

En la Sala de reuniones del edificio anexo al Edificio Social de Metro de Madrid, S.A., y siendo las 11,00 horas del día 9 de octubre de 2001, se reúnen los señores que seguidamente se reseñan, en la respectiva condición que asimismo se indica, bajo la Presidencia de Don Jaime Montalvo Correa.

De una parte y por la Dirección de la Empresa

En calidad de Componentes de la Comisión Negociadora:

Doña Cristina Sopena de la Torre.
Don Aurelio Rojo Garrido
Don Julio Ruiz del Olmo
Don Javier Otamendi Pineda
Don Francisco López Ceacero
Don Javier Castela Lobato
Don Félix Martínez Cachón
Don Carlos Esquíroz Sors
Don Miguel Mucio San Fabio
Don Juan A. Esteban Santos
Don Luis Andrés Martínez

Doña Cristina Sopena de la Torre, además, actúa como representante de la Empresa en su calidad de Directora de Recursos Humanos.

En calidad de Asesores de la Comisión Negociadora designados por la Dirección:

Doña Encarnación Jiménez Vizcaino
Doña Pilar García Carbonell
Doña Carmen García Almarza

De otra parte y por la Representación de los Trabajadores,

En calidad de Componentes de la Comisión Negociadora:

Doña Ernilia Nieva López (designada por el Sindicato Libre Metro Suburbano)
Don Félix Pérez Manchado (designado por Sindicato Libre Metro Suburbano)
Don Antonio Padilla Ibáñez-Gayoso (designado por la Sección Sindical de U.G.T.)
Doña Isabel López González (designado por la Sección Sindical de U.G.T.)
Don Camilo Durán González (designado por el Sindicato de Conductores de Metro de Madrid)
Don Francisco J. Gómez Martín (designado por el Sindicato de Conductores de Metro de Madrid)
Don Ignacio Arribas García (designado por la Sección Sindical de CC.OO.)
Don Onésimo Fernández García (designado por la Sección Sindical de CC.OO.)
Don Miguel Ángel Barajas Martín (designado por la Sección Sindical de CC.OO.)
Don José Antonio López Tinaquero (designado por la Sección Sindical de CC.OO.)

En calidad de Asesores de la Comisión Negociadora:

Don Epifanio Herrero Olmos (designado por Sindicato Libre Metro Suburbano)
Don Fernando Andrés Chicharro González (designado por la Sección Sindical de U.G.T.)
Don Juan F. Moris Campos (designado por el Sindicato de Conductores de Metro de Madrid)

En calidad de Representantes de las Organizaciones Sindicales:

Don Juan Francisco Moris Campos, en su condición de Secretario General del Sindicato de Conductores de Metro de Madrid (S.C.M.M.).

D^a Emilia Nieva López, en su calidad de Secretaria General del Sindicato Libre Metro-Suburbano (S.L.M.S).

D. Fernando Andrés Chicharro, en su calidad de Secretario General de la Sección Sindical de la Unión General de Trabajadores (U.G.T.).

Don Fernando Ruiz González como Presidente de la Comisión Gestora de la Sección Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) en Metro de Madrid.

Los tres Secretarios Generales, Sres. Moris, Andrés y Nieva, y el Presidente de la Comisión Gestora, Sr. Ruiz, actúan debidamente facultados por los Estatutos de sus respectivas Organizaciones Sindicales y expresamente mandatados por las correspondientes Comisiones Ejecutivas o Gestoras.

Ha actuado como Secretaria de Actas Doña Margarita Nevado Armuña.

Ambas Partes resultan legitimadas para esta negociación, en virtud de lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y de lo dispuesto en el Título IV de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y a los efectos contenidos en dichos textos legales y demás normas concordantes, se ha llegado a los acuerdos que se reflejan en las siguientes cláusulas:

Handwritten notes:
usher
Estatuto

Handwritten signatures and initials:
PG
Escabel
A. Ruiz
Moris
Andrés
Nieva
Ruiz González
Margarita Nevado Armuña
García Álvarez
Various other illegible signatures and initials.

TÍTULO PRIMERO: ÁMBITO DE APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO

CAPÍTULO 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, Vicepresidente, Director Gerente y Director.

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 2004, con independencia de la fecha en que se lleve a efecto la publicación oficial del mismo por el Organismo Administrativo competente.

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, con al menos un mes de antelación a 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 de la Consejería de Trabajo de la Comunidad de Madrid.

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.

En dicha Comisión estarán representadas todas las Organizaciones Sindicales firmantes (S.L.M.S., S.C.M.M., U.G.T. y CC.OO.) y quedará compuesta por los miembros que designen las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, en un número no inferior a cuatro ni superior a

ocho (dos por cada una de las Organizaciones Sindicales firmantes), por cada una de las partes, cuyas competencias se concretan en las siguientes funciones:

- A) Interpretación de las controversias surgidas sobre la totalidad de las cláusulas del Convenio Colectivo.
- B) Vigilancia y adopción de las medidas necesarias para el desarrollo y cumplimiento de lo pactado.

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.

La Comisión se constituirá y comenzará sus trabajos 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. Para asuntos específicos podrán formarse grupos de trabajo designados por ambas partes y, en concreto, se constituirán, una vez finalizado el proceso establecido para mejorar la productividad en la Empresa en la cláusula 18ª de este texto convencional y formalizados, de proceder, los correspondientes acuerdos, dos Comisiones de Vigilancia y Seguimiento de los Acuerdos Sectoriales de Productividad, una para las Unidades Operativa y de Puesto Central y Desarrollo Técnico, y otra, para el resto de la Empresa. Ambas Comisiones tendrán exclusivamente facultades de control, seguimiento y desarrollo de las medidas dispuestas para sus respectivos ámbitos sectoriales.

La Representación de los Trabajadores en la Comisión de Vigilancia y Seguimiento para las Unidades Operativa y de Puesto Central y Desarrollo Técnico estará compuesta por cinco miembros designados por las Organizaciones Sindicales firmantes; y en la del resto de la Empresa por cuatro miembros de igual designación.

TÍTULO SEGUNDO: CONDICIONES ECONÓMICAS

CAPÍTULO I: INCREMENTOS SALARIALES DURANTE LA VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO Y REVISIÓN SALARIAL PARA LOS AÑOS 2001, 2002, 2003 y 2004.

CLÁUSULA 5ª: Incrementos salariales durante la vigencia del Convenio Colectivo

Como consecuencia y contraprestación de las medidas concretas de mejora en la organización del trabajo acordadas en la cláusula 16ª, así como de las implicaciones derivadas del Plan de Ampliación de la Red previsto durante la vigencia del Convenio Colectivo, las actuales retribuciones experimentarán los siguientes incrementos:

1. Año 2001.- El importe de las retribuciones salariales a 31 de diciembre de 2000 se revalorizará, como consecuencia y contraprestación de los acuerdos alcanzados en el Convenio Colectivo, en un 2% (I.P.C.), con efectos de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo.

En atención a ello, las cuantías resultantes por categoría, concepto y Nivel Económico, una vez aplicado el referido incremento porcentual, serán las que figuran en los Anexos números I y II, sin otras excepciones que las que seguidamente se enuncian:

- Los Complementos de Corretornos y Jornada Partida, cuyo importe, para lo que resta del año 2001 y los años 2002, 2003 y 2004, será el que consta expresamente en los apartados dedicados a cada uno de ellos dentro de la cláusula 7ª, bajo el título de Estructura Salarial.
- La Paga Plus Convenio que queda fijada en 150.000 ptas. En el presente año se abonará la parte proporcional del incremento experimentado en el referido concepto a todos aquellos que no estuvieren vinculados al Convenio Colectivo de Eficacia Limitada de 11 de junio de 2001.
- Los Complementos de Puesto de Secretarias de Director Gerente, Directores, Responsables de Unidad y Jefes de División, del Conductor del Director Gerente, Control y Venta de Vales, Cafetería y Bancos que ya constan incrementados en el apartado correspondiente de la estructura salarial.
- Los conceptos que han quedado sujetos parcialmente a mecanismos de absorción y compensación, en la medida que en cada caso pudiera corresponder.

2. Año 2002.- A partir del día 1 de enero de 2002, los valores definitivos que en dicha fecha tuvieran los distintos conceptos salariales se verán incrementados en el porcentaje que el Gobierno de la Nación estime como previsión del I.P.C. para dicho año más el 0,25%, con excepción de los Complementos de Corretornos y Jornada Partida cuyo importe para el referido ejercicio ya ha sido preestablecido en la disposición dedicada a la estructura salarial en el texto de este Convenio Colectivo.

Igualmente, tampoco será de aplicación el incremento acordado para 2002 a los conceptos parcialmente sujetos a mecanismos de absorción y compensación, en la medida que en cada caso pudiera corresponder.

3. Año 2003.- A partir del día 1 de enero de 2003, los valores definitivos que en dicha fecha tuvieran los distintos conceptos salariales se verán incrementados en el porcentaje que el Gobierno de la Nación estime como previsión del I.P.C. para dicho año más el 0,5%, con excepción de los Complementos de Corretornos y Jornada Partida cuyo importe para el referido ejercicio ya ha sido preestablecido en la disposición dedicada a la estructura salarial en el texto de este Convenio Colectivo.

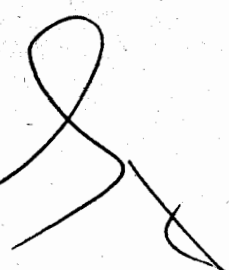
Igualmente, tampoco será de aplicación el incremento acordado para 2003 a los conceptos parcialmente sujetos a mecanismos de absorción y compensación, en la medida que en cada caso pudiera corresponder.

4. Año 2004.- A partir del día 1 de enero del año 2004, los valores definitivos que en dicha fecha tuvieran los distintos conceptos salariales se verán incrementados en el porcentaje que el Gobierno de la Nación estime como previsión del I.P.C. para dicho año más el 0,5%, con excepción de los Complementos de Corretornos y Jornada Partida cuyo importe para el referido ejercicio ya ha sido preestablecido en la disposición dedicada a la estructura salarial en el texto de este Convenio Colectivo.


De igual forma, tampoco será de aplicación el incremento acordado para 2004 a los conceptos parcialmente sujetos a mecanismos de absorción y compensación, en la medida que en cada caso pudiera corresponder.


CLÁUSULA 6ª: Revisión salarial para los años 2001, 2002, 2003 y 2004.-

1. Llegado el 31 de diciembre de 2001, se solicitará del Instituto Nacional de Estadística certificación del Índice General de Precios al Consumo correspondiente al periodo 1 de




enero a 31 de diciembre del citado año. Si resultase diferencia en exceso sobre el porcentaje del 2%, se revisarán en dicho exceso las retribuciones salariales de cada trabajador devengadas durante el año 2001 en la forma siguiente:

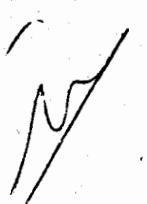
- 
- Para los trabajadores que resultaren afectados por el Convenio Colectivo de Eficacia Limitada, de fecha 11 de junio de 2001, la antedicha revisión se producirá sobre el total de las retribuciones salariales devengadas durante el citado año 2001.
 - Para los trabajadores que no resultaren afectados por el Convenio Colectivo de Eficacia Limitada, de fecha 11 de junio de 2001, la mencionada revisión se producirá únicamente sobre el montante de las retribuciones salariales devengadas desde la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo hasta el día 31 de diciembre de 2001.




El exceso que en cada caso pudiera corresponder se abonará a todos los agentes en la nómina del mes siguiente a aquél en que se dé por definitivo el I.P.C. de 2001.





La revisión salarial prevista anteriormente, como excepción, no será de aplicación a los conceptos salariales de Paga Plus Convenio y Complementos de Corretornos y de Jornada Partida, por cuanto el importe de los mismos queda ya definido para el año 2001 en cláusula 7ª, ni a los conceptos que han quedado parcialmente sujetos a mecanismos de absorción y compensación.

- 
2. A su vez, llegado el 31 de diciembre de 2002, se solicitará del Instituto Nacional de Estadística certificación del Índice General de Precios al Consumo correspondiente al período 1 de enero a 31 de diciembre del citado año. Si resultase diferencia en exceso sobre el I.P.C. previsto por el Gobierno de la Nación para dicho año, se revisarán en tal exceso las retribuciones salariales de cada trabajador devengadas durante el año 2002, abonándose este exceso a todos los agentes en la nómina del mes siguiente a aquél en que se dé por definitivo el I.P.C. de 2002.

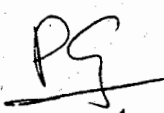



La revisión salarial prevista en el párrafo anterior, como excepción, no será de aplicación a los Complementos de Corretornos y de Jornada Partida, por cuanto el importe de los mismos queda ya definido para el año 2002 en cláusula 7ª, ni a los conceptos que han quedado parcialmente sujetos a mecanismos de absorción y compensación.

- 
3. Asimismo, llegado el 31 de diciembre de 2003, se solicitará del Instituto Nacional de Estadística certificación del Índice General de Precios al Consumo correspondiente al período 1 de enero a 31 de diciembre del citado año. Si resultase diferencia en exceso sobre el I.P.C. previsto por el Gobierno de la Nación para dicho año, se revisarán en tal exceso las retribuciones salariales de cada trabajador devengadas durante el año 2003, abonándose este exceso a todos los agentes en la nómina del mes siguiente a aquél en que se dé por definitivo el I.P.C. del 2003.



La revisión salarial prevista en el párrafo anterior, como excepción, no será de aplicación a los Complementos de Corretornos y de Jornada Partida, por cuanto el importe de los mismos queda ya definido para el año 2003 en cláusula 7ª, ni a los conceptos que han quedado parcialmente sujetos a mecanismos de absorción y compensación.

- 
4. Por último, llegado el 31 de diciembre de 2004, se solicitará del Instituto Nacional de Estadística certificación del Índice General de Precios al Consumo correspondiente al período 1 de enero a 31 de diciembre del citado año. Si resultase diferencia en exceso sobre el I.P.C. previsto por el Gobierno de la Nación para dicho año, se revisarán en tal exceso las retribuciones salariales de cada trabajador devengadas durante el año 2004, abonándose este exceso a todos los agentes en la nómina del mes siguiente a aquél en que se dé por definitivo el I.P.C. del 2004.
- 

La revisión salarial prevista en el párrafo anterior, como excepción, no será de aplicación a los Complementos de Corretornos y de Jornada Partida, por cuanto el importe de los mismos queda ya definido para el año 2004 en cláusula 7ª, ni a los conceptos que han quedado parcialmente sujetos a mecanismos de absorción y compensación.

CAPÍTULO II: OTRAS CONDICIONES ECONÓMICAS

CLÁUSULA 7ª: Estructura salarial

Las retribuciones de los trabajadores, a partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo, se estructuran en Niveles Económicos, donde quedan encuadrados todos ellos en razón a la categoría profesional que ostentan.

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 2001, el importe del Salario Base anual de cada categoría laboral y Nivel Económico es el que consta en las Tablas Salariales, en pesetas y Euros, que acompañan a este texto como Anexos números I y II.

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 un 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 la vigencia del Convenio Colectivo, 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, es decir, el resultado de adicionar el Salario Base y la Paga Plus Convenio.

Se abona en doce veces coincidentes con los meses naturales, y la cuantía de la anualidad fijada para 2001 es, para cada Nivel Económico, la recogida en las Tablas Salariales, en pesetas y Euros, acompañadas como Anexos números I y II.

No obstante lo anterior, en el supuesto de que el importe que por unienio se viniera abonando a un determinado trabajador fuera superior al que tiene asignado su categoría laboral en Tablas Salariales, el interesado lo continuará percibiendo a aquel valor, a título individual y con carácter compensable y absorbible, durante la vigencia del Convenio Colectivo, y en tanto no se vea igualado o superado por la cuantía en cada momento establecida para este concepto en Tablas Salariales por aplicación de las revalorizaciones y revisiones acordadas en las cláusulas 5ª y 6ª. Desde el momento en que se produzca la equiparación de ambos valores, y en lo sucesivo, el trabajador percibirá el importe que tenga el unienio en Tablas Salariales.

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

A) Componente consolidado para cada trabajador a 31 de diciembre de 2000:

Este componente es igual al importe que cada trabajador, en cómputo anual y en concepto de Prima de Antigüedad, venía percibiendo a 31 de diciembre de 1997 (número de unienios cumplidos desde la fecha de ingreso en la Empresa x valor unienio en el año 1997 x 15 ó 455, según el caso), incrementado en los porcentajes de revalorización y revisión aplicables hasta el 31 de diciembre de 2000.

B) Componente resultante de la acumulación de unienios posteriores a 31 de diciembre de 1997:

Este componente lo integran los unienios cumplidos a partir del día 1 de enero de 1998 -considerados al importe actualizado del Nivel Económico en que se hubieran cumplido- y los que se cumplan a partir del presente año y en lo sucesivo -también considerados al Nivel Económico en que se cumplan-; sin otra excepción, que lo dispuesto con anterioridad para los trabajadores que conservan valores de unienio superiores a los establecidos en las tablas salariales, en pesetas y Euros, del Anexo II para este concepto.

Ambos componentes serán revalorizables en los términos establecidos en las cláusulas 5ª y 6ª 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 nº III.

Para 2001, el valor de la hora nocturna resultante para cada Nivel Económico es el que figura en las Tablas Salariales, en pesetas y Euros, que se adjuntan como Anexo nº 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. Dicha retribución, para 2001, es la establecida por categoría profesional y Nivel Económico en las Tablas Salariales, en pesetas y Euros, adjuntas como Anexo nº II.

F) Complemento Variable.-

Para los trabajadores pertenecientes a las categorías profesionales o que ocupen los puestos de trabajo que después se relacionan, es el que fija anualmente la Dirección de la Empresa en función de objetivos cumplidos o resultados obtenidos y evaluación del desempeño.

Tales categorías profesionales o puestos son:

- Jefe de División.
- Jefe de Servicio.
- Subjefe de Servicio.
- Jefe de Área.
- Técnico Agregado Superior.
- Técnico Agregado Medio.
- 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. (**)
- Jefe de Línea. (**)
- Supervisor de Material Móvil. (*)
- Técnico Ayudante. (*)
- Maestro. (*)

Los trabajadores de las categorías profesionales señaladas con (*) devengarán este complemento a partir del día 1 de enero de 2002. Los trabajadores que accedan a los puestos de trabajo de Jefe de Línea (**), por excepción, devengarán este complemento sólo desde el momento en que desempeñen efectivamente el puesto.

G) Complemento de Puesto 12 pagas (Complemento Nivelador).-

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 y Técnicos Agregados Medios en razón a las especiales características de la actividad o del puesto de trabajo desempeñado.

H) Complemento de las Secretarías del Director Gerente, Directores y Responsables de Unidad, del Conductor del Director Gerente, Control y Venta de Vales, Cafetería y Bancos.-

No son de naturaleza consolidable y se perciben por el efectivo y concreto desempeño del puesto de trabajo de que se trate.

Para 2001, dichos Complementos se fijan en las siguientes cantidades:

<u>Complemento</u>	<u>2001</u>	
Secretaria Director Gerente	27.898 ptas.	(167,67 Euros)
Secretarias de los Directores	16.410 ptas.	(98,63 Euros)
Secretarias Ptos. Responsable de Unidad	16.410 ptas.	(98,63 Euros)
Conductor Director-Gerente	55.012 ptas.	(330,63 Euros)
Ordenanza Control y Venta Vales	9.847 ptas.	(59,18 Euros)
Cafetería	18.180 ptas.	(109,26 Euros)
Ordenanza de Bancos	13.894 ptas.	(83,50 Euros)

I) Plus de Corretornos.-

No es de carácter consolidable y se abona, por día efectivamente trabajado, a los agentes que integran la Reserva Mensual de la Gerencia de Gestión de Estaciones, y la Reserva de Corretornos en la Unidad Operativa y en la Unidad de Puesto Central y Desarrollo Técnico 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.

Su cuantía es la siguiente:

- Para 2001 800 ptas/día (4,81 Euros)
- Para 2002 5,26 Euros/día (875 ptas.)
- Para 2003 5,56 Euros/día (925 ptas.)
- Para 2004 6,01 Euros/día (1.000 ptas.)

J) Complemento de Jornada Partida.-

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

Su cuantía es la siguiente:

- Para 2001 800 ptas/día (4,81 Euros)
- Para 2002 5,26 Euros/día (875 ptas.)
- Para 2003 5,56 Euros/día (925 ptas.)
- Para 2004 6,01 Euros/día (1.000 ptas.)

K) 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 a la Unidad de Gestión de Recursos Humanos y Relaciones Laborales dentro de los tres primeros meses del año.

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

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

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

El personal que ingrese 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 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.

L) Paga Plus Convenio.-

Esta Paga, establecida en la cláusula 7ª del Convenio Colectivo 1992-1993, se percibirá, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo siguiente, junto con la nómina del mes de marzo, y estará sujeta durante la vigencia del Convenio a las revalorización y actualizaciones previstas en las cláusulas 5ª y 6ª del mismo.

No obstante lo anterior, para los trabajadores de la Unidad Operativa y de la Unidad de Puesto Central y Desarrollo Técnico, su abono se podrá producir en cualquiera de los restantes meses del año, a petición 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.

Esta Paga se devenga del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año y es de igual cuantía para todos los trabajadores de la Empresa (con la salvedad expresada en la cláusula 5ª), quedando fijada para 2001 en 150.000 ptas. (901,52 Euros). El incremento de este concepto salarial lineal se produce como compensación por el cese de la actividad del Gimnasio.

El personal que ingrese 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.

M) 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. Habida cuenta que la referida Prima está sujeta a cotización a la Seguridad Social, tendrá repercusión en la prestación que la vigente legislación establece para los períodos de Permiso por Maternidad.

La cuantía del referido Complemento, así como los colectivos o categorías laborales que causen derecho a su percibo, vendrán determinados por los acuerdos sectoriales ya alcanzados en materia de mejora de la productividad en la Empresa o que puedan alcanzarse, en lo sucesivo, en desarrollo de la cláusula 18ª -Mejora de la

Productividad- y en el seno de la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del presente 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 2.000 ptas. (12,02 Euros) en la nómina del mes siguiente al de la realización de dicho reconocimiento.

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 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 sobrepase en dos horas su jornada diaria habitual de trabajo.

En concepto de Dieta por comida o cena se establece el abono de 750 pesetas (4,51 Euros). En concepto de Dieta por desayuno o merienda se abonará la cantidad de 300 pesetas (1,80 Euros).

C) **Gratificación de Navidad.-**

Los agentes que los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero comiencen su jornada laboral, o la segunda parte de ella, a partir de las 21,00 horas o bien la finalicen después de las 22,30 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 5.000 ptas. (30,05 Euros) por cada día de los mencionados anteriormente.

D) **Abono por desplazamiento.-**

Los Jefes de Circulación, Jefes de Depósito, Conductores, Jefes de Sector, Jefes de Vestíbulo y Agentes de Taquilla que, teniendo un puesto de trabajo previamente asignado sean trasladados a otro distinto y, una vez finalizada su jornada, regresen a la Estación, Depósito, Sector o Línea, según el caso, en que hubieran tomado servicio, percibirán, como indemnización del tiempo utilizado en dicho regreso, idéntica cantidad 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 la categoría y Nivel Económico del trabajador afectado.

Para que el pago de esta indemnización se lleve a cabo será requisito ineludible el cumplimiento de los trámites formales exigidos en cada supuesto.

La Comisión de Seguimiento y Desarrollo del presente Convenio Colectivo queda expresamente facultada para adaptar la actual normativa sobre abono por desplazamientos al nuevo modelo organizativo de "Gestión por Líneas", lo que deberá llevar a efecto dentro de los tres meses siguientes a la firma del Convenio Colectivo.

E) Gratificaciones Eventuales.-

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

F) Dietas de Formación.-

Los agentes de la Compañía, que no perteneciendo a la plantilla de Instructores, impartan cursos de formación profesional, o perteneciendo a esta categoría 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 la Gerencia de Formación, en cada caso les correspondan.

Para 2001, las Dietas de Formación serán las que se especifican en el siguiente cuadro:

NIVEL RETRIBUTIVO ANUAL	DENTRO JORNADA LABORAL	FUERA JORNADA LABORAL
Nivel igual o inferior a 3.091.429 ptas. (18.579,86 Euros)	1.030 ptas./hora (6,19 Euros)	2.691 ptas./hora (16,17 Euros)
Nivel entre 3.091.429 ptas. (18.579,86 Euros) y 3.663.916 ptas. (22.020,58 Euros)	1.144 ptas./hora (6,88 Euros)	2.863 ptas./hora (17,21 Euros)
Nivel igual o superior a 3.663.916 ptas. (22.020,58 Euros).	1.260 ptas./hora (7,57 Euros)	3.092 ptas./hora (18,58 Euros)

Cuando por razones excepcionales, algún agente deba asistir a cursos de formación inherentes al puesto de trabajo o de actualización con carácter obligatorio fuera de su jornada de trabajo, en todo o en parte, verá retribuido el tiempo que, por este motivo, exceda de su jornada ordinaria con el valor establecido en el cuadro anterior para el Nivel Económico correspondiente.

Los agentes de la Unidad Operativa y de la Unidad de Puesto Central y Desarrollo Técnico que supervisen la realización de prácticas por otros trabajadores percibirán 100 ptas. (0,60 Euros) por agente y hora.

Las Dietas de Formación serán revalorizables y revisables en los términos establecidos, con carácter general, para las retribuciones salariales.

G) Gratificación por comparecencia ante los Tribunales a instancias 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, percibirán una gratificación por el tiempo utilizado en tales comparecencias.

H) Material de Escritorio.-

Los agentes pertenecientes a las categorías profesionales de Inspector Interventor, Guarda de Recinto, Conductor y Jefe de Sector, como compensación por el uso, en

ejercicio de sus funciones, de material de escritorio propio, tienen derecho a percibir anualmente las cantidades que siguen:

- Inspector Interventor y Guarda de Recinto: 664 ptas./año (3,99 Euros).
- Conductor y Jefe de Sector: 332 ptas./año (2,00 Euros).

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

3.- Otras cuestiones salariales.-

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

El personal de la Empresa que como consecuencia de la instrucción de un Expediente de Disminución de Facultades vea modificada su categoría profesional y pase a formar parte de otra, mantendrá el Salario Base y el Complemento de Antigüedad de la categoría de procedencia, siempre que, en cómputo global, sean superiores a los importes de dichos conceptos en la categoría de destino, y en tanto no acceda voluntariamente a otra distinta.

B) Nivel Económico anual.-

Por Nivel Económico anual de cada categoría laboral se entiende el resultado de adicionar el Salario Base y la Paga Plus Convenio correspondientes.

C) Valoración de determinados conceptos salariales.-

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

D) Devengo de Haberes.-

Todos los trabajadores devengarán las retribuciones ordinarias con periodicidad mensual.

E) Publicación de Tablas Salariales para los años 2001, 2002, 2003 y 2004.-

Como Anexos I y II del presente Convenio Colectivo figuran publicadas en pesetas y en euros las tablas salariales correspondientes al año 2001. Dichas tablas -una vez ajustadas, caso de proceder, por la aplicación de la revisión por exceso de IPC correspondiente al año 2001- servirán como base para establecer los incrementos pactados en la cláusula 5ª del texto convencional para el año 2002.

En años sucesivos, se aplicarán los mismos criterios para la confección de las respectivas tablas salariales.

La Comisión de Seguimiento y Desarrollo del presente Convenio Colectivo, una vez aplicados los incrementos correspondientes a los años 2002, 2003 y 2004, hará públicas las Tablas Salariales correspondientes a dichos ejercicios en Euros.

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 nº IV.

A partir del 1 de enero de 2002, y de conformidad con la legislación vigente al respecto, el recibo salarial reflejará los distintos conceptos de abono y descuento en Euros.

La liquidación de las Horas Extraordinarias, la Prima de Nocturnidad, el Plus de Corretornos, el Complemento de Jornada Partida y la Prima de Eficacia, así como de las Indemnizaciones por Reconocimiento Médico, el Abono por Desplazamiento, 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.

H) Fórmulas de Descuento.-

Se acuerda mantener las actuales fórmulas de descuento con motivo de huelga o de ausencia no retribuida -permiso para asuntos propios, suspensión de empleo y sueldo, permiso no retribuido, etc.-.

Esta estructura salarial será de aplicación desde la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo. En consecuencia, las referencias realizadas a los importes de los distintos conceptos económicos contemplados en la presente cláusula al año 2001 habrá de entenderse que corresponden, en la práctica, al periodo que resta del mismo.

CLÁUSULA 8ª: 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 cuatro mensualidades del Salario Base más el Complemento de Antigüedad. La devolución de dichos anticipos se hará en dieciocho mensualidades, efectuándose el descuento del primer plazo en la siguiente nómina de pago a aquélla en la que se haga efectivo el anticipo.

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

El anticipo deberá solicitarse por escrito dirigido por el trabajador a la Unidad de Gestión de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, o a la Gerencia a la que se encuentre adscrito el agente. Dicha solicitud deberá entregarse antes del día 8 del mes en que se pretenda percibir el anticipo si se efectúa en la Unidad de Gestión de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, o antes del día 25 del mes anterior en que se pretenda la inclusión en nómina del anticipo, si se efectúa la solicitud en la Gerencia a la que pertenezca el solicitante. En este último caso, la concesión del anticipo queda condicionada a que la solicitud se reciba por la

Unidad de Gestión de Recursos Humanos y Relaciones Laborales 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 40.000 pesetas (240,40 Euros) a excepción de los meses en cuya nómina se incluya una paga extraordinaria en cuyo caso la cuantía máxima a solicitar será de 60.000 pesetas (360,61 Euros).

Estos anticipos serán solicitados en la Unidad de Gestión de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, 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 pago mismo en el Negociado de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos y Relaciones Laborales 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 del mismo.

TÍTULO TERCERO: TIEMPO DE TRABAJO

CAPÍTULO I: JORNADA LABORAL

CLÁUSULA 9ª: Cómputo anual de tiempo de trabajo

El cómputo anual de la jornada de trabajo para los años 2001, 2002 y 2003 continúa establecido en 1.665 horas.

A partir del día 1 de Enero de 2004, la jornada laboral se reduce en 7, 5 horas quedando establecida en 1.657,5 horas en cómputo anual.

La Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio Colectivo queda expresamente facultada para establecer, antes del mes de junio de 2003, la forma en que esta reducción de jornada se llevará a cabo. En cualquier caso, la reducción se producirá mediante compensación con un día de descanso.

CLÁUSULA 10ª: Permisos para asuntos propios

Los trabajadores de la Compañía podrán disfrutar de once días anuales para asuntos propios, de los cuales los seis primeros serán retribuidos a cargo de la Empresa. Los permisos para asuntos propios podrán disfrutarse de manera agrupada o día a día en todas las Unidades.

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 la Unidad Operativa y en la Unidad de Puesto Central y Desarrollo Técnico, 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 categoría. 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 las Secciones o Áreas de las Unidades de Instalaciones Fijas, 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 todos los casos, el interesado deberá preavisar con, al menos, 48 horas de antelación a cada día solicitado.

El desarrollo específico de la normativa aplicable para cada Unidad, así como los cupos previstos, en su caso, para cada categoría laboral durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, figura expresado en los Anexos números V y VI, quedando, no obstante, una y otros, sujetos a modificación en virtud de los acuerdos que puedan alcanzarse en desarrollo de la cláusula 18ª -Mejora de la productividad-.

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.

CLÁUSULA 11ª: Ausencias por enfermedad

Se admitirá como justificante, a efectos disciplinarios, en caso de ausencia al trabajo la presentación del parte de asistencia a consulta médica de la Seguridad Social de esa misma fecha.

CLÁUSULA 12ª: Permisos retribuidos

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno o algunos de los motivos relacionados y por el tiempo siguiente:

MOTIVO	DIAS DE PERMISO SIN DESPLAZAMIENTO	DIAS DE PERMISO CON DESPLAZAMIENTO
Matrimonio del agente	15	15
Matrimonio de hijos del agente	1	2
Matrimonio de padres del agente	1	1**
Matrimonio de hermanos del agente	1	1
Nacimiento de hijo	2	4
Adopción de hijos	2	4
Fallecimiento de cónyuge, hijos, padre o madre del agente	3	4
Fallecimiento de padre o madre del cónyuge	3	4
Fallecimiento de cónyuge de padre o madre del agente	2	4
Fallecimiento de hijos de cónyuge habidos de otro matrimonio	2	4
Fallecimiento de nietos, abuelos o hermanos del agente	2	4
Fallecimiento de abuelos o hermanos del cónyuge	2	4
Fallecimiento de nietos del cónyuge habidos de otro matrimonio	2	4
Enfermedad grave de cónyuge, hijo, padre o madre del agente	2	4
Enfermedad grave de padre o madre del cónyuge	2	4
Enfermedad grave de hijos del cónyuge habidos de otro matrimonio	2	4
Enfermedad grave de nietos, abuelos o hermanos del agente	2	4
Enfermedad grave de abuelos o hermanos del cónyuge	2	4
Enfermedad grave de nietos del cónyuge habidos de otro matrimonio	2	4
Enfermedad urgente pero no grave o intervención quirúrgica de carácter leve de padre, madre, hijo o cónyuge	1	1
Por traslado de domicilio del agente	1	1
Cumplimiento de deber inexcusable de carácter público y personal	*	*

* Tiempo indispensable

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

CAPÍTULO II: TURNOS DE TRABAJO

CLÁUSULA 13ª: Incompatibilidad de turnos de los Conductores del Servicio de Trenes

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

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

Lo establecido en los párrafos anteriores, así como la tabla en cuestión, podrán ser objeto de modificación en el marco de negociación establecido en la cláusula 18ª del presente Convenio Colectivo -Mejora de la Productividad-.

TABLA DE INCOMPATIBILIDADES TURNOS

TURNO 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-4, M-5, M-6, M-11, M-12, M-50/60 en días sin flexibilidad horaria y P-11.

En el supuesto de que, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, los actuales turnos y horarios de la categoría de Conductor experimentaran alteración o modificación, se faculta expresamente a la Comisión de Seguimiento y Desarrollo para efectuar los ajustes que correspondan en la Tabla de Incompatibilidades.

CAPÍTULO III: HORARIOS

CLÁUSULA 14ª: 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 30 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 la Unidad Operativa y de la Unidad de Puesto Central y Desarrollo Técnico que realicen un turno de trabajo cuyo inicio coincida con la apertura del servicio al público, uno de los tres retrasos mensuales autorizados podrá alcanzar hasta los 90 minutos.

El trabajador interesado deberá dar cuenta de la incidencia y del momento previsto para su incorporación al servicio correspondiente antes de la hora fijada para el inicio de su jornada laboral, excepto para aquellos turnos de trabajo cuyo inicio coincida con la apertura del servicio al público, en

los que deberá hacerlo lo antes posible y nunca después de los treinta minutos posteriores a la hora fijada para el inicio de su jornada laboral.

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

CAPÍTULO IV: VACACIONES

CLAUSULA 15ª: Vacaciones, descansos y "días de débito" en distintos colectivos de la Unidad Operativa.

Durante la vigencia del Convenio Colectivo, la Comisión de Seguimiento y Desarrollo estudiará alternativas de mejora de vacaciones en el área de estaciones, así como del sistema de pago de días de débito.

TÍTULO CUARTO: MODIFICACIONES EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

CAPÍTULO I: MODIFICACIONES EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

CLÁUSULA 16ª: Medidas de mejora en la organización del trabajo

La incorporación de tecnologías más avanzadas, tanto en las nuevas instalaciones previstas como en las existentes en la actualidad, y la constante necesidad de mejorar la calidad del servicio público prestado por la Empresa requieren, como ambas partes convienen, de cambios significativos en la organización del trabajo.

El nuevo modelo organizativo convenido -denominado en adelante "Gestión por Líneas"- se basa fundamentalmente en una división de la red en núcleos o entornos debidamente delimitados a fin de garantizar la prestación más eficiente posible del servicio, así como la atención más precisa e individualizada al usuario. Este modelo exige, para su buen funcionamiento, de la participación global de todos los estamentos de la Empresa directamente relacionados con la explotación.

En consonancia con todo lo expuesto, ambas partes acuerdan la adopción de las siguientes medidas organizativas y de mejora:

- **Unidades Operativa y del Puesto Central y Desarrollo Técnico:**

- Implantación del modelo organizativo de gestión por líneas (se asocian a una línea 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), con la consiguiente supresión de la actual estructura gerencial.

La implantación del modelo no implica la modificación de la actual normativa sobre descansos, vacaciones y criterios de asignación de turno. Seguirán siendo, también, de aplicación los demás aspectos propios del desarrollo de la actividad laboral (criterios de

conformación de sectores, relevos en puestos de venta, etc.) en todo aquello que no sean modificados en las Mesas Técnicas Sectoriales de Productividad.

En el término de los tres meses siguientes a la firma del Convenio Colectivo, la Comisión de Seguimiento y Desarrollo adaptará la actual normativa sobre abono por desplazamientos al nuevo modelo organizativo

- Creación de la figura del Jefe de Línea como Mando Único de las áreas de trenes y estaciones, en sustitución de Gerentes de Estaciones y Jefes de Circulación. Los trabajadores de dichas categorías laborales tendrán preferencia para promocionar, previa superación del proceso de selección correspondiente, a los puestos de trabajo de Jefe de Línea.

El Jefe de Línea tendrá asignadas, como retribuciones básicas, las correspondientes al nivel salarial núm. 6, y, además, en su calidad de Mando Intermedio, un complemento variable en función de objetivos cumplidos o resultados obtenidos y evaluación del desempeño.

Los trabajadores de la categoría de Gerente de Estaciones que no logren superar el proceso de selección de Jefe de Línea mantendrán su categoría actual y retribuciones y podrán desempeñar su actividad laboral en el Telemando de Instalaciones y Control de Seguridad o como apoyo en el área de estaciones bajo la dependencia del Jefe de Línea, adaptándose en lo necesario al nuevo modelo organizativo.

Los trabajadores de la categoría de Jefe de Circulación que no logren superar el proceso de selección de Jefe de Línea mantendrán su categoría actual, retribuciones y cometidos laborales, si bien adaptándose, en lo necesario, al nuevo modelo organizativo y bajo la dependencia del Jefe de Línea.

- Integración definitiva del personal proveniente del extinto F.S.C. en la plantilla correlativa de Metro de Madrid a todos los efectos y a partir del 1 de enero del año 2002. La Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio Colectivo queda expresamente facultada para determinar el criterio y fórmula de inclusión del referido personal en el escalafón de la categoría en la plantilla de Metro de Madrid, para lo que dispondrá de un plazo máximo de diez días naturales contados a partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo. Vencido este plazo sin alcanzarse acuerdo en el seno de dicha Comisión, el criterio o fórmula escalafonal de integración se establecerá mediante dictamen arbitral emitido en el plazo de un mes natural siguiente a la fecha de la aceptación del cargo arbitral. A estos efectos, queda designado, por acuerdo unánime y como árbitro único, Don Jaime Montalvo Correa, Presidente de la Mesa Negociadora del presente Convenio Colectivo.
- Asignación de puestos de trabajo en los grupos de intervención y en los puestos de información atendiendo a los requerimientos del perfil de cada puesto y no al criterio vigente hasta la fecha. En relación con las futuras ampliaciones previstas, la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio Colectivo estudiará la posibilidad de ampliar la plantilla actual de Jefes de Sector dedicada a labores de intervención.
- Ampliación del Servicio de Información Centralizada del Puesto Central a los 365 días del año y a todo el horario de prestación de servicio al público (de 6,00 a 2,00 horas). A tal fin, los Telefonistas-Recepcionistas que atienden el Servicio de Información Centralizada del Puesto Central, así como aquellos trabajadores que estaban habilitados para el desarrollo de tales funciones, han sido reclasificados o ascendidos, a partir del día 1 de octubre de 2001, a la categoría laboral de Auxiliar Técnico de Movimiento de Información al Usuario, trabajando bajo un régimen de trabajo a turnos, con jornada diaria de 8 horas y con un sistema de descanso rotativo en ciclos de seis días (cuatro de trabajo y dos de descanso).

- Asunción de nuevas tareas relacionadas con el mantenimiento de las instalaciones por parte del personal del área de estaciones, tales como rearmar automáticos y subir diferenciales; corregir atrancos, sustituir cintas y cambiar rollos de impresoras; atrancos de monedas y billetes en máquinas automáticas Metta; fijación de conectores de equipos; reconocimiento y "reseteo" de alarmas y prealarmas de incendios; etc. A estos efectos, se impartirá la formación que, en su caso, pudiera ser necesaria.

- Se limitará la prolongación de la jornada de trabajo por falta de relevo hasta un máximo de una hora diaria y hasta un total de dos veces al mes por agente, y sin que compute, a estos efectos, el tiempo necesario para atender la llegada del último tren a las estaciones de cabecera.

Los Conductores, en cualquier caso, prolongarán su jornada por falta de relevo hasta alcanzar la estación de cabecera de línea más próxima.

- El Conductor de Trenes, en el desarrollo de su actividad laboral, podrá ser llamado a conducir, de forma indistinta y en razón a las circunstancias de la explotación, trenes de viajeros o de servicios especiales, o a prestar servicio como maniobras en Depósitos, Cocheras o Estaciones de Cabecera, durante toda o parte de la jornada diaria de trabajo.

Unidad de Instalaciones Fijas:

- Zonificación: Se podrán habilitar, para aquellas áreas de actividad que así se considere, cuantos recintos o puntos de toma y/o cese de servicio sean precisos. En consecuencia, además de los que en la actualidad se están utilizando (Cuatro Caminos, Aluche, Gregorio Marañón, Acacias, Laguna, Alto del Arenal y Canillejas), se habilitarán aquellos otros que aconsejen las necesidades o conveniencias de la explotación.

Los trabajadores podrán ser asignados, de forma genérica, a una zona o núcleo de gestión que constituirá el punto de comienzo de la jornada laboral, sin perjuicio de lo cual, en razón a las necesidades de la explotación, podrán ser asignados a otra u otras zonas de las inicialmente consideradas o de aquellas que pudieran habilitarse. Caso de establecerse este sistema de asignación, se tendrán en cuenta las preferencias manifestadas por los trabajadores en la petición de servicios.

No obstante lo anterior, el inicio de la jornada laboral o toma de servicio podrá efectuarse en el lugar donde esté prevista la realización de la primera operación. A estos efectos, el trabajador asumirá la utilización de cualquier medio de comunicación o transmisión ya habilitado o que se implante en el futuro.

Se observarán, en cualquier caso, las medidas de seguridad e higiene previstas en la vigente normativa.

- Comienzo de la jornada: El personal habrá de estar, al momento del inicio de su jornada laboral, debidamente equipado para la realización del trabajo encomendado, computándose desde ese momento la jornada laboral.
- Los trabajadores de aquellas Secciones a que en cada caso corresponda deberán prolongar su jornada de trabajo hasta un máximo de una hora para la realización de trabajos urgentes tales como falta de alumbrado en estaciones, accidentes en escaleras, averías de CTC en comunicaciones, vestíbulos con viajeros sin billete, u otros que pudieran merecer igual consideración; todo ello sin perjuicio de la obligación de atender, sin tal limitación, situaciones de fuerza mayor, tales como descarrilos, accidentes, siniestros u otros semejantes.

- Ampliación de contenidos funcionales: Los trabajadores, además de los cometidos propios de su ámbito profesional, realizarán, cuando se considere necesario, las tareas básicas y complementarias propias de otras Áreas o Secciones de la Unidad de Instalaciones Fijas para las que se encuentren capacitados o se les capacite.
- Integración de los trabajadores adscritos a la Sección de Jardinería en la Coordinación de Medio Ambiente, asumiendo todos los trabajos y tareas propios de la gestión de tratamientos ambientales.
- Reclasificación definitiva en la categoría de Oficial de los trabajadores con categoría de Conductor de Automóvil. Los trabajadores que actualmente desempeñan tareas de conducción de vehículos asignados a la Gerencia de Aprovisionamiento mantendrán su actual adscripción; los restantes trabajadores se integrarán, a todos los efectos, en aquellas Secciones para las que han recibido formación -y en las que prestan actualmente sus servicios- o se les forme. No obstante lo anterior, conservarán un derecho preferente para cubrir las vacantes que pudieran producirse en el desempeño de las tareas de conducción de vehículos en la Gerencia de Aprovisionamiento, las cuales pasarán a ocupar, si así lo desean, por orden de antigüedad en su categoría de origen. En todo caso, los referidos trabajadores se verán afectados por las medidas de productividad y mejoras retributivas resultantes de las correspondientes Mesas Técnicas Sectoriales de Productividad en la Sección o Área de destino.

Unidad de Material Móvil:

Gerencia de Talleres Centrales.-

- Por implantación de nuevas tecnologías, modificación del sistema de mantenimiento, redistribución o asunción de cargas de trabajo, etc., se producirán los traslados temporales que resulten necesarios entre las diferentes Secciones o Áreas que componen la Gerencia de Talleres Centrales. Dichos traslados se efectuarán en atención a la mejor cualificación para el puesto y en razón a las circunstancias de la explotación. Los trabajadores afectados por tales traslados temporales seguirán conservando su adscripción y posición escalafonal en la Sección de procedencia.

Cuando las circunstancias de la explotación lo aconsejen, y de forma temporal o definitiva, se podrán trasladar cargas de trabajo desde la Gerencia de Mantenimiento a la de Talleres Centrales y viceversa.

En los anteriores casos, y cuando resulte necesario, se impartirá la formación correspondiente.

Asimismo, los trabajadores de la Gerencia de Talleres Centrales asumirán los desplazamientos a otros recintos que fueren precisos para la realización de los trabajos encomendados.

- Conducción de vehículos: Todo trabajador, en el desempeño de las funciones propias de su cargo, podrá ser llamado a conducir o manejar cualquier tipo de maquinaria o de vehículos automóviles, ferroviarios y auxiliares, ya sean de tracción mecánica o eléctrica, en el desempeño de los puestos de trabajo que así lo requieran. Para la conducción de vehículos ferroviarios previamente se facilitará la formación necesaria y se concederá la correspondiente habilitación. A estos efectos, queda excluida la conducción de trenes con viajeros y servicios especiales por línea.

Gerencia de Mantenimiento.-

- Por implantación de nuevas tecnologías, modificación del sistema de mantenimiento, redistribución o asunción de cargas de trabajo, etc., se producirán los traslados temporales que resulten necesarios entre las diferentes Secciones o Áreas que componen la Gerencia de Mantenimiento. Dichos traslados se efectuarán en atención a la mejor cualificación para el puesto y en razón a las circunstancias de la explotación. Los trabajadores afectados por tales traslados temporales seguirán conservando su adscripción y posición escalafonal en la Sección de procedencia.

Cuando las circunstancias de la explotación lo aconsejen, y de forma temporal o definitiva, se podrán trasladar cargas de trabajo desde la Gerencia de Talleres Centrales a la de Mantenimiento y viceversa.

En los anteriores casos, y cuando resulte necesario, se impartirá la formación correspondiente.

Asimismo, los trabajadores de la Gerencia de Mantenimiento asumirán los desplazamientos a otros recintos que fueren precisos para la realización de los trabajos encomendados.

- Ampliación de contenidos funcionales derivada de la acomodación del mantenimiento por líneas y realización de tareas propias de Secciones o Áreas distintas a la que están organizativamente asignados los trabajadores (en concreto, comprende el mantenimiento indiferenciado de los distintos tipos de material móvil que circulen por la línea o líneas de referencia). A estos efectos, se impartirá la formación que, en su caso, resulte necesaria.
- Conducción de vehículos: Todo trabajador, en el desempeño de las funciones propias de su cargo, podrá ser llamado a conducir o manejar cualquier tipo de maquinaria o de vehículos automóviles, ferroviarios y auxiliares, ya sean de tracción mecánica o eléctrica, en el desempeño de los puestos de trabajo que así lo requieran. Para la conducción de vehículos ferroviarios previamente se facilitará la formación necesaria y se concederá la correspondiente habilitación. A estos efectos, queda excluida la conducción de trenes con viajeros y servicios especiales por línea.

TÍTULO QUINTO: PLAN DE AMPLIACIÓN DE LA RED

CAPÍTULO I: ASUNCIÓN DE LAS NUEVAS AMPLIACIONES

CLÁUSULA 17ª: Asunción de las nuevas ampliaciones de la red (incluido MetroSur)

Empresa y Trabajadores ponen de manifiesto su interés común en asumir la explotación de las nuevas ampliaciones de la red que se lleven a efecto durante la vigencia del presente Convenio Colectivo ya dotadas de moderna tecnología, para lo que se hace preciso, de un lado, la implantación, desde su inauguración y puesta en servicio, del nuevo marco organizativo aludido - en los términos después señalados-, y de otro, la adopción de las medidas que sean necesarias para posibilitar la asunción de su gestión con la plantilla actual y hasta donde ésta alcance, todo ello sin perjuicio de lo establecido en cuanto a mantenimiento y creación de empleo en las cláusulas 26ª y 27ª del presente Convenio Colectivo.

Este marco organizativo , en líneas generales, se define como sigue:

- Desde un principio, la implantación plena y directa del modelo organizativo de Gestión por Líneas (se asocian a una línea 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), con las condiciones específicas inherentes al mismo y a los puestos de trabajo que lo configuran.
- En este entorno, el modelo organizativo se estructura, fundamentalmente y en lo relativo a la Unidad Operativa, en los siguientes puestos de trabajo:

- 1.- Jefe de Línea, que ejercerá de Mando Unificado para el personal de las áreas de trenes y estaciones adscrito a una determinada línea de conformidad con lo dispuesto en la cláusula anterior.
- 2.- Supervisor Comercial, que asumirá tareas relacionadas tanto con la actividad comercial y control de la seguridad e instalaciones de las estaciones, como con el apoyo directo al tráfico de trenes.
- 3.- Conductor, que, además de sus actuales funciones, asumirá otras relacionadas tanto con el tráfico de trenes (atención al teléfono, información al Jefe de Línea y/o al Puesto Central sobre incidencias, inspección de elementos interiores del recinto de viajeros del tren, control de chapas de identificación de número de tren, utilización de raqueta para dar salida a trenes, hacer agujas manualmente de forma puntual, recogida de firmas) como otras tareas de apoyo a la explotación del servicio relacionadas con la atención al viajero (colaboración en caso de aglomeraciones e incidencias, denuncias judiciales, información al viajero).

El desempeño de funciones de Jefe de Línea estará sujeto a procesos de selección específicos y acordes con los perfiles requeridos. Los puestos de trabajo de Supervisor Comercial previstos para estas ampliaciones serán desempeñados por trabajadores de la categoría de Jefe de Sector.

Ambas Partes dejan constancia de que la asunción de la gestión de las nuevas ampliaciones por nuestra Empresa, en cualquier caso, queda vinculada al incremento de productividad que pueda generarse como consecuencia de lo acordado en el texto del presente Convenio, así como en desarrollo y ejecución del mismo, y hasta donde permita la utilización de los recursos generados por la aplicación de las medidas a la red actual de Metro.

TÍTULO SEXTO: MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD

CAPÍTULO I: MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD

CLÁUSULA 18ª: Mejora de la Productividad

En los diferentes ámbitos de la Empresa, y en relación tanto con la finalidad de contribuir de forma concreta y relevante a la optimización del servicio público prestado, como con la consecución el objetivo establecido en la cláusula anterior respecto de la asunción de la ampliación de la red, se podrán alcanzar acuerdos sectoriales de mejora de la productividad en el ámbito de la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del vigente Convenio Colectivo y en desarrollo de las medidas que después se concretan y describen.

Las referidas medidas especialmente irán dirigidas a:

- Mejorar los resultados de explotación y los procesos de producción.
- Optimizar la distribución del trabajo.
- Obtener un mayor aprovechamiento de los recursos humanos disponibles.
- Mejorar el rendimiento individual o colectivo.

A estos efectos, tras la firma del Convenio Colectivo, se constituirán Mesas Técnicas Sectoriales que estarán conformadas por un máximo de dieciseis componentes: cuatro miembros titulares o suplentes de la Comisión de Seguimiento y Desarrollo en representación de cada una de las Partes firmantes del presente Convenio Colectivo; cuatro trabajadores elegidos, por parte de la Representación Social firmante, de entre los afectados y pertenecientes al colectivo o colectivos adscritos a cada Mesa; y cuatro representantes de la Gerencia o Gerencias afectadas.

Las medidas concretas sometidas a análisis y valoración en cada caso por las Mesas Sectoriales de Trabajo son las siguientes:

- **Unidades Operativa y de Puesto Central y Desarrollo Técnico:**

1.- **Mesa de Conductores:**

- Distribución de la jornada de trabajo, modificación de la jornada diaria y adecuación de turnos y horarios de trabajo, adaptándolos a la demanda del servicio.
- Incremento del número de horarios de trabajo partidos.
- Creación de suplencias mixtas de macroturno o maxiturno.
- Alternativas para el disfrute del descanso dentro de jornada.
- Disminución o distribución de rotaciones.
- Alternativas para la distribución y disfrute de los Permisos para Asuntos Propios.
- Asunción de nuevas tareas relacionadas con el apoyo al área de estaciones y con la circulación de trenes por parte del personal del Puesto Central y del personal del área de trenes.
- Ampliación del contenido funcional del puesto de trabajo de Conductor.
- Aumento de la Reserva de Corretornos.
- Tablas de incompatibilidad aplicables para cambios de turno y descanso.
- Aquellas otras medidas de carácter secundario que permitan o favorezcan el desarrollo e implantación de cualesquiera de las anteriormente reseñadas.

2.- **Mesa de Estaciones, Puesto Central y de los restantes colectivos del área de trenes:**

- Cesación en el desarrollo de cometidos relacionados con el tráfico de trenes por parte de los Jefes de Sector en las estaciones de cabecera de línea.
- Redefinición de los criterios para la conformación de sectores.

- Redefinición de las reservas de turno anual, de turno mensual y de corretornos.
- Incremento de los vestíbulos sujetos a mecanización permanente, y distribución de los mismos conforme a las características de la demanda.
- Autorelevo del descanso dentro de jornada en los puestos de trabajo de atención directa al usuario y/o venta de billetes, previa expresa autorización del Mando correspondiente.
- Alternativas para la distribución y disfrute de los Permisos para Asuntos Propios.
- Asunción de nuevas tareas relacionadas con el mantenimiento de las instalaciones por parte del personal de la Sección de Maniobras de la Unidad del Puesto Central y Desarrollo Técnico.
- Asunción de nuevas tareas relacionadas con el apoyo al área de estaciones y con la circulación de trenes por parte del personal del Puesto Central y del personal del área de trenes.
- Aquellas otras medidas de carácter secundario que permitan o favorezcan el desarrollo e implantación de cualesquiera de las anteriormente reseñadas.

- Unidad de Instalaciones Fijas :

Mesa de Mantenimiento directo de Instalaciones de las Estaciones (Secciones de Máquinas Billeteras, Comunicaciones e Información de Estaciones, Alumbrado, Escaleras Mecánicas, Climatización y Ascensores, Control de la Producción y Energía) y Mesa de Mantenimiento directo del resto de las Instalaciones de la Red (Secciones Vía, Línea Aérea, Señales y Conservación de Obra Civil):

- Mejora del rendimiento individual o colectivo, en atención a las potencialidades de cada Sección o Área.
- Distribución del descanso semanal de forma homogénea a lo largo de los siete días de la semana, preferiblemente atendiendo a criterios de rotación.
- Generalización de la figura del agente único para la realización de todas aquellas actividades que no requieran necesariamente de la participación de un equipo plural de trabajadores.
- Adecuación del horario de trabajo en función de las circunstancias de la prestación del servicio.
- Asunción de las nuevas aportaciones tecnológicas a la explotación respecto de sistemas operativos, de comunicación o cualquier otra herramienta o medio que pudiera implantarse en el futuro.
- Distribución del tiempo de trabajo en las Secciones de Vía, Línea Aérea y Señales, a fin de obtener mejoras en la organización y rendimiento.
- Establecimiento de cupos diarios para el disfrute de los permisos para asuntos propios, definidos por turnos u horarios.

- Aquellas otras medidas de carácter secundario que permitan o favorezcan el desarrollo e implantación de cualesquiera de las anteriormente reseñadas.

Unidad de Material Móvil:

Mesa de Mantenimiento de Material Móvil y Mesa de Talleres Centrales:

- Mejora del rendimiento individual o colectivo, en atención a las potencialidades de cada Sección o Área.
- Adecuación del horario de trabajo en función de las circunstancias de la prestación del servicio.
- Prestación de servicio en sábados, domingos y festivos con independencia del área de actividad de adscripción de los trabajadores, trabajando indistintamente en cualquier turno y día de los citados.
- Flexibilización de horarios: Los turnos de trabajo comprenderán los horarios de trabajo que sean necesarios a juicio de la Gerencia de Mantenimiento en razón al mejor aprovechamiento de las horas valle de prestación de servicio y a la disponibilidad de material.
- Distribución de los periodos vacacionales ampliando el calendario actual a los doce meses del año.
- Establecimiento de cupos diarios para el disfrute de los permisos para asuntos propios, definidos por turnos u horarios.
- Aquellas otras medidas de carácter secundario que permitan o favorezcan el desarrollo e implantación de cualesquiera de las anteriormente reseñadas.

La Comisión de Seguimiento y Desarrollo queda facultada para decidir acerca de la apertura de Mesas Técnicas Sectoriales de Productividad o, en su caso, estudiar fórmulas alternativas de mejora de la productividad para otros colectivos de la Empresa, y, en particular, para el colectivo de Administrativos y para el personal de oficio perteneciente a la Gerencia de Aprovisionamiento y a la Coordinación de Medio Ambiente.

Las Mesas Técnicas Sectoriales de Trabajo constituidas deberán haber finalizado sus trabajos necesariamente el día 30 de Octubre de 2001, elevando, en su caso, las conclusiones resultantes a la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio Colectivo para su aprobación, si procediera, antes del día 15 de Noviembre de 2001.

Las medidas acordadas por esta vía, en su globalidad, y además de contribuir de forma objetiva y concreta a la optimización del servicio público prestado, deberán posibilitar la asunción de la gestión de las nuevas ampliaciones previstas durante la vigencia del Convenio Colectivo con el volumen de plantilla actual y hasta donde ésta alcance tras su aplicación a la red actual de Metro. Lo anteriormente expuesto, se entiende sin perjuicio de la aplicación de las garantías establecidas en la cláusula 26ª de este Convenio Colectivo relativa a Mantenimiento y Estabilidad en el Empleo.

La implantación de estas medidas supondrá, asimismo, la modificación, en todo lo necesario para lograr su plena efectividad, de la normativa interna actualmente vigente -que quedará en vigor, hasta que se alcancen los correspondientes acuerdos, con rango de disposición reglamentaria-, y conllevará la consiguiente mejora económica para los trabajadores a percibir, en su caso, y por día efectivamente trabajado, en concepto de Prima de Eficacia.

Las Comisiones de Vigilancia y Seguimiento de los Acuerdos Sectoriales de Productividad (Unidades Operativa y de Puesto Central y Desarrollo Técnico; y resto de la Empresa), constituidas al amparo y en los términos establecidos en la cláusula 4ª del presente texto convencional, serán las encargadas de vigilar el desarrollo y cumplimiento de los distintos acuerdos de mejora de la productividad que pudieran alcanzarse.

El personal Técnico No Titulado Cualificado (Programador Analista, Instructor de Formación, Programador Operador, Inspector del Puesto de Mando, Operador del Despacho de Cargas, Supervisor de Material Móvil y Técnico Ayudante) y los Mandos Intermedios (Inspector Jefe, Jefe de Turno del Despacho de Cargas, Jefe de Negociado, Jefe de Línea y Maestro) estarán sujetos a un sistema retributivo variable vinculado a evaluación de desempeño y al cumplimiento de objetivos y obtención de resultados.

TÍTULO SÉPTIMO: VARIOS

CAPÍTULO I: NORMATIVA INTERNA

CLÁUSULA 19ª: Convalidación de la Normativa Interna anterior

Sin perjuicio de lo dispuesto al respecto en otras Cláusulas de este texto convencional, 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. Asimismo, manifiestan su voluntad de mantener el mismo rango normativo y eficacia que cada una de aquellas disposiciones tuviera a la firma de este documento.

CAPÍTULO II: FORMACIÓN PROFESIONAL

CLÁUSULA 20ª: Formación Profesional

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, adecuación a los cambios organizativos y tecnológicos.

La Representación de los Trabajadores participará en la confección del Plan Anual de Formación que establecerá, entre sus objetivos estratégicos, la mejora continuada de los niveles formativos de los Recursos Humanos.

Se acuerda mantener el actual sistema de formación voluntaria.

Ambas partes se comprometen a llevar a cabo cuanto antecede, con la finalidad de asegurar la calidad del servicio público que se presta.

