

PROPUESTA DE PLATAFORMA REIVINDICATIVA UNITARIA

DEL XXV CONVENIO COLECTIVO

PRESENTADA POR LAS SEC. SINDICALES: CCOO, UGT, CPT y CIM

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1.- Ámbito personal.-

Las normas contenidas en este Convenio Colectivo, serán de aplicación a todos los trabajadores/as de la plantilla de la Empresa "Ferrocarril Metropolità de Barcelona S.A.", incluidos en el mismo.

Art. 2.- Ámbito temporal.-

Este Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma y sus efectos se retrotraerán a 01.01.2008 y finalizará el 31 de diciembre de 2009, salvo donde se indique lo contrario.

Art. 3.- Prorroga.-

El Convenio se entenderá prorrogado automáticamente si no hubiera denuncia expresa de éste. Denunciado el Convenio, y hasta la firma del siguiente, este continuará vigente.

Art. 4.- Denuncia.-

La denuncia del Convenio deberá hacerse con una antelación mínima de tres meses antes de su finalización o prórroga en curso, mediante escrito enviado por cualquiera de las partes firmantes a la otra, en los términos y las formas legalmente previstos.

Art. 5.- Respeto a la totalidad.-

Lo que se pacta en este Convenio forma un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación será considerado globalmente, debiéndose renegociar en su totalidad de ser modificado en todo o en parte por la jurisdicción competente.

Art. 6.- Compensación y absorción.-

En estos aspectos se estará a lo establecido con carácter general sobre estas materias.

Art. 7.- Derecho supletorio.-

Las condiciones organizativas, económicas y de cualquier otro tipo establecidas en este Convenio, sustituyen a las vigentes hasta ahora en las materias aquí pactadas. En lo no previsto en el mismo se estará a lo que se acordó por la Empresa y los trabajadores en anteriores Convenios Colectivos, (Estatutarios y Extraestatutarios, sin perjuicio de que mantengan su respectiva naturaleza jurídica) Laudo de 1979, Arbitraje de 1981, Reglamentación de Trabajo y Reglamento de Régimen Interior, en la medida que continúan vigentes y, en su defecto, a la normativa general y sectorial que resulte aplicable a la Empresa.

En lo relativo a las medidas de Seguridad Social, la firma del presente Convenio no implica, ni por parte de la Empresa ni de aquellos trabajadores/as no adheridos a la totalidad del XXI Convenio Colectivo Extraestatutario ni al Plan de Pensiones vigente en Metro, renuncia a la defensa de los criterios que se han venido manteniendo sobre las consecuencias de la integración en el Régimen General de la Seguridad Social, en la medida en que estén en trámite las causas judiciales pendientes.

CAPÍTULO II.- CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 8.- Carácter de los incrementos pactados.

Los incrementos retributivos pactados en el presente Convenio, serán acumulativos, aunque no absorbibles ni compensables, de forma que el incremento pactado para el año precedente, se incluya

como base para calcular el incremento del año posterior, salvo en aquellos apartados donde se indique lo contrario.

Art. 9.- Incremento para 2008.-

A).- Con efectos 1 de enero de 2008, se incrementará el Salario Base mensual, linealmente, en 50 € a las categorías siguientes: OMMM, OMI, Maestros, Especialistas en SCTC, Jefe Turno Puerta Cochera, Encargado Turno Puerta Cochera, Técnico Especialista, Contramaestre, Maestro Asentador, Operadores de Telemando.

B).- A todas las categorías de Convenio, incluidas las referidas en el apartado A) anterior, y con efectos 1 de enero de 2008, se aplicará a todos los/las trabajadores/ras un incremento igual al IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado más un 3%, sobre las tablas salariales de 2007 en los conceptos siguientes: Salario base, Prima fija, Plus especial, Plus convenio, Pagas extras, Módulos formación Material Móvil e Infraestructuras y Prima de Calidad, y su repercusión en la antigüedad de acuerdo con la regulación actualmente vigente.

Con efectos 1 de enero de 2008 se incrementará igualmente en el IPC previsto los pluses de Prima Complementaria Jornada Prolongada Euro, Jefe Estación de 2ª (Se cobrará incluso estando en situación de IT), Prima de fin de Año y Prima Verbena de San Juan, Prima de la Mercé.

Art. 10 .- Revisión para 2008.-

En el caso del que el IPC de Catalunya establecido por el INE, registrara a 31 de diciembre de 2008 un incremento superior al alcanzado a nivel estatal, se efectuará la revisión salarial necesaria y con efectos 1 de enero de 2008 a los conceptos que se indican en el *art. 9.- Incremento para el 2008*.

Art. 11.- Incremento para 2009.-

A).- Con efectos 1 de enero de 2009, se incrementa el Salario Base mensual, linealmente, en 50 € a las categorías siguientes: OMMM, OMI, Maestros, Especialistas en SCTC, Jefe Turno Puerta Cochera, Encargado Turno Puerta Cochera, Técnico Especialista, Contramaestre, Maestro Asentador, Operadores de Telemando.

B).- A todas las categorías de Convenio, incluidas las referidas en el apartado A) anterior, y con efectos 1 de enero de 2009 se aplicará a todos los/las trabajadores/ras un incremento igual al IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado más un 3%, sobre las tablas salariales de 2008 en los conceptos siguientes: Salario base, Prima fija, Plus especial, Plus convenio, Pagas extras, Módulos formación Material Móvil e Infraestructuras y Prima de Calidad, y su repercusión en la antigüedad de acuerdo con la regulación actualmente vigente.

Con efectos 1 de enero de 2009 se incrementará igualmente en el IPC previsto los pluses de Prima Complementaria Jornada Prolongada Euro, Jefe Estación de 2ª, Prima de fin de Año y Prima Verbena de San Juan, Prima de la Mercé y Gratificación por descarrilo, encarrilamiento de cable e inundación.

Art. 12 .- Revisión para 2009.-

En el caso del que el IPC de Catalunya establecido por el INE, registrara a 31 de diciembre de 2009 un incremento superior al alcanzado a nivel estatal, se efectuará la revisión salarial necesaria y con efectos 1 de enero de 2009 a los conceptos que se indican en el *art. 9.- Incremento para el 2009*.

Art. 13.- Antigüedad

Se devengará anualmente a razón del **1,25%** anual sobre el salario base mensual, abonándose en la nómina del mes siguiente al que se haya producido dicho devengo anual.

Art. 14.- Gratificación de Vacaciones.-

La Gratificación de Vacaciones se establece en: Año 2008: 1.300 € Año 2009: 1.500 €

Art. 15.- Plus Festivo Trabajado.-

El Plus Festivo Trabajado se establece en:

Año 2008: 30 € Año 2009: 40 €

Art. 16.- Plus Festivos Especiales.-

El Plus Festivos Especiales se establece en:

Año 2008: 65 € Año 2009: 80 €

Art. 17.- Prima de Mandos Intermedios.-

La Prima de Mandos Intermedios se aumenta en:

Para el año 2008: 30 €. Año 2009: 40 €. Se cobrará incluso estando en situación de IT.

Art. 18.- Horas Extraordinarias.-

A partir del 1 de enero de 2008, una vez conocido por el personal su horario de trabajo diario, cualquier tiempo que sobrepase el horario de trabajo previsto para ese día, se entenderá como trabajo extraordinario forzado, y será abonado al 200% sobre precio hora ordinaria personalizado de cada trabajador(a). La cantidad máxima de trabajo extra diario será de 1 hora por persona, siempre y cuando no sobrepase las nueve horas de trabajo.

El trabajo extraordinario voluntario se abonará a razón del precio hora ordinaria personalizado de cada trabajador(a), garantizando la prestación del Plus Festivo Especial o Plus Festivo Trabajado.

Art. 19.-Plus Nocturnidad.-

A partir del 1 de enero de 2008, dicho Plus será del 35%. El cálculo del 35% se aplicará sobre los conceptos siguientes: Salario Base, Plus Especial, Prima Fija y Plus Convenio.

A partir de que el 30% de la jornada diaria coincida en horario nocturno, se abonará la totalidad de la jornada como nocturna.

Cuando a primeros de año se prevea que un empleado(a) vaya a superar el 30% de su jornada anual en horario nocturno, se le calificará como trabajador nocturno y abonándoseles la totalidad de la jornada anual como nocturna.

De igual forma, si a final de año se constatase que ha sucedido la susodicha superación del 30% de la jornada anual en horario nocturno, se calificará como trabajadores nocturnos a dichos empleados(as).

Art. 20.- Conducción vehículos

El plus de conducción de vehículos automóviles, se abonará a todos(as) los trabajadores(as) que potencialmente (y voluntariamente) puedan conducir dichos vehículos porque así lo requieran las funciones del puesto de trabajo que ocupan. Para 2008: 40 € mensuales. Para 2009: 50 € mensuales.

Art. 21.- Gratificación por la actuación en descarrilo, encarrilamiento de cable Funicular e inundación

La Gratificación, a partir de 1 de enero de 2008, por estos motivos será 200 €.

Art. 22.- Prima de AAC

Para 2008: 150 € mensual. Para 2009: 160 € mensual. Se cobrará incluso estando en situación de IT.

Art. 23.- Prima de CTO.-

Para 2008: 370 € mensual. Para 2009: 390 € mensual. Se cobrará incluso estando en situación de IT.

Art. 24.- Prima de CAP DE ZONA.-

Se creará, a la firma del Convenio, una Comisión para el desarrollo y análisis sobre funciones, jornada, sistema de fiestas, formación y organización del trabajo.

Para 2008: 370 € mensual. Para 2009: 390 € mensual. Se cobrará incluso estando en situación de IT.

Art. 25.- Prima de ACI.-

Debido al riesgo inherente a las funciones que realizan, se crea una prima para todo el personal con la categoría ACI, o que desarrolle las funciones de ACI, de 150 € mensuales para el 2008. Para 2009: 160 € mensuales. Se cobrará incluso estando en situación de IT.

Art. 26.- Prima de AUT.-

Para 2008: 150 € mensual. Para 2009: 160 € mensual. Se cobrará incluso estando en situación de IT.

Art. 27.- Prima de Verbena San Juan, Mercé y Fin de año

Extensión del cobro de estas primas a todo el personal de la empresa que las efectúe en las condiciones según pactos actuales.

Art. 28.- Plus de Penosidad

Para 2008: 3 €. Para 2009: 5 €.

Se abonará esta prima a cualquier trabajador(a) que trabaje y/o acceda a la zona de vías.

Art. 29.- Prima NON STOP

Creación de una prima de 40 € para todos los días Non-Stop para los AACs y Motoristas Instructores, adscritos a Operaciones, que trabajen dichos días y que deban adelantar su entrada o retrasar su salida en relación a su horario de un día que no sea de servicio ininterrumpido. Para el 2009, 50€.

Art. 30.- Prima HORA NONA

Para el año 2008: 15 €. Para el año 2009: 20.

Art. 31.- Prima DIPLOMA DE MOTORISTA

Para 2008: 9 € mensuales. Para 2009: 12 € mensuales. Se cobrará incluso estando en situación de IT. La habilitación a una Serie de trenes conllevará el cobro de la prima de Diploma de Motorista para quienes se habiliten a esas series, independientemente de la categoría que ostenten.

Art. 32.- Prima de CAMBIO DE TURNO DE TRABAJO

En caso de que por necesidades de la Empresa a los trabajadores(as) se les cambie el turno temporalmente, se les compensará a razón de 18 € diarios.

Art. 33.- Módulos formativos de Material Móvil e Infraestructuras

Se cobrará incluso estando en situación de IT.

Art. 34.- Gratificación de citación a juicio no laboral, citación a médicos forenses y citación en juicio de menores.

Para aquellos supuestos en que un empleado sea citado a un juicio, a una citación de médicos forenses o citación a juicios de menores, a requerimiento y por necesidades de la Empresa, se le abonará una gratificación de 36 Euros. Caso de ser fuera de jornada laboral, se compensará económicamente el tiempo invertido como trabajo extraordinario, o se acumulará en días de fiesta.

Art. 35.- Personal Oficinas Comerciales

Todo el personal de estas oficinas cuyo Salario Base sea inferior al de Auxiliar Administrativo, se le equipará su Salario Base al de esta categoría.

Art. 36.- Personal Lavacoches

Su Salario Base se equipará al de Oficial de 3ª.

Art. 37.- Coordinador de Seguridad

A partir de la firma del convenio, la prima de los Coordinadores de Seguridad será la misma que perciba el CTO.

Art. 38.- Mandos Intermedios de Intervención

A partir de la firma del convenio, la prima de los Mandos Intermedios de Intervención será la misma que perciba el CTO.

Art. 39.- Locutor

Su Salario Base se equipará al de CTO.

Art. 40.- GOL

Su Salario Base se equipará al de OMI.

Art. 41.- Guardas y Porteros

Su Salario Base se equipará al de Ordenanzas.

Art. 42.- Habilitados a Puerta de Cocheras

Todos los trabajadores(as) habilitados(as) a Puerta de Cocheras, se le reconocerá a 1-1-2008 la categoría de Jefe de Turno Puerta de Cocheras, o Encargado de Puerta Cocheras según su habilitación. A partir de ese momento, dejará de habilitarse personal a estas categorías.

Art. 43.- Prima de Disponibilidad

Las Disponibilidad de las Secciones de Peaje, CTO, Señales y Comunicaciones; se compensará con una prima de 35 € diarios. Si el día de disponibilidad se trabajase se abonará el tiempo trabajado como extraordinario forzoso.

CAPÍTULO III: ORGANIZACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO.-

Art. 44.- Jornada

A partir del 1 de enero del 2008, la actual jornada anual de 1.690 horas pasará a ser de 1.632 horas. Dicha reducción de 58 horas sobre la jornada actual, repercutirá en el personal de convenio de la forma siguiente, según los distintos sectores de la Empresa: **A)** Totalmente en días por reducción de jornada anual RJs; **B)** Totalmente en reducción de jornada diaria de trabajo; **C)** De forma mixta; esto es una cantidad de días en RJs y otra cantidad en reducción efectiva de las jornadas diarias de trabajo actuales.

A partir del 1 de enero de 2009 la jornada anual será de 1.586,66 horas anuales; aplicando las mismas premisas que lo dicho en el primer párrafo de este punto.

Art. 45.- Descansos

El tiempo de descanso en el Sector de Explotación será de 30 minutos para todos aquellos trabajadores que presten sus servicios en el mismo, independientemente de su categoría profesional. Los tiempos de descanso y la hora y lugar de su inicio y finalización, se reflejarán en los libros de horarios establecidos para cada una de las categorías profesionales, de tal forma que el trabajador pueda conocer con tiempo suficiente el horario y lugar donde efectuará el mismo. Se proveerá a todas las Bases donde entren a trabajar los empleados y Finales de Líneas y depósitos de trenes de salas de descanso que reúnan condiciones de espacio y dotación de mobiliario y electrodomésticos suficientes para que tengan un clima de de comodidad razonable. El descanso se seguirá considerando a todos los efectos como tiempo efectivamente trabajado

Art. 46.- Formación en general

- Realizar siempre la formación dentro de la jornada laboral y en el propio centro de trabajo. Cuando esto no sea posible, descontar a la jornada el tiempo de desplazamiento, y en el caso de desplazar horario, abonar una Prima de 18 €
- Se incrementará en un 20% las horas dedicadas para la formación de Prevención de Riesgos Laborales y la formación de reciclaje del propio puesto de trabajo, respecto a las previstas el año 2007.
- Se realizará en horas de trabajo aquella formación relacionada con el mejor desempeño de las funciones asignadas a cada categoría profesional (catalán, inglés, ofimática, ...).
- Dirigido a todo el personal, se elaborará, a la firma del Convenio, un listado de cursos formativos para el desarrollo de habilidades personales que conduzcan a una futura promoción profesional personal.

Art. 47.- Capacitación para la conducción

Para dar prácticas de conducción de trenes, será requisito indispensable que el personal ostente la categoría de Motorista Instructor, o bien la de AAC; y que además tengan una experiencia mínima de 1.000 horas de conducción en la línea donde vayan a impartir las prácticas. Al trabajador(a) que imparta la formación, se le compensará con un cantidad de 3 € por hora.

Art. 48.- Formación Personal de Material Móvil

Incremento de la formación, igualándola a la que se reciba en Puerta de Cocheras.

Art. 49.- Formación CTO

Creación de 4 módulos formativos con una retribución de los mismos a razón de 300 € anuales por cada uno de ellos.

Art. 50.- Formación impartida por personal de Puerta Cocheras

Creación de 1 módulo formativo con una retribución del mismo de 600€ anual por la capacitación técnica de trenes a los CTOs, y por la formación de los AACs (capacitados en la conducción de trenes) en las incidencias de averías In Situ.

CAPÍTULO IV: POLÍTICA SOCIAL.

Art. 51.- Gratificación Bodas de Plata

Para 2008: 800 €. Para 2009: 900 €

Art. 52.- Gratificación bodas de oro

A todo el personal con una antigüedad en la Empresa de 40 años, se le concederá una gratificación por vinculación a la Empresa de 900€ para el 2008. Para 2009: 1000€

Art. 53.- Ayuda guardería

La ayuda de guardería quedará fijada para el 2008 en 120 € por 11 mensualidades y 160 € para el 2009 por 11 meses. Para años sucesivos, y en ausencia de firma de Convenios que actualicen dicha cantidad, se garantiza la actualización al alza, a principios de cada año, en base al IPC real de Catalunya.

Art. 54.- Ayuda Escolar

La ayuda escolar quedará fijada para el 2008 en 36 € por 10 mensualidades y una paga de 180 en agosto. Para el 2009, 40 € por 10 meses y una paga de 200 € en agosto.

Art. 55.- Ayuda Minusvalía

A partir del 1 de Enero de 2008, el importe de la ayuda por minusvalía, regulada en el artículo 9 del Convenio de 1973-1975, se establece en 180 € por 11 meses y dos abonos de 300 € en los meses de junio y diciembre de cada año.

La percepción de dicho abono, queda sujeta a las siguientes condiciones:

- a. Como ayuda a los hijos disminuidos de empleado, este abono se establece por cada hijo reconocido como disminuido por el ICASS y siempre y cuando se acredite, anualmente, que sus ingresos no superan el doble del Salario Mínimo Interprofesional y que forma parte de la misma unidad familiar.
- b. Cuando el empleado perciba dicha ayuda por tener otros familiares directos a su cargo o al de su cónyuge y éste/a, no percibiera ingresos de otra empresa, deberá acreditar el reconocimiento de disminución por el ICASS y que tienen o el empleado o su cónyuge la tutela judicial. Deberá anualmente acreditar que los ingresos del familiar no superan el Salario Mínimo Interprofesional y que forman parte de la unidad familiar.

Art. 56.- FAS

La dotación económica del FAS será para el 2008 de 150.000 €, para el 2009, de 165.000 €

Art. 57.- Plan de Igualdad

A).- Permisos:

Los trabajadores(as), previo aviso y justificación adecuada, podrán disfrutar de permisos, con derecho a retribución, por alguno de los motivos siguientes y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Dieciocho días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho: Los trabajadores(as), previo aviso, podrán adaptar de forma flexible la realización de los días, entendiéndose como tal el efectuar de forma consecutiva la totalidad de dichos días, antes o después del hecho causante, con la obligación de que uno de los 18 días sea el propio día del hecho causante.

Asimismo, a partir de la firma del convenio, se concederán los 18 días naturales en el caso de constitución de parejas de hecho, que se acreditará por los requisitos previstos en la Ley de Uniones Estables, o por la certificación del oportuno registro de parejas de hecho; con la obligación de que uno de los 18 días sea el propio día del hecho causante. En ningún caso se podría reclamar el disfrute de este derecho para una nueva pareja de hecho si no hubieran transcurrido 4 años desde el anterior disfrute, salvo caso de defunción. Si se disfruta del permiso por pareja de hecho, no se podrá disfrutar posteriormente el de matrimonio si las dos uniones son con la misma persona.

2. Un día retribuido, el de la fecha de la celebración de la ceremonia, por matrimonio de hijos(as), padres o hermanos(as); con posibilidad de prolongar el permiso dos días más por motivo de desplazamiento superior a 300 km; estos dos sin derecho a retribución.

3. Cinco días naturales retribuidos por nacimiento de hijos(as) o adopción.

4. Tres días naturales retribuidos en los casos de enfermedad grave, accidente u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuges, padres, padres políticos, abuelos, hijos(as), hijos(as) políticos, nietos(as), hermanos(as), abuelos(as) políticos y hermanos(as) políticos). Se concederán dos (2) días naturales retribuidos más, en caso de desplazamiento fuera de la provincia y cinco (5) días más en caso de que el hecho causante tuviese lugar fuera de Catalunya.

Los días de permiso retribuido por accidente, enfermedad grave u hospitalización podrán ser realizados, a solicitud del interesado(a), entre los diez (10) días siguientes al hecho causante, siempre que persista la situación de ingreso hospitalario.

Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del pariente del trabajador(a), que justifique su estancia en las dependencias del mismo.

5. Dos días retribuidos por intervención ambulatoria con hospitalización inferior a 24 horas, de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de cónyuge, hijos(as) o padres, tres (3) días naturales retribuidos.

6. Cuatro días naturales retribuidos por fallecimiento del cónyuge, hijos(as), padres, nietos(as), hermanos(as) o abuelos(as) por consanguinidad o por afinidad. En caso de desplazamiento, el permiso retribuido podrá prolongarse hasta ocho (8) días. Para hacer uso de este derecho de prolongación, el interesado deberá hacer constar, antes de iniciar el disfrute del permiso, su propósito de ejercitarlo.

7. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse en horario dentro de la jornada de trabajo.

Los permisos retribuidos por enfermedad o accidente grave, hospitalización o fallecimiento de cónyuge, se extenderán al trabajador(a) que, sin estar unido a otra persona por matrimonio civil o eclesiástico, acredite una convivencia con la misma superior a un año ininterrumpido como mínimo.

La acreditación de la convivencia se efectuará según los requisitos previstos en la Ley de uniones estables de parejas, 10/98 de 15 de julio y, en todo caso, a través del padrón de habitantes y/o certificación del Registro Municipal de uniones no matrimoniales.

Por lo que hace referencia a los apartados 3, 4 y 6, si la circunstancia que da lugar a la licencia se produce de forma sobrevenida en un momento del día en que el trabajador ya ha iniciado su jornada de trabajo, este día no se contará como parte del periodo de licencia.

8.- Se establece un permiso retribuido de **cuatro horas** para asistir a los consultorios de la Seguridad social, si coincide dentro de la jornada laboral. En caso de pruebas específicas se podrán superar las cuatro horas.

9.- Se tendrá derecho al disfrute de 7 días al año sin retribuir, indistintamente de las necesidades del servicio, no coincidentes con fiestas oficiales.

B).- Conciliación vida familiar:

- Poder conciliar los turnos de trabajo de matrimonios o parejas de hecho.
- Pasar a jornada intensiva todos los horarios de Departamentos con partidos.
- Flexibilizar horarios en las reducciones de jornada por cuidado de un menor de 12 años, por el cuidado de un familiar o por Permiso Paternidad.
- Acumular el permiso de lactancia **una hora por día**, en función de días naturales.
- No perder los días de mini por maternidad/paternidad u otros permisos retribuidos, si coinciden bajas.
- Excedencias: se computará la antigüedad durante todo el periodo de excedencia.
- Extender el derecho a jornada reducida hasta los 10 años del menor a cargo.
- Poder solicitar la jornada de trabajo dentro del horario de servicio, independientemente del turno de trabajo.
- Se retribuirá por el tiempo indispensable el acompañamiento de hijos a los médicos especialistas y a los servicios de urgencias.
- Para la asistencia a exámenes por estudios oficiales, se abonará un permiso retribuido de cuatro horas.
- El permiso necesario no retribuido para el cuidado de familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad dependiente del empleado(a), o ayuda de hasta 2.000 € mensuales por cada familiar, de hasta segundo grado de consanguinidad, que estén a cargo del empleado(a) y que por discapacidad física y/o psíquica, dependan de terceras personas y necesiten una atención especial; precisando, por dicho motivo, de la contratación de personal cuidador en domicilio, o bien el ingreso en residencia privada especializada.
- REDUCCIÓN DE JORNADA:

- a) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla; así como el derecho de serle asignado el horario que solicite de entrada y salida, independientemente del turno de trabajo.
- b) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, Podrá acumular la reducción de jornada diaria, antes mencionada, en días de permiso.
- Lactancia: Posibilidad, a voluntad del empleado(a) afectado(a), de sustituir el tiempo de lactancia diario, por un permiso retribuido en días.

Art. 58.- Temas Sociales

- Pago de 250 € por rotura (en jornada laboral) de gafas.
- Pago de 300 € anuales para familias monoparentales y/o numerosas.
- Auxilio por Defunción: El fallecimiento de cualquier empleado(a) en activo de Metro o en situación de jubilación parcial, dará derecho a la percepción inmediata de un auxilio por defunción de hasta 2.000 €, para hacer frente a los gastos de sepelio a quien los haya soportado. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que dichos gastos han sido satisfechos por este orden:
 - Por el cónyuge superviviente.
 - El sobreviviente de una pareja de hecho en los términos regulados en el apartado 3 del artículo 174 del texto actual refundido de la Ley General de la S.S.
 - Hijos y parientes del fallecido(a) que conviviesen con él (o ella) habitualmente.
- Se elevará hasta 30.000 € a un interés del 3% y a devolver en 10 años.
- El préstamo de reformas será de 7.000 € que se devolverá en 42 ó 54 pagas.
- El Préstamo Especial (consistente en el anticipo de tres mensualidades completas) se podrá devolver hasta en 24 pagas a elección del trabajador(a).
- Creación medicina preventiva: Realización de revisiones preventivas del estado de salud (alérgicas, respiratorias, traumas, colon, próstata, mamografías,...) a todo el trabajador(a) que lo solicite.
- Seguro de responsabilidad civil: La Empresa pagará un seguro de subsidio por retirada del permiso de conducir por valor de 600€ mensuales para el personal que conduce vehículos automóviles de metro. Asimismo, la Empresa pondrá a disposición de los trabajadores un seguro de responsabilidad civil subsidiaria.

Art. 59.- Asesoría Jurídica

En los casos en los que el empleado(a) se vea imputado(a) en un juicio laboral, el gabinete jurídico de la empresa, se pondrá en contacto con el afectado(a) para la preparación de la defensa del mismo; con una antelación máxima de 5 días a la celebración de la vista. El tiempo empleado computará como tiempo efectivo de trabajo.

CAPÍTULO V: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 60.- Técnicos y Administrativos

Jornada intensiva todo el año para el personal técnico y administrativo de oficinas; y flexibilidad horaria en entrada y salida de 20 min.

Art. 61.- CTO

Equiparación de fiestas en fines de semana de los CTOs del turno de noche, a los CTOs del resto de los turnos.

Cobertura del puesto de operador de CCM en el tiempo de descanso, así como otras ausencias justificadas sin que represente carga de trabajo para el compañero(a).

Participación del CE en la organización del futuro CCM.

Art. 62.- ACIs

Publicación de un escalafón propio. Petición anual de servios siempre y cuando no se modifique por necesidades del departamento. Mismos Mini-Periodos que AAC. Se creará un sistema para mejorar el disfrute de fines de semana.

Se separará el Departamento de Intervención del Departamento de Seguridad.

Art. 63.- Material Móvil

Intercambios de plaza entre cocheras en revisión. Todas las vacantes que puedan surgir salgan a concurso.

R.J. en revisión y talleres:

- Los R.J. deben de quedar perfectamente estipulados, de tal manera de que todas las cocheras se rijan por la misma normativa.
- -Se seguirán utilizando entre 4 y 6 R.J. prefijados para el mini período, dependiendo de la necesidad del mini período de Navidad.
- -La totalidad de R.J. prefijados por la empresa será de 6, variando la cantidad de R.J. a libre elección según el calendario laboral de cada año.
- -En caso de que los R. J. adosados para el disfrute del mini período sean cuatro, los dos restantes se utilizarán para cubrir dos puentes. Estos puentes deberán de ser pactados en cada cochera entre los trabajadores y su jefatura.
- -La petición de los R. J. será atendida por estricto orden de petición.
- -La concesión de un R. J. para un mismo día, sólo será posible, si no se supera por parte del 50% de la plantilla.
- -Los R.J. de libre elección sólo podrán ser disfrutados hasta el 15 de diciembre, pero su petición deberá estar realizada antes del 1 de diciembre de cada año

Los módulos formativos de Material Móvil para el personal de nuevo ingreso (referido a OMMM), se abonarán de la manera siguiente:

Transcurrido el periodo de prueba, se abonarán 2 módulos formativos.

A los 6 meses de ingreso, deberán recibir la formación y el abono de 1 módulo más.

A los 9 meses de ingreso, deberán recibir la formación y el abono de 1 módulo más.

A los 12 meses de ingreso, deberán recibir la formación y el abono de 1 módulo más.

A los 15 meses de ingreso, deberán recibir la formación y el abono de 1 módulo más.

A los 18 meses de ingreso, deberán recibir la formación y el abono de 1 módulo más.

A los 21 meses de ingreso, deberán recibir la formación y el abono de 1 módulo más.

En el caso de que la formación no se haya podido realizar, por motivos imputables a la Empresa, se mantendrá el derecho de percibir el abono de los mismos.

En el transcurso de la negociación de este Convenio, se articulará un sistema de fines de semana alternos para personal de Puerta de Cocheras.

Asimismo, el resultado de exceso de jornada realizada en la toma-deje de servicio para dar novedades al turno que le releva, (establecido en 30 min. diarios), se compensará en RJs o abono económico a voluntad del afectado(a).

Art. 64.- Infraestructuras

Los módulos formativos de Infraestructuras para el personal de nuevo ingreso (referido a OMI), se abonarán de la manera siguiente:

Transcurrido el periodo de prueba, se abonará 1 módulo formativo.

A los 9 meses de ingreso, deberán recibir la formación y el abono de 1 módulo más.

A los 15 meses de ingreso, deberán recibir la formación y el abono de 1 módulo más.

A los 21 meses de ingreso, deberán recibir la formación y el abono de 1 módulo más.

En el caso de que la formación no se haya podido realizar, por motivos imputables a la Empresa, se mantendrá el derecho de percibir el abono de los mismos.

Art. 65.- AACs

Se garantiza la pervivencia, como mínimo, de los actuales contratos y puestos de trabajo, por lo que toda la Red de Metro, actual y futura, estará atendida por trabajadores(as) de la plantilla de nuestra empresa. Como mínimo habrá un AAC por cada estación de la Red de Metro (actual o futura) durante todas las horas de servicio al público, y un Motorista Instructor o AAC por tren en la cabina de conducción.

Posibilitar el cambio de zona a petición del trabajador, dándole prioridad ante las contrataciones temporales, para cubrir vacantes o vacaciones.

Dado que la actual implantación no se ha realizado a plena satisfacción de las partes (por lo menos de la RT), siendo aplicado mayormente a criterio exclusivo de la Dirección de la Empresa, se acordará la mejora, entre otros, los siguientes aspectos: PIE, Actividades AAC, 3 horas como tiempo máximo de conducción diaria, sistema alternativo de transporte para empleados(as) de primera y última hora.

Art. 66.- Recuperación de trabajos propios

Los puestos de trabajo de “*agentes informativos*” en vestíbulos de la red de Metro, que en la actualidad están siendo ocupados por personal ajeno a nuestra plantilla, serán ocupados por personal propio de Metro mediante la reactivación de la categoría profesional de “*Auxiliar de Información*”. Para ello, o bien se contratan a los actuales trabajadores(as), previa las pruebas oportunas de ingreso en Metro, o bien se articula cualquier otra alternativa legal pertinente que desemboque en la pretensión final tendente a que dichos puestos de trabajo sean ocupados, real y efectivamente, por personal con contrato de Metro incluido en convenio colectivo.

Cobertura total, real y efectiva, de cuantos puestos de trabajo de Porterías existan en Metro por personal de la plantilla de nuestra empresa; no invadiendo ni solapando, el personal contratado para la funciones de Seguridad y Vigilancia, funciones propias de la categoría de *Portero*, reconocida y recogida en convenio.

Cobertura total, real y efectiva, de los puestos de trabajo de Lavacoches por personal de la plantilla de nuestra empresa; Para ello, o bien se contratan a los actuales trabajadores(as), previa las pruebas oportunas de ingreso en Metro, o bien se articula cualquier otra alternativa legal pertinente que desemboque en la pretensión final tendente a que dichos puestos de trabajo sean ocupados, real y efectivamente, por personal con contrato de Metro incluido en convenio colectivo.

A partir de la firma del Convenio, ninguna de las categorías profesionales actualmente recogidas en convenio, sufrirá vaciado de contenido de funciones mediante la contratación o subcontratación de dichos trabajos/funciones en beneficio de empresas externas.

Art. 67.- Peaje

Se articulará un sistema de asignación de RJs y vacaciones en periodo estival.

Se publicará un calendario propio del colectivo en el que se refleje el sistema actual de fines de semana de fiesta.

Entrada y salida del personal en su centro de trabajo (actualmente Can Boixeres).

Art. 68.- Señales y Comunicaciones

Debido a la mayor carga de trabajo además de la incorporación de nuevas tecnologías se compensa a los trabajadores de este sector con una prima de 137 € mensuales.

Art. 69.- Gestión incidencias

La gestión de las incidencias de las estaciones (altas y bajas), será competencia exclusiva de personal propio de Metro. Asimismo, el trabajo realizado por empresas externas, será siempre supervisado por personal de Metro.

Art. 70.- Puestos alternativos

En el caso de que un empleado(a), por resolución del INSS, sea tributario de una prestación por invalidez para su profesión habitual, la Dirección de la Empresa vendrá obligada a la asignación de un puesto de trabajo alternativo. El plazo máximo para que el empleado(a) acceda a dicho puesto será de 30 días, a partir del momento de la solicitud.

Asimismo, cuando un empleado(a) con discapacidad física (sobrevvenida por accidente laboral o no laboral, o enfermedad común no laboral, o enfermedad profesional), se vea imposibilitado(a) para llevar a cabo las labores que normalmente venía realizando en su puesto de trabajo, sin necesidad ni obligación de acudir al INSS, la Empresa vendrá obligada (como lo está haciendo en la actualidad) en acoplar a dicho empleado(a) en un puesto alternativo. Caso de recuperarse físicamente el empleado(a), la Empresa se reserva el derecho de retornar al afectado(a) a su anterior puesto de trabajo.

Art. 71.- Calendario Laboral

La publicación del Calendario Laboral se efectuará entre los días 20 y 30 de noviembre de cada año. En el mismo constará la Jornada Anual, jornada diaria, cómputos horarios (si los hubiese) y horas que corresponden a cada uno de ellos entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de cada año. Asimismo, contendrá los días de fiesta (normal y compensada) que el trabajador disfrutará durante el año, el

miniperiodo correspondiente (los días) en función de la letra de fiesta y los días de trabajo del año, así como las vacaciones correspondientes y los horarios de trabajo. Adjunto a dicho Calendario se publicarán, previo acuerdo con el Comité de Empresa, los libros de horario de todo el año. En los mismos constará el horario de trabajo a aplicar en cada una de las diferentes situaciones que se pueden producir durante el año. La modificación de los mismos, después de la publicación del Calendario Laboral, sólo será posible con el acuerdo del Comité de Empresa.

Los miniperiodos en Explotación se disfrutarán coincidiendo con Semana Santa, Verano (Julio, Agosto y primera semana de septiembre) y Navidad, salvo petición voluntaria en otras fechas.

Art. 72.- Cómputo horario

El cómputo horario de 14 semanas que afecta a los Motoristas Instructores por la realización de horarios irregulares, se extenderá también al personal con contrato a tiempo parcial que realice este tipo de horarios. El rebase de dichos cómputos supondrá la aplicación del valor hora estipulado para el concepto de extraordinario forzoso.

Art. 73.- Régimen disciplinario

Modificación y puesta al día, según la legislación actual, del Reglamento de Faltas y Sanciones de Metro.

La Empresa proporcionará al Comité de Empresa, con periodicidad mensual, información sobre las actuaciones de tipo disciplinario que se hayan producido. A tal efecto se constituirá una comisión que se reunirá una vez al mes. A dicha reunión la Empresa aportará: número de actuaciones por líneas, causas que motivan éstas, reincidencia (si existe), alegaciones del trabajador, resolución tomada y cumplimiento de la sanción si se ha producido.

De inmediato, la Empresa dejará de proceder a sancionar a los empleados(as), sin haber, como mínimo, permitido que los afectados(as) ejerzan el derecho de defenderse exponiendo cuantas alegaciones de descargo crean convenientes éstos(as).

Art. 74.- Jubilación Parcial

En el caso de que la Seguridad Social modifique las condiciones para acceder a la jubilación parcial y flexible, tal como se viene haciendo actualmente, la Representación de la Dirección y la Representación de los Trabajadores, buscarán formulas alternativas que permitan que los trabajadores puedan, mediante un sistema acordado, dejar de trabajar a los 60 años, sin menoscabo de las condiciones económicas que tengan en ese momento.

Art. 75.- Texto Refundido de Convenios

Ambas partes (RD y RT) se comprometen a iniciar el proceso para llegar a un consenso que desemboque en un texto refundido de cuanto aún siga vigente respecto a Convenios pasados, Acuerdos, Pactos, etc.

Art. 76.- Matrimonios y uniones estables de pareja o parejas de hecho.

A partir de 1 de enero de 2008, las parejas de hecho o parejas estables tendrán la misma consideración a todos los efectos que los matrimonios.

Art. 77.- Teléfono 900

La Empresa contratará línea (o líneas) "900" con el fin de que el personal de Operaciones, pueda solicitar el servicio a realizar o comunicación de incidencias sin coste personal a cargo del empleado(a).

Art. 78.- Comisión Mixta y Paritaria

Se crea una Comisión Mixta y Paritaria de interpretación, aplicación y seguimiento de este Convenio Colectivo, cuya composición responderá a las siguientes premisas:

Estará compuesta por un máximo de hasta doce (12) personas (6 por cada una de las dos partes; Representación de la Empresa –RE– y Representación Sindical –RS–); la RS estará formada, como máximo por seis (6) miembros, a razón de una persona perteneciente a cada una de las representaciones sindicales participantes en la negociación y que, además, hayan suscrito finalmente el Convenio Colectivo.

DISPOSICIÓN FINAL

En ausencia de firma de Convenios posteriores a éste, se garantiza la actualización al alza de todos los conceptos salariales, a principios de cada año, en base a la diferencia entre el IPC estatal y el IPC real de Catalunya.