUNA | LORANCA (VI) | LORANCA (VII) |
| 6:00 a 6:45 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 6:45 a 10:00 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 10:00 a 13:00 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 13:00 a 21:00 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 21:00 a 21:45 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 21:45 a 1:00 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |

| | METRO LIGERO | | METRO NORTE | | LÍNEA 10 | | LÍNEA 11 | | LÍNEA 12 | |
|---------------|--------------|---------------------|-------------|-------------|------------|-------------|-------------|------------|--------------|---------------|
| | P. CHAMARTÍN | HOSP. INFANTA SOFÍA | PUERTA SUR | TRES OLIVOS | PUERTA SUR | TRES OLIVOS | P. ELÍPTICA | LA FORTUNA | LORANCA (VI) | LORANCA (VII) |
| 6:00 a 6:45 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 6:45 a 10:00 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 10:00 a 13:00 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 13:00 a 21:00 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 21:00 a 21:45 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 21:45 a 1:00 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |

Nota: cuando se modifique el número de trenes por motivo del desarrollo de un evento de larga duración u otras circunstancias (cortes, obras o suspensiones de tramos de líneas), se revisará con la Representación de los Trabajadores el número de rotaciones a mantener durante la duración del mismo