I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

2 *RESOLUCIÓN de 10 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Metro de Madrid, S. A. (antes: Compañía Metropolitano y Ferrocarril Suburbano (Código número 28000922011981).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Metro de Madrid, S. A. (antes: Compañía Metropolitano y Ferrocarril Suburbano, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 31 de marzo de 2025, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 10 de mayo de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

BOCM-20250531-2

TÍTULO PRIMERO

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO

CAPÍTULO I: LEGITIMACIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

CLÁUSULA 1ª: Legitimación de las Partes Negociadoras, ámbito funcional y territorial del convenio colectivo.

El presente convenio colectivo, y sus anexos, se suscriben, previo reconocimiento mutuo de legitimidad para hacerlo, por parte de la Representación de la Dirección de Metro de Madrid, S.A. y de las Organizaciones Sindicales Sindicato del Colectivo de Maquinistas de Metro, Sección Sindical de Comisiones Obreras Metro de Madrid, Sección Sindical de UGT Metro de Madrid, Sindicato Libre Metro de Madrid, Sección Sindical de Solidaridad Obrera Metro de Madrid y Sindicato de Técnicos de Metro de Madrid, que ostentan la totalidad de las y los miembros de la Parte Social de la Comisión Negociadora del convenio colectivo, así como de las personas pertenecientes al Comité de Empresa.

El 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 todas las personas trabajadoras vinculadas a la empresa Metro de Madrid S.A., con motivo de una relación laboral común.

Quedan excluidos y excluidas de la aplicación del presente convenio colectivo quienes desempeñen los cargos de Presidente o Presidenta, Consejero o Consejera Delegado o Delegada, Director o Directora General, Secretario o Secretaria General, Director o Directora y Subdirector o Subdirectora, sin perjuicio de la aplicación a los mismos de lo relativo a dietas de comida y demás percepciones extrasalariales.

Asimismo, quedan excluidos y excluidas quienes desempeñen funciones que se limiten al ejercicio puro y simple del cargo de Consejero o Consejera en el Consejo de Administración de la empresa y quienes tengan vinculación con ella por cualesquiera contratos civiles y/o mercantiles.

CLÁUSULA 3ª: Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo de la empresa es continuación del anterior convenio colectivo 2020-2021, cuyo período de vigencia inicial fue prorrogado hasta 31 de diciembre de 2023, por acuerdo entre empresa y representación de los trabajadores y trabajadoras. A partir de dicha fecha, ha seguido siendo de aplicación en términos de ultraactividad hasta su sustitución por el presente convenio colectivo.

BOCM-20250531-2

En consecuencia, el presente convenio colectivo abarca formalmente el período 2025-2027, si bien su vigencia práctica (en cuanto a inicio y cese de sus efectos) se extenderá desde la fecha de su firma hasta el 31 de diciembre de 2027, 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, dentro del mes de la finalización de su vigencia inicial o de la prórroga en curso.

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

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

CAPÍTULO II: COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y DESARROLLO

CLÁUSULA 4ª: Comisión de Seguimiento y Desarrollo.

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

Dicha Comisión estará formada inicialmente por quienes designen las partes firmantes del presente convenio colectivo, en un número de trece en representación de la Parte Social y de un máximo de trece en representación de la Dirección de la empresa; y tendrá las competencias que le atribuye la legislación laboral vigente y, en particular, las que se concretan a continuación:

A) Interpretación y, en su caso, resolución, de las controversias surgidas sobre la totalidad de las cláusulas del convenio colectivo.

B) Vigilancia y adopción de las medidas acordadas para el desarrollo y cumplimiento de lo pactado.

Las discrepancias que pudieran presentarse, en relación con el convenio colectivo y con motivo de los procedimientos establecidos en los artículos 41 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, una vez agotado el plazo del periodo de consultas, se plantearán ante esta Comisión, que deberá pronunciarse en el plazo de los siete días siguientes a la presentación. De mantenerse, trascurrido el plazo señalado, discrepancias al respecto, se resolverán, a instancias de cualquiera de las partes, por el procedimiento establecido en la cláusula 40ª de este convenio colectivo.

BOCM-20250531-2

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

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

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

TÍTULO SEGUNDO

CONDICIONES ECONÓMICAS

CAPÍTULO I: ACUERDOS SOBRE LA INTEGRACIÓN O CREACIÓN DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

CLÁUSULA 5ª: Acuerdos sobre la integración o creación de conceptos retributivos.

A) Integración del concepto "productividad 2023" en el concepto "prima de eficacia".

A partir del día 1 de enero de 2025, el importe del concepto retributivo denominado "Productividad 2023", que vienen percibiendo las personas de determinados colectivos, se adicionará al importe correspondiente al concepto "Prima de Eficacia" que resulte aplicable a su respectivo colectivo. En concreto, se adicionará a este concepto un euro por día de trabajo efectivo, según se indica en el anexo V.

En consecuencia, el concepto denominado "Productividad 2023" quedará extinguido desde aquella fecha y dejará de formar parte integrante de la estructura salarial de la empresa.

B) Creación de nuevos conceptos retributivos.

Se crean los siguientes conceptos retributivos:

B.1.- **Complemento de Suplencia**. Su finalidad y criterios de devengo se explicitan en el apartado T de la cláusula 6ª (estructura salarial).

B.2.- **Compensación por Permuta de Descanso.** Su finalidad y criterios de devengo son los recogidos en el apartado U de la cláusula 6ª (estructura salarial).

BOCM-20250531-2

CAPÍTULO II:
ESTRUCTURA SALARIAL Y OTRAS CONDICIONES ECONÓMICAS

CLÁUSULA 6ª: Estructura salarial y otras condiciones económicas.

Las retribuciones se estructuran en niveles económicos, donde quedan encuadrados todas ellas en razón a su colectivo de pertenencia.

La estructura retributiva resultante del presente convenio colectivo, a su vez, queda configurada por las clases y conceptos que a continuación se detallan:

1.- Retribuciones salariales.

A) Salario Base.

Es la retribución por unidad de tiempo.

Para el año 2025 el importe del salario base anual de cada colectivo laboral y nivel económico es el que, respectivamente, consta en las tablas salariales que acompañan a este texto como anexo I.

Dichas tablas salariales incorporan las siguientes modificaciones:

- Se actualiza el importe del salario base correspondiente al nuevo Nivel 9 para el año 2025 (dicho importe resulta de adicionar 1.500 euros al salario base del nivel 10 año 2024). Este importe adicionado de 1.500 euros no conllevará revisión salarial durante el año 2025.

  Quedan asignados a este nuevo nivel salarial 9 los colectivos de Maquinistas de Tracción Eléctrica, Jefes/as de Sector, Oficiales y Auxiliares. Tec. de Movimiento.

- Se actualiza el importe del salario base correspondiente al nuevo Nivel 8 para el año 2025 (el importe resulta de adicionar 1.193,30 euros al salario base del nivel 9 año 2024). Este importe adicionado de 1.193,30 euros no conllevará revisión salarial durante el año 2025.

  Quedan asignados a este nuevo Nivel salarial 8 los colectivos de Jefes/as de Depósito y de Operador/a TICS.

Cualquier incremento o revisión salarial que corresponda para el año 2025 se aplicará sobre las tablas salariales del año 2024.

BOCM-20250531-2

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

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

- Cada paga extraordinaria es igual al importe resultante de aplicar un porcentaje del 5,75% sobre el salario base anual.

- El resto del salario base anual, es decir, la cuantía del mismo resultante una vez sustraído el importe de las tres pagas extraordinarias, se abona dividido en doce partes de igual valor y coincidiendo con las mensualidades naturales.

B) Complemento Personal.

Este complemento es el reconocido a título personal a determinadas personas, 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, quienes a la fecha de la firma del presente convenio ya lo venían percibiendo.

El antedicho complemento 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.

Se abona en doce veces, coincidentes con los meses naturales.

El importe para 2025 de los unienios correspondiente a cada nivel económico es el que consta en las tablas salariales que acompañan a este texto como anexo I.

El complemento de antigüedad para cada persona es el resultado de adicionar dos componentes económicos, a saber:

a) **Componente personal consolidado:** este componente es el resultado de adicionar al importe que cada persona trabajadora, en cómputo anual y en concepto de prima de antigüedad, venía percibiendo a 31 de diciembre de 1997 (número de unienios cumplidos desde la fecha de ingreso en la empresa x valor unienio en el año 1997 por 15 o 455, según el caso), incrementado en los porcentajes de revalorización y revisión aplicables desde dicha fecha, una cuantía igual a la que cada persona trabajadora, en cómputo anual y en concepto de

BOCM-20250531-2

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

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

D) Prima de Nocturnidad.

No tiene carácter consolidable y se abona 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 III.

Para el año 2025, el valor de la hora nocturna para cada nivel económico es el que figura en las tablas salariales que se adjuntan como anexo I.

E) Horas Extraordinarias.

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

La retribución fijada, en concepto de hora extraordinaria, para el año 2025, es la establecida por colectivo y nivel económico en las tablas salariales adjuntas como anexo I.

F) Complemento Variable.

Es el que fija anualmente la Dirección de la empresa en función de objetivos cumplidos o resultados obtenidos y de la contribución individual a resultados, para quienes pertenecen a los siguientes colectivos:

- Jefe/Jefa de División.
- Jefe/Jefa a de Servicio.
- Subjefe/Subjefa a de Servicio.
- Jefe /Jefa de Área.
- Técnico/Técnica Agregado/a Superior.
- Técnico/Técnica Agregado/a Medio/a.
- Técnico/Técnica Agregado/a Especialista.
- Inspector/Inspectora Jefe/Jefa.
- Jefe/ Jefa de Turno del Despacho de Cargas.
- Programador/Programadora Analista.
- Jefe/ Jefa de Negociado.

BOCM-20250531-2

- Instructor/Instructora de Formación.
- Programador/Programadora Operador/Operadora.
- Inspector/Inspectora del Puesto de Mando.
- Operador/Operadora del Despacho de Cargas.
- Operador/Operadora de Explotación de Instalaciones.
- Técnico/Técnica de Explotación de Instalaciones.
- Jefe/Jefa de Línea.
- Supervisor/Supervisora de Material Móvil.
- Técnico/Técnica Ayudante.
- Técnico/Técnica Especialista de Material Móvil.
- Maestro/a.
- Técnico/Técnica de Línea.

El porcentaje de cálculo del complemento variable del grupo profesional de Mandos Intermedios y Técnicas o Técnicos no Titulados/as Cualificados/as, en el año 2025, se calculará tomando como referencia el 9,5% de la suma del salario base y la paga plus convenio.

Con la finalidad de dotar de mayor transparencia al devengo y liquidación de este concepto, se publican en el anexo II del convenio colectivo las referencias salariales de cada una de las 31 agrupaciones de puestos de trabajo para el grupo profesional de Responsables y Técnicos y Técnicas para el año 2025. Asimismo, la Dirección de la empresa, junto con la publicación anual de los objetivos de cada ejercicio, dará a conocer:

– Mediante escrito dirigido al Comité de Empresa, la fórmula aplicable para calcular el importe resultante de este concepto retributivo.
– Vía intranet de la empresa (Andén Central), se publicará la citada fórmula de cálculo de este concepto retributivo, así como aquellas referencias salariales actualizadas para cada año de devengo, para conocimiento de las personas afectadas.

G) Complemento de Puesto 12 pagas.

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

El complemento de puesto 12 pagas se abona en 12 mensualidades iguales coincidiendo con los meses naturales.

Todas las personas que ocupen un mismo puesto de trabajo percibirán en concepto del denominado "*complemento de puesto 12 pagas*" el mismo importe, con independencia

BOCM-20250531-2

de la antigüedad que cada persona pudiera ostentar en la empresa y de si se devenga o no complemento personal.

En anexo IV se relacionan los importes, en cómputo anual, del complemento de puesto asociado a cada una de las 31 agrupaciones de puestos de trabajo existentes en la actualidad.

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

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

H) Complemento de Garantía.

Este complemento es el reconocido, en cumplimiento de los acuerdos que posteriormente se citan, a título individual, en favor de determinadas personas pertenecientes a los colectivos laborales de Jefe y Jefa de División, Jefe y Jefa de Servicio, Subjefa y Subjefe de Servicio, Jefe y Jefa de Área, Técnicas y Técnicos Agregados Superiores, Técnicas y Técnicos Agregados Medios y Técnicas y Técnicos Agregados Especialistas, con la finalidad de garantizar (transitoriamente y junto con el concepto de complemento de garantía consolidado) el importe de la retribución final que tenían asignada a 31 de julio de 2008.

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

BOCM-20250531-2

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

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

l) Complemento de Garantía Consolidado.

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

El importe individual del denominado complemento de garantía consolidado es para cada persona el resultado de aplicar los parámetros de cálculo establecidos al efecto en acuerdo alcanzado en Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo 2005-2008, con fecha 14 de julio de 2008 (convalidado con la Comisión Permanente del Comité de Empresa, con fecha 16 de julio de 2008).

El complemento de garantía consolidado no es absorbible ni compensable, y se abonará prorrateado en doce veces, coincidentes con los meses naturales.

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

Las cantidades que, como consecuencia de las sucesivas revisiones o actualizaciones así efectuadas para cada persona trabajadora, se adicionen al concepto "*complemento*

BOCM-20250531-2

de garantía consolidado" se minorarán, en igual importe, del correlativo concepto "*complemento de garantía*", en aplicación del mecanismo de absorción y compensación establecido respecto de este concepto retributivo.

J) Mejora voluntaria.

La Dirección de la empresa, respetando los acuerdos alcanzados, con fecha 14 de julio de 2008, en sede de Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo 2005-2008 (convalidado con la Comisión Permanente del Comité de Empresa, con fecha 16 de julio de 2008) y demás pactos salariales vigentes, puede establecer mejoras retributivas voluntarias. A tal fin, informará previamente a la Representación Social (en Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo) sobre el concepto o, en su caso, la creación del concepto o conceptos salariales específicos que recojan en nómina las mejoras, explicitando su respectiva naturaleza. La Dirección informará anualmente a la Representación Social sobre el alcance de la utilización de dicho concepto, y, en particular, sobre las variaciones que hayan podido producirse a lo largo del ejercicio y, en su caso, los departamentos y colectivos a los que aquéllas pudieran haber afectado.

K.1) Complementos de Secretario o Secretaria y de Conductor o Conductora del Consejero Delegado o Consejera Delegada.

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

Para el año 2025, dichos complementos están fijados en los siguientes importes mensuales:

Complemento	AÑO 2025
Secretario/a de Presidente/a/C. Delegado/a	262,50 euros
Secretario/a de Secretario General	208,44 euros
Secretario/a de Dirección	154,39 euros
Secretario/a de Subdirección	154,39 euros
Secretario/a de División	154,39 euros
Secretario/a de Responsable de Área	154,39 euros
Conductor/a Automóvil C. Delegado/a	517,60 euros

K.2) Otros complementos de puesto establecidos por la Dirección de la empresa para colectivos del grupo profesional de Mandos Intermedios y Técnicas y Técnicos no Titulados Cualificados

Son complementos de puesto que establece, en su caso, la Dirección de la empresa para determinadas personas trabajadoras (designadas individualmente por la Dirección) adscritas a colectivos del grupo profesional de Mandos Intermedios y Técnicas y

BOCM-20250531-2

Técnicos no Titulados Cualificados, en razón a las especiales características del puesto de trabajo que desempeñan.

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

En la actualidad, dichos complementos de puesto de trabajo e importes (en cómputo anual) son los que se indican a continuación:

Complementos de puesto	**Año 2025**
Adj. Coord. Centr. Tráfico e Instalaciones	3.426,76 euros
Adj. Coord. Multifuncional	3.825,60 euros
Delegado/a de Seguridad	2.446,02 euros
Jefe/a de Sala Centro COMMIT	3.825,60 euros
Responsable Mantenimiento Nivel 1 Multifuncional	3.275,25 euros
Responsable Mantenimiento Instalaciones	3.275,25 euros
Responsable Mantenimiento y Control	3.278,68 euros
Supervisor/a Ingeniería Mantenimiento	3.187,59 euros

La Dirección informará anualmente al Comité de Empresa sobre el alcance de la utilización de este concepto (complementos de puesto existentes, número de personas trabajadoras afectadas e importes).

L) Plus de Correturnos.

No es de carácter consolidable y se abona, por día efectivamente trabajado, a quienes integran la reserva mensual de estaciones (sólo cuando realicen un turno distinto del solicitado en primer lugar) y la reserva de correturnos en el Área de Gestión Operativa de Líneas y en el Área de Control y Planificación de la Operación y a las restantes personas de la empresa que por necesidades organizativas se vean obligadas a cambiar el turno de trabajo inicialmente asignado por otro turno distinto.

Para el año 2025, su importe queda fijado en 18,75 €/día efectivamente trabajado. sin que le sea de aplicación ningún otro incremento para el año 2025.

Asimismo, y en iguales condiciones de devengo, percibirán el plus de correturnos las personas trabajadoras a quiénes, en cuadro anual de servicio, se les asignen suplencias mixtas y, en su caso, a las personas trabajadoras del Área de Gestión Operativa de Líneas adscritas a las explotaciones de metro ligero en los términos que establece la normativa interna reguladora de la prestación de la actividad laboral en dichas explotaciones. Además, y en idénticos términos, devengarán este plus las personas trabajadoras del colectivo de Maquinista de Tracción Eléctrica que integran la reserva de

BOCM-20250531-2

macroturno, si bien, en este último supuesto, por un importe de 9,37 € por día de trabajo efectivo.

Las personas a quiénes sea objetivada por el Servicio de Salud Laboral una limitación temporal que les impida el pleno desarrollo de las funciones propias de su colectivo percibirán, cuando por su nueva situación puedan ser asignadas a distintos turnos (mensual o diariamente), el plus de correturnos.

En el supuesto de que las personas trabajadoras, por razones organizativas, sean llamadas a realizar un curso de formación obligatoria asociada al puesto de trabajo en turno distinto al asignado mensual o anualmente percibirán el plus de correturnos por cada día de asistencia efectiva al citado curso.

Por último, para los diversos colectivos de la División de Operación, cuando se produzca el cierre de una línea completa, tramo de línea, depósito/cochera, estación o TICS, se abonará también el plus de correturnos, en los días efectivamente trabajados, a todas aquellas personas que, habiendo quedado asignadas a la Reserva de su turno, sean nombradas en el servicio diario en otra línea, depósito/cochera o TICS diferente a aquella en la que estaban asignadas en los cuadros de servicio anuales. En el caso de las y los suplentes, sólo se abonará el día en el que esté prestando servicio como Reserva de su turno. Este abono no se realizará cuando en la publicación de la petición de servicio anual se hiciera mención de la previsión de cierre de una línea, tramo de línea, depósito o cochera donde posteriormente fuera asignada la persona.

M) Complemento de Jornada Partida.

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

Para el año 2025, su importe queda fijado en 25 €/día efectivamente trabajado, sin que le sea de aplicación ningún otro incremento para el año 2025.

N) Pagas Extraordinarias.

Todo el personal de la compañía percibirá anualmente tres pagas extraordinarias, una de ellas en el mes de junio, otra en el de diciembre, y la última, denominada de vacaciones, en el mes de julio, salvo que la persona trabajadora solicite el abono en el mes anterior al de vacaciones de verano.

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

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

BOCM-20250531-2

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

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

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

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

Ñ) Paga Plus Convenio.

Esta paga, establecida en la cláusula 7ª del convenio colectivo 1992-1993, es de igual importe para todas las personas trabajadoras de la empresa y se percibirá en la nómina del mes de marzo, con carácter general y sin perjuicio de lo previsto más adelante. La paga plus convenio se devenga del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

Para el año 2025, el importe de esta paga asciende a 2.286,83 euros.

Se podrá percibir el importe de esta paga en cualquiera de los restantes meses del año, previa petición escrita de la persona interesada.

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 la persona interesada deberá además preavisar de su intención con anterioridad al día 1 de marzo.

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

En el mes siguiente a la publicación del presente convenio colectivo en el BOCM, se llevará a efecto la regularización que pudiera proceder en caso de que se hubiera abonado ya esta paga, para el año 2025, a un importe no actualizado en los términos que constan en esta cláusula.

BOCM-20250531-2

O) Prima de Eficacia.

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

Para el año 2025, la cuantía de la referida prima que resulta para cada colectivo es la que figura en el anexo V del convenio colectivo. A los incrementos del importe de la Prima de Eficacia que se asignan para el año 2025 (en concreto, a los incrementos sobre el valor que para dicho concepto correspondía a cada colectivo, en fecha 31.12.2024) no les será de aplicación ningún otro incremento o revisión para dicho año 2025.

P) Complemento de Metro Ligero.

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

El complemento de metro ligero no es de carácter consolidable y se devenga por día efectivamente trabajado en las referidas explotaciones o en disposición para hacerlo en las mismas (personal de reserva), si bien, exclusivamente a efectos de devengo y percibo del referido complemento, tendrán el tratamiento de días de trabajo efectivo las jornadas inicialmente laborables coincidentes con períodos de tiempo en que el trabajador o trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, enfermedad profesional o accidente de trabajo y los días de permiso para asuntos propios con derecho a retribución.

Para el año 2025, el importe diario máximo de este complemento (por prestación efectiva de la actividad o por estar en disposición para prestarla -reserva y equipo de disponibilidad o incidencias-) es de 8,52 euros/día y de 4,26 euros/día para la reserva.

En cualquier caso, y por lo que se refiere al ámbito de las personas que podrán prestar servicio en las explotaciones de metro ligero y a las condiciones de devengo de este complemento, habrá que estar a lo establecido en los distintos acuerdos que sobre el particular se suscribieron durante la vigencia del convenio colectivo 2005-2008. En concreto, los alcanzados en sede de reuniones con la Comisión Permanente del Comité de Empresa con fechas 13 de febrero, 25 de mayo, 6 de julio, 14 de septiembre y 17 de diciembre de 2007; así como los suscritos en sede de Comisión de Seguimiento y

BOCM-20250531-2

Desarrollo con fechas 20 de abril, 22 de octubre y 3 de diciembre de 2007, relativos a la afectación del referido complemento a los equipos de disponibilidad o incidencias.

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

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

Q) Complemento de Disponibilidad.

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

Para el año 2025, el valor del referido complemento queda establecido en 300 euros por semana completa de prestación efectiva del servicio, por parte de quien esté específicamente nombrado al efecto. A este importe no le será de aplicación ningún otro incremento durante el año 2025.

En consecuencia, y sin más excepciones que las previstas al efecto en el anexo VII del convenio colectivo 2005-2008 y demás normas de desarrollo, no se devengará dicho complemento en situaciones de incapacidad temporal, de permisos o de cualquier otra circunstancia que justifique la ausencia de disponibilidad real y efectiva; ni, lógicamente, de ausencias injustificadas cuando fuere requerida la incorporación efectiva al trabajo.

R) Guardias Técnicas.

Se entiende por guardia técnica la compensación económica fijada para aquellas situaciones que establezca la Dirección de la empresa respecto de la disponibilidad de

BOCM-20250531-2

una persona perteneciente a colectivos adscritos a niveles salariales entre 1 y 6, ambos inclusive, para su rápida localización y colaboración con las necesidades del servicio, durante una semana natural completa y con independencia del horario laboral que tenga asignado.

Por su naturaleza, y sin perjuicio de lo previsto en el anexo XV, esta situación de guardia técnica no tendrá, en ningún caso, la consideración de guardia de presencia.

Para el año 2025, el importe de este concepto será de 327,84 euros por semana.

En anexo XV se regula la forma de compensación para los diferentes supuestos de intervención efectiva durante la situación de guardia técnica, así como posibles descansos en supuesto de concatenación o superposición con jornada laboral ordinaria, quedando facultada la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo para su revisión.

S) Plus de Aeropuerto.

Es un complemento salarial asociado a la prestación efectiva de la actividad laboral de los Jefes y Jefas de Sector en las estaciones de Aeropuerto T1- T2- T3 y Aeropuerto T4, en tanto en cuanto estén en posesión de la acreditación de idiomas. También se abonará a los Jefes y Jefas de Sector que presten servicio efectivo en dichas estaciones.

El plus de aeropuerto no es de carácter consolidable y se devenga por día efectivamente trabajado en las referidas explotaciones, si bien, a efectos de devengo y percibo del referido complemento, tendrán la consideración de días de trabajo efectivo las jornadas inicialmente laborables coincidentes con períodos de tiempo en que el trabajador o trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo.

Para el año 2025, su cuantía es de 3,39 euros/día.

T) Complemento de Suplencia.

Quienes sean designados o designadas para cubrir las ausencias no previstas de las personas llamadas a prestar servicio de guardia presencial en viernes, sábados, domingos y festivos, percibirán 50 euros, en concepto de “complemento de suplencia”, por cada uno de los días en que le sea asignada esa labor de suplencia de la persona titular de la guardia presencial, en los casos que seguidamente se indican para su devengo. Al citado importe de 50 euros/día, correspondiente al año 2025, no le será de aplicación ningún otro incremento durante dicho año.

BOCM-20250531-2

En consecuencia, dicho complemento, de carácter no consolidable, se devengará:

- Cuando la persona designada como suplente no haya sido llamada finalmente a realizar la sustitución efectiva de la persona titular del servicio presencial de la guardia en cuestión.

- Cuando la persona designada como suplente haya sido llamada a realizar la sustitución efectiva de la persona titular del servicio presencial y la haya atendido debidamente, es decir, que haya prestado el servicio presencial requerido para la guardia en cuestión.

- Cuando una persona, a requerimiento del Servicio o Sección, haya realizado efectivamente la guardia, en sustitución de la persona titular del servicio presencial, sin previo nombramiento como suplente, tanto en aquellos ámbitos en los que esté regulada la asignación de suplencias; como en aquellos otros ámbitos en los que no esté regulada esta asignación.

Y, sin embargo, no se devengará este complemento cuando, habiendo sido requerida la persona designada como suplente, ésta no haya llevado a efecto el servicio presencial para la guardia en cuestión, cualquiera que sea la causa que lo motive; y ello, sin perjuicio de la exigencia de las responsabilidades que pudieran proceder por dicho incumplimiento.

Este complemento se abonará a partir de las suplencias nombradas para el primer fin de semana o festivo con asignación de guardia de presencia posterior a la firma del convenio colectivo.

Se deja constancia de que, en los ámbitos organizativos de las Secciones de IBT y de Mantenimiento Operativo de Red, seguirá siendo de aplicación la obligación, prevista en la normativa interna específicamente pactada y aplicable para estas Secciones, de que las personas integrantes de los equipos de disponibilidad suplan aquellos servicios de guardia presencial que pudieran quedar descubiertos por cualquier circunstancia. En consecuencia, siempre que se esté utilizando dicho régimen de disponibilidad, no será aplicable para estas Secciones la presente regulación de suplencias para la cobertura de guardias presenciales de fin de semana y festivos, ni se devengará el denominado complemento de suplencia.

En anexo XVI se regulan los términos concretos de la asignación de suplencias para la cobertura de guardias presenciales de fin de semana y festivos.

U) Compensación por Permuta de Descanso.

En consideración al grado de repercusión para la adecuada prestación del servicio encomendado a la empresa, se establece, con el alcance concreto que seguidamente se indica, la medida de compensar económicamente, con un importe de 375 euros/día, a

BOCM-20250531-2

partir de la fecha de firma del presente convenio colectivo, determinados supuestos de permuta de descanso semanal, siempre que se realice la prestación efectiva y en jornada completa del servicio en días de fin de semana, festivos y eventos que disponga la empresa, en los casos siguientes:

- Para el personal adscrito a la División de Operación que se comprometa voluntariamente, a requerimiento específico de la empresa, a realizar la permuta de un descanso semanal asignado en sábados, domingos, festivos y eventos por un descanso en otro día (de lunes a viernes, ambos inclusive), siempre que se realice la prestación laboral efectiva y en jornada completa en tales días de fin de semana, festivos y eventos.

- Para la realización de la actividad de uso de tornos de foso para el retorneo de trenes, por parte de las y los agentes adscritos a la Sección de Máquinas Herramientas del Servicio de Mantenimiento de Talleres Centrales, la permuta voluntaria, a requerimiento específico de la empresa, de un descanso semanal asignado en fin de semana por un descanso en día distinto al de descanso ordinario para la Sección, siempre que se realice la prestación laboral efectiva y en jornada completa en los días requeridos por el Servicio.

- Para realización de la actividad de conducción del vehículo Auscultador (VAI), por parte de las y los agentes adscritos a las Secciones de Vía y de Línea Aérea, la permuta voluntaria, a requerimiento específico de la empresa, de un descanso semanal asignado en la noche del viernes por un descanso en noche de domingo, siempre que se realice la prestación laboral efectiva y en jornada completa en los días requeridos por el Servicio.

Al importe fijado de 375 euros/día, correspondiente al año 2025, no le será de aplicación ningún otro incremento durante dicho año.

Las personas que disfruten de cualquier modalidad de reducción de la jornada laboral o de adaptación de turno, o presenten algún tipo de limitación o rebaje, no podrán optar a esta permuta de descansos.

La empresa se reserva la facultad de hacer el uso que, en cada momento, considere adecuado de esta medida, en consideración a las circunstancias del servicio de transporte, así como a las disponibilidades económicas de la empresa. Por lo tanto, podrá establecer, en cualquier momento, una limitación específica (límite máximo) respecto del número de permutas ofrecidas en cada caso.

En anexo XVI BIS se recoge la tramitación y normativa específicamente aplicable para determinados colectivos de la División de Operación.

BOCM-20250531-2

Se faculta a la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo para establecer y revisar el alcance de esta compensación, los criterios y procedimientos aplicables en cada caso para designar las personas afectadas y demás condiciones respecto cada caso de permuta. En particular, se analizará la necesidad de implantar esta permuta en el ámbito de Seguridad del Puesto Central.

V) Gratificación de Navidad.

Quienes los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero comiencen su jornada laboral ordinaria, o la segunda parte de ella, a partir de las 21:00 horas o bien la finalicen después de las 22:15 horas y los que los días 25 de diciembre y 1 y 6 de enero inicien su jornada laboral antes de las 18 horas de los citados días percibirán en concepto de gratificación la cantidad de 350 euros por cada día trabajado de los mencionados anteriormente.

Al referido importe de 350 euros/día trabajado, fijado para el año 2025, no le será de aplicación ningún otro incremento durante dicho año.

2.- Percepciones Extrasalariales.

A) Indemnización por reconocimiento médico fuera de jornada.

Quienes realicen el reconocimiento médico anual en 2025 fuera del horario de trabajo adquirirán el derecho a percibir, por una sola vez cada año, la cantidad de 14,45 euros en la nómina del mes siguiente al de la realización de dicho reconocimiento.

B) Dietas de Comida.

Se pagará dieta de comida a aquellas personas que teniendo turno de trabajo seguido continúen su jornada diaria habitual de trabajo, cuando esa ampliación iguale o sobrepase una hora.

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

El Importe de la dieta por comida o cena para 2025 es de 9,00 euros. En concepto de dieta por desayuno o merienda se abonará en 2025 la cantidad de 3,38 euros.

Las dietas de comida se liquidarán en el recibo de salarios y en el mes siguiente a aquél en que se hubieran devengado, si bien la empresa podrá sustituir tal sistema de abono y liquidación mediante la entrega a la persona afectada de vales de comida o tickets restaurante.

BOCM-20250531-2

C) Abono por Desplazamiento.

Los Jefes y Jefas de Línea, Técnicos y Técnicas de Línea, Operadores y Operadoras de TICS, Jefes y Jefas de Depósito, que, teniendo un puesto de trabajo previamente asignado, sean trasladados a otro distinto y, una vez finalizada su jornada, regresen a la estación, depósito, Tics o línea, según el caso, en que hubieran tomado servicio, percibirán, como indemnización del tiempo utilizado en dicho regreso, cantidad idéntica a la que, en cada caso, les hubiera correspondido de haber realizado horas extraordinarias durante el citado tiempo, es decir, al valor que dicho concepto tiene conforme a tablas salariales en el colectivo y nivel económico de la persona afectada.

En cualquier caso, este concepto, para el año 2025, tiene un importe de 7,86 euros, aunque el desplazamiento de la persona trabajadora, en los términos anteriormente reseñados, no conlleve prolongación de su jornada por este motivo. Este importe será acumulable al indicado en el párrafo anterior.

La regulación del abono por desplazamiento, tanto dentro como fuera de jornada, los colectivos a quienes afecta, así como los supuestos que dan lugar a su devengo, es la establecida en los acuerdos de 11 marzo de 2002, 3 de abril de 2014, 15 de diciembre de 2014 y 11 de octubre de 2017, alcanzados respectivamente en la Comisión de Seguimiento y Desarrollo de los convenios 2001-2004, 2013-2015 y 2016-2019. No obstante lo anterior, las Partes convienen en elevar y completar en este texto convencional las aclaraciones que acompañaban a la citada acta de 15 de diciembre de 2014, en los términos que figuran en el anexo VI del mismo.

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

Las referencias hechas, en esta cláusula y en el anexo XVII, al abono por desplazamiento fuera de jornada laboral no resultan de aplicación a aquellos colectivos (tales como el de Maquinistas de Tracción Eléctrica y el de Jefe/a de Sector), que tengan establecida la condición de finalizar la jornada laboral diaria en la misma localización en que la hubieran iniciado.

La Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo queda expresamente facultada para revisar, aclarar y concretar los supuestos de abono, así como cualquier discrepancia sobre la aplicación este concepto retributivo en el plazo de los tres meses siguientes a la fecha de firma del convenio colectivo.

D) Complemento por Horario Especial de Apertura.

Las personas del colectivo de Maquinistas de Tracción Eléctrica que inicien su jornada laboral a las 5:30 horas de la mañana, con la finalidad de atender trenes para transporte del personal que abre servicio de viajeros, percibirán, por día efectivamente trabajado en dicho

BOCM-20250531-2

horario, el complemento por horario especial de apertura. Este complemento se fija como contraprestación por la necesidad de utilizar cualquier medio de transporte o desplazamiento ajeno al sistema habilitado a cargo de la empresa.

En el año 2025, el importe de este complemento asciende a 10,22 euros/día.

E) Gratificaciones Eventuales.

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

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

F) Dietas de Formación y de Supervisión de Prácticas.

Percibirán las dietas de formación que, atendiendo a su nivel económico anual y al tiempo en que desarrollen su colaboración con el Servicio de Formación y Gestión del Conocimiento, en cada caso, correspondan, las siguientes personas:

- Agentes del grupo profesional de Empleados y Empleadas que impartan cursos de formación profesional reglados y organizados por el Servicio de Formación y Gestión del Conocimiento.

- Agentes de los grupos profesionales de Responsables y Técnicos y Técnicas y de Mandos Intermedios y Técnicos no Titulados, que, no perteneciendo a la plantilla de Instructores de Formación, impartan dichos cursos de formación reglados y organizados por el Servicio de Formación y Gestión del Conocimiento, tanto dentro como fuera de su jornada laboral.

- Agentes que, perteneciendo al colectivo de Instructores e Instructoras de Formación, impartan los mismos fuera de su jornada laboral.

Las dietas de formación para el año 2025 son las que a continuación se reseñan:

NIVEL RETRIBUTIVO ANUAL	DENTRO JORNADA LABORAL 2025	FUERA JORNADA LABORAL 2025
Niveles 12 a 13	9,68 euros/hora	25,32 euros/hora
Niveles 8 a 11	10,79 euros/hora	26,92 euros/hora
Niveles 1 a 7	11,85 euros/hora	29,09 euros/hora

Cuando por opción voluntaria ejercida en virtud de lo previsto en la cláusula 20ª sobre Formación Profesional alguna persona deba asistir a cursos de formación inherentes al puesto de trabajo o de actualización fuera de su jornada de trabajo, en todo o en parte, verá retribuido el tiempo que, por este motivo, exceda de su jornada ordinaria con el valor establecido en el cuadro anterior para el nivel económico correspondiente.

BOCM-20250531-2

Quienes supervisen la realización de prácticas por otras personas de la empresa, percibirán 2,24 euros por practicante y hora. Cuando estas prácticas las realicen personas ajenas a la empresa, el importe será de 5,63 euros por hora, con independencia del número de personas que realicen dichas prácticas simultáneamente. Estos importes corresponden al año 2025.

G) Gratificación por comparecencia ante los tribunales a instancia de la empresa.

Quienes se vean obligados a personarse, fuera de su horario de trabajo, en juzgados o tribunales, como consecuencia del desarrollo de la actividad laboral y a instancias de la empresa, percibirán una gratificación por el tiempo utilizado en tales actuaciones, por importe equivalente al valor hora extraordinaria.

H) Material de Escritorio.

El personal perteneciente al colectivo profesional de Maquinista de Tracción Eléctrica y Jefe y Jefa de Sector, como compensación por el uso, en ejercicio de sus funciones, de material de escritorio propio, tienen derecho a percibir anualmente (para el año 2025) la cantidad de 2,24 euros/año.

El abono de este concepto tendrá lugar en la nómina del mes de junio.

3.- Aclaraciones sobre la aplicación de los importes fijados para los conceptos salariales y extrasalariales.

Al respecto, se aclaran las siguientes cuestiones:

- Los respectivos importes de los distintos conceptos salariales y extrasalariales fijados para el año 2025, se aplicarán retroactivamente desde el día 1 de enero de 2025, efectuándose las regularizaciones que por tal motivo procedan. Lógicamente, esta disposición no resulta aplicable a los dos conceptos salariales que se crean en el presente convenio colectivo (Complemento de Suplencia y Compensación por permuta de descanso), cuya respectiva fecha inicial de efectos se determina de manera específica para cada concepto.

- Cuando al fijar el importe de un determinado concepto para 2025, se añade que al mismo no le será de aplicación ningún otro incremento durante dicho año, se debe entender que dicho importe es definitivo para este año, sin que tampoco le sea de aplicación ningún tipo o supuesto de revisión durante 2025.

- Por lo tanto, sí podrán ser objeto del incremento o de la revisión que, en cada caso, proceda los importes fijados para los siguientes conceptos: Complemento Personal, Complemento de Antigüedad, Prima de Nocturnidad, Horas

BOCM-20250531-2

Extraordinarias, Complemento de Puesto 12 pagas, Complemento de Garantía, Complemento de Garantía Consolidado, Mejora Voluntaria, Complemento de Secretario/a y de Conductor/a del Consejero Delegado o Consejera Delegada, Otros complementos para colectivos del grupo profesional de Mandos Intermedios y Técnicas y Técnicos no Titulados Cualificados, Paga Plus Convenio, Complemento de Metro Ligero, Guardias Técnicas, Plus de Aeropuerto, Indemnización por reconocimiento médico fuera de jornada, Dietas de Comida, Abono por desplazamiento, Complemento por Horario Especial de Apertura, Dietas de Formación y de Supervisión de Prácticas y Material de Escritorio.

Los importes fijados para el Salario Base y las Pagas Extraordinarias, así como para la Prima de Eficacia podrán ser, en parte, objeto de incremento, en los términos establecidos específicamente en los apartados 1.A) y 1.O) respectivamente de esta cláusula.

4.-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 (EDF) vea modificado su colectivo de pertenencia y pase a formar parte de otro, mantendrá el salario base y el complemento de antigüedad que viniera percibiendo en la fecha de efectos del EDF, siempre que, en cómputo global, sean superiores a los importes de dichos conceptos en el colectivo de destino, y en tanto no acceda voluntariamente a otro distinto.

De igual forma, se mantendrá también el importe de la prima de eficacia del colectivo de procedencia, en los siguientes casos:

- Si la persona interesada tiene más de 55 años, o acredita más de 20 años de antigüedad en la empresa, en la fecha de efectos del EDF, salvo que el Servicio de Salud Laboral dictamine que el EDF en cuestión tiene por causa situaciones contrastadas de drogadicción o alcoholismo.

- Si el origen de las lesiones o limitaciones que motivan el EDF trae causa de un accidente de trabajo, con excepción de los accidentes in itinere.

En el caso de mantenimiento de la Prima de Eficacia del colectivo de procedencia, no se devengará la Prima de Eficacia del colectivo de destino.

Las personas afectadas por un EDF podrán ser reubicadas en otro colectivo de destino que, a criterio del Servicio de Salud Laboral, resulte compatible con sus limitaciones

BOCM-20250531-2

físico-médicas, temporales o definitivas y que podrá corresponder al mismo nivel salarial de su colectivo de procedencia o a un nivel salarial inferior.

B) Nivel económico anual.

Por nivel económico anual de cada colectivo laboral se entiende el resultado de adicionar al salario base correspondiente la paga plus convenio.

C) Valoración de determinados conceptos salariales.

La valoración de la prima de nocturnidad, el plus de correturnos, el complemento de jornada partida, el complemento de disponibilidad, la prima de eficacia, el complemento de metro ligero, las guardias técnicas, el plus de aeropuerto y el complemento de suplencia integra cuantos conceptos han de tenerse en cuenta como retribución para cada complemento salarial, sin perjuicio de lo indicado en el apartado D) siguiente respecto de la retribución de complementos en vacaciones.

D) Retribución de complementos en vacaciones.

Para mejor sistemática y facilitar su localización, se transcribe parcialmente, formando parte del anexo XVII del presente convenio colectivo, el acuerdo sobre retribución de complementos en vacaciones, alcanzado, con fecha 30 de diciembre de 2021, en sede de la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo 2020-2021.

E) Devengo de Haberes.

Todo el personal de la empresa devengará las retribuciones ordinarias con periodicidad mensual.

F) Publicación de Tablas Salariales.

Como anexo I del presente convenio colectivo, figuran publicadas las tablas salariales correspondientes al año 2025.

G) 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 las personas de la empresa, y distingue entre las diferentes percepciones y deducciones, sea el que figura en el anexo VII del presente convenio colectivo.

En la intranet de la empresa (Andén Central) se publicará información complementaria y aclaratoria del recibo individual de salarios, desglosando las retribuciones devengadas y

BOCM-20250531-2

especificando los pagos atrasados por periodo de nómina y por concepto retributivo. Esta modalidad solo será accesible a través de la citada plataforma informática y de forma individualizada para cada persona trabajadora.

En consideración a las citadas aportaciones y desarrollos, que solo resultan accesibles desde la plataforma de Andén Central, a partir de la firma del convenio colectivo, el recibo individual de salarios en papel solo se remitirá a domicilio a quien lo solicite expresamente.

La liquidación de determinados conceptos (las horas extraordinarias, la prima de nocturnidad, el plus de correturnos, el complemento de jornada partida, el complemento de disponibilidad, la prima de eficacia, el complemento de metro ligero, las guardias técnicas, el plus de aeropuerto, el complemento de suplencia y la compensación por permuta de descanso, así como la indemnización por reconocimiento médico fuera de jornada, las dietas de comida, el abono por desplazamiento, la compensación por horario especial de apertura, las dietas de formación, la gratificación de navidad y la gratificación por comparecencia ante los tribunales) se efectuará en la nómina del mes siguiente a aquél en que se haya producido el devengo.

H) 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.

La estructura salarial desarrollada en la presente cláusula será de aplicación desde la fecha de la firma del presente convenio colectivo, salvo que el propio texto del convenio colectivo estableciera otra fecha alternativa.

CLÁUSULA 7ª.- Anticipos.

A) Anticipos a plazo.

El personal de la empresa podrá solicitar, a partir de la firma del presente convenio colectivo, la concesión de anticipos sin interés hasta el límite de ocho mensualidades del salario base más el complemento de antigüedad. La devolución de los anticipos solicitados a partir de dicha fecha se hará hasta en cuarenta y ocho mensualidades y con las repercusiones fiscales correspondientes por aplicación de la legislación general vigente al respecto (el diferencial de interés, respecto del legal, tendrá la consideración de retribución en especie). El descuento del primer plazo se practicará en la nómina siguiente a aquélla en la que se haga efectivo el anticipo.

BOCM-20250531-2

Estos anticipos podrán amortizarse anticipadamente, por el total de su importe remanente, en cualquier momento; y, además, parcialmente (por una parte del importe remanente), únicamente por una sola vez durante el período establecido para su devolución. En ambos tipos de amortización anticipada, el abono por parte de la persona interesada se realizará mediante transferencia externa a la cuenta bancaria que disponga la empresa. La amortización anticipada parcial del anticipo deberá realizarse por un importe mínimo de 3.000€ y, como consecuencia, se mantendrá la cuota mensual de descuento y se reducirá en lo que resulte el plazo previsto inicialmente para la devolución.

Estos anticipos a plazo no se concederán a quienes se encuentren en situación de jubilación parcial.

La finalización de la relación laboral con la empresa, por cualquier motivo, determinará la cancelación anticipada del anticipo y la obligación de abonar a la empresa el importe pendiente de devolución. Esta obligación será liquida y exigible sin necesidad de requerimiento previo alguno por parte de la empresa, por lo que podrá hacerse efectiva contra cualquier nómina o liquidación que corresponda, sin perjuicio de otras actuaciones ulteriores que procedan.

Para la concesión de los anticipos regulados en este apartado será requisito imprescindible que quien lo solicite tenga más de un año de antigüedad en la compañía. Además, será preciso que la persona solicitante no esté sujeta a ningún descuento procedente de otro anticipo y que hayan transcurrido, según los casos que seguidamente se indican, los siguientes plazos:

A.-Caso de persona que liquide el anticipo en la fecha inicialmente prevista para su finalización o que recurra por primera vez a una amortización anticipada (en estos casos, los plazos se calcularán desde la fecha real de finalización del anticipo).

Tres meses desde la fecha de finalización por liquidación total del anticipo anterior, si fuera el primer anticipo concedido; seis meses, si fuera el segundo, contado de igual manera; y nueve meses, si fuera el tercero y sucesivos a éste, contados de la misma manera.

B.-Caso de persona que recurra por segunda vez y siguientes a una amortización anticipada (en este caso, los plazos se calcularán desde la fecha inicialmente prevista para la finalización del anticipo).

Tres meses desde la fecha inicialmente prevista para la finalización por liquidación total del anticipo anterior, si fuera el primer anticipo concedido; seis meses, si fuera el segundo, contado de igual manera; y nueve meses, si fuera el tercero y sucesivos a éste, contados de la misma manera.

Esta diferencia de tratamiento entre los casos tipo A y B se aplicará a partir de la fecha de firma del presente convenio colectivo.

BOCM-20250531-2

Sin perjuicio de lo que antecede, y sin que haya de mediar plazo alguno desde la fecha inicialmente prevista para la liquidación del anterior, quienes acrediten estar tramitando un procedimiento de adopción, podrán solicitar la concesión de un anticipo por el mismo importe (hasta ocho mensualidades de salario base más el complemento de antigüedad) e igual plazo de devolución (hasta cuarenta y ocho mensualidades).

El anticipo deberá solicitarse al Departamento de Recursos Humanos a través de la intranet de la empresa (Andén Central). Dicha solicitud deberá presentarse antes del día 8 del mes en que se pretenda percibir el anticipo.

La persona interesada en una amortización anticipada total o parcial (en este último caso, por una sola vez) deberá solicitarla entre el 1 y 12 de cada mes, a través de Andén Central. A tal efecto, deberá solicitar previamente, a través de Andén Central, información sobre el saldo pendiente de amortizar (en el caso de que sea total) o indicar el importe igual o superior a 3.000€ que desee amortizar (en el caso de que sea parcial) y, a continuación, seguir las indicaciones para efectuar el correspondiente ingreso, remitiendo el justificante bancario antes del día 15 del mismo mes a la dirección de correo electrónico *consultas.ac@metromadrid.es*, para su repercusión en la nómina del mismo mes.

B) Anticipos de nómina.

Los anticipos sobre los haberes del mes a que corresponda cada nómina tendrán una cuantía máxima de 500 euros, a excepción de los meses en que la nómina incluya una paga extraordinaria o la paga plus convenio en cuyo caso la cuantía máxima a solicitar será de 700 euros. Estos importes se minorarán en proporción a la reducción de la jornada anual de trabajo en los casos en que la persona solicitante se encuentre en situación de jubilación parcial.

Estos anticipos serán solicitados al Departamento de Recursos Humanos a través de la intranet de la empresa (Andén Central), y se harán efectivos mediante transferencia bancaria a la cuenta designada por quien lo solicitó.

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

- Primer anticipo: día 7, 8 o 9. Se abonará siempre en el primero de los días señalados que sea laborable.
- Segundo anticipo: día 17, 18 o 19. Como en el caso anterior, se abonará en el primero de esos días que sea laborable.

Para ambos casos, se atenderán todas aquellas peticiones que se reciban hasta las doce horas del primero de los tres días laborables anteriores a la fecha de pago.

BOCM-20250531-2

TÍTULO TERCERO

TIEMPO DE TRABAJO

CAPÍTULO I.- JORNADA LABORAL

CLÁUSULA 8ª: Cómputo anual de tiempo de trabajo.

Durante la vigencia del convenio colectivo, la jornada laboral en cómputo anual quedará establecida como sigue:

- En 1.635 horas anuales, durante el año 2025.

- En 1.620 horas anuales, a partir de 1 de enero de 2026, como resultado de:
  - Restar 7,5 horas, correspondientes al día de permiso retribuido acordado en acta de Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo 2020-2021, de fecha 30 de diciembre de 2022, al que, por lo tanto, a partir de dicha fecha se le atribuye la naturaleza de día de reducción de jornada anual. De forma transitoria, durante el año 2025, se seguirá tramitando como un permiso para asuntos propios (PAP), en las mismas condiciones que en la actualidad.

  - Restar otras 7,5 horas correspondientes a un nuevo día de reducción de jornada anual.

Se faculta a la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo para establecer la forma en que habrá de llevarse a cabo, a partir de 1 de enero de 2026, esta reducción de jornada anual pactada.

A este respecto, y para el supuesto de que, en aplicación de la normativa entonces vigente, la Comunidad de Madrid llegara a autorizar la jornada laboral de 35 horas semanales, se faculta a la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo para tratar y, en su caso, acordar cómo se debe realizar y qué debe entrar o no en dicho cómputo.

CLÁUSULA 8ª BIS: Jornada laboral diaria, descanso adicional y horario flexible.

A) Jornada diaria de 8 horas.

Las Partes acuerdan el paso a jornada diaria ordinaria de 8 horas para determinados colectivos y ámbitos de actividad que realizan en la actualidad una jornada diaria de 7,5 horas en los siguientes supuestos y términos:

- Para el colectivo de Maquinistas de Tracción Eléctrica, previa aprobación, en su caso, del colectivo afectado, la jornada diaria ordinaria pasará a ser de 8 horas desde el 1

BOCM-20250531-2

de enero de 2027. La regularización anual de 14 jornadas de trabajo así resultante se distribuirá como sigue:

- Se suprimirán del calendario laboral los denominados días complementarios de trabajo establecidos en sábados y domingos.

- Las restantes jornadas diarias se dejarán de trabajar en días laborables, a definir en Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo.

Como consecuencia de la nueva modalidad de jornada laboral diaria, la Dirección de la empresa establecerá los nuevos horarios de jornada diaria de 8 horas que considere oportuno.

- Para determinados colectivos de los ámbitos de mantenimiento, a partir de 1 de enero de 2027, derivado de la puesta en marcha del modelo de explotación de líneas automáticas y siempre que no varíe la productividad o nivel de prestación del servicio, ni conlleve incremento de plantilla. A petición de la Parte Social, la Dirección de la empresa realizará los estudios y trasladará a la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo las conclusiones de los mismos, así como las medidas precisas para el cumplimiento de las citadas condiciones respecto de cada colectivo afectado con la finalidad de acordar dichas medidas. La Representación Social se reserva el derecho de plantear consulta a los colectivos afectados sobre su aceptación o rechazo de las medidas y condiciones propuestas.

B) Descanso adicional.

Asimismo, la Partes convienen que, para personas trabajadoras con jornada diaria completa en el turno de noche de las secciones de Vía, Línea Aérea, Señales, Energía, Mantenimiento de Talleres Centrales, Mantenimiento de Ciclo Corto, Mantenimiento de Instalaciones de Estaciones y Mantenimiento Operativo de Red, a partir de 1 de enero de 2027, derivado de la puesta en marcha del modelo de explotación de líneas automáticas y siempre que no varíe la productividad o nivel de prestación del servicio, ni conlleve incremento de plantilla, se concederá un periodo de tiempo de 30 minutos no presencial al inicio de la jornada laboral. Dicho periodo computará como parte integrante de su jornada laboral ordinaria y será, por tanto, retribuido. A petición de la Parte Social, la Dirección de la empresa realizará los estudios y trasladará a la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo las conclusiones de los mismos, así como las medidas precisas para el cumplimiento de las citadas condiciones respecto de cada colectivo afectado con la finalidad de acordar dichas medidas.

La Representación Social podrá proponer la extensión de la aplicación de esta medida de descanso adicional a otros colectivos de personas trabajadoras con jornada diaria completa en el turno de noche de otros ámbitos de mantenimientos.

BOCM-20250531-2

C) Horario flexible.

-Horario flexible para determinados Técnicos/as no Titulados/as Cualificados/as y Mandos Intermedios.

El horario flexible establecido en la empresa para determinado personal técnico y administrativo no resulta de aplicación a las personas trabajadoras adscritas a los colectivos del grupo profesional de Técnicos/as de Explotación de Instalaciones y demás Técnicos/as No Titulados/as Cualificados/as y Mandos Intermedios que trabajan a turnos y/o tienen personal a su cargo.

No obstante lo cual, con la finalidad de favorecer también, en lo posible, la conciliación de la vida familiar y laboral de estas personas, se habilita la posibilidad de que cada Servicio implante (o acuerde con las personas interesadas) medidas de flexibilidad horaria para las personas trabajadoras adscritas a los colectivos de TEIS, Maestro/a, Operador/a de Explotación de Instalaciones y Técnico/a Ayudante de aquellas Secciones del Área de Mantenimiento de Instalaciones y del Servicio de Comunicaciones y Mantenimiento de Centros de Control cuyas circunstancias organizativas y productivas permitan garantizar la cobertura efectiva del servicio, así como la presencia del personal necesario, en cada caso, de dichos colectivos, durante todo el horario coincidente con el de la jornada laboral de las personas trabajadoras que tengan a su cargo.

En Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo se valorará si otros ámbitos de mantenimiento, tales como las Áreas de Mantenimiento de Material Móvil, de Infraestructuras y de Logística pueden presentar en el futuro circunstancias organizativas y productivas que permitan habilitar algún tipo de medida de flexibilidad horaria aplicable para estos colectivos.

Tanto la implantación como la continuidad de esta flexibilidad horaria en cada Sección quedan expresa y permanentemente condicionadas a las necesidades actuales y futuras de la explotación, de manera que se garantice en todo momento la cobertura efectiva del servicio y la presencia del personal necesario durante todo el horario coincidente con la jornada laboral de los citados colectivos y de las personas trabajadoras que tengan a su cargo.

- Modificación de horario para personal técnico y administrativo con horario flexible que presta servicio en la sede social.

Se amplía el margen de flexibilidad para este personal, unificando los actuales horarios F1 (de 7:15 a 15:45) y F2 (de 7:00 a 15:30), en el horario de 7:00 a 15:45.

BOCM-20250531-2

CLAUSULA 8ª TER: Normativa de seguridad ferroviaria sobre jornada.

Las Partes negociadoras del vigente convenio colectivo son conscientes de que:

- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley Orgánica 3/1983, de 25 de febrero, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid, esta administración autonómica tiene competencia exclusiva y potestad legislativa en materia de ferrocarriles cuyo itinerario -como es el caso de la red de metro de Madrid, S.A.- discurra íntegramente en el territorio de la Comunidad de Madrid.

- La Comunidad de Madrid tiene previsto la promulgación de una Ley ferroviaria autonómica, la cual sería de aplicación a la empresa Metro de Madrid, S.A., cuyo contenido es previsible que sea semejante a otras disposiciones normativas de ámbito estatal y comunitaria.

Teniendo en cuenta lo anterior, ambas Partes manifiestan y acuerdan:

1. Que, a partir del día 1 de enero de 2027, coincidiendo con la entrada en vigor de la jornada laboral de 8 horas para el colectivo de Maquinistas de Tracción Eléctrica (MTE), las personas trabajadoras de este colectivo (MTE) y las pertenecientes a la categoría de Inspector de Puesto de Mando (IPM), disfrutarán de un **periodo de tiempo de 30 minutos no presencial fijado al final de la jornada.** Dicho periodo computará como parte integrante de su jornada laboral y será, por tanto, retribuido.

   El descanso ordinario de 30 minutos que venían disfrutando los citados colectivos continuará aplicándose bajo la misma normativa vigente hasta la fecha.

2. Que, una vez entre en vigor la Ley Ferroviaria autonómica de la Comunidad de Madrid, en el plazo de los 2 meses siguientes a la misma, las Partes se comprometen, en el seno de la Comisión de Seguimiento y desarrollo del convenio colectivo, a adaptarse a la Ley en lo establecido en el presente acuerdo, comprometiéndose a su modificación solo en el caso que la norma autonómica sea más favorable al descanso de los citados colectivos.

3. En el caso que en dicha Ley se establezca un descanso superior al ahora existente (30 minutos) en la categoría de MTE por tiempo de conducción continuada o de atención al tráfico en la categoría de IPM, conforme está establecido en la normativa estatal y comunitaria (45 minutos), el tiempo restante para el cumplimiento de la Norma que no exceda de los 30 minutos adicionales (establecidos en el punto 1), quedarán subsumidos dentro del citado periodo de tiempo.

BOCM-20250531-2

4. Que, en el seno de la Comisión de Seguimiento y desarrollo del convenio colectivo, se estudiará la posibilidad de ampliar este acuerdo a otros colectivos de la empresa a los cuales se pueda aplicar.

CLÁUSULA 9ª.- Permisos para asuntos propios.

Los trabajadores y trabajadoras de la compañía podrán disfrutar de once días anuales para asuntos propios, de los cuales siete serán retribuidos a cargo de la empresa. Los permisos para asuntos propios podrán disfrutarse de manera agrupada o día a día en todas las áreas.

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

En las Áreas de Gestión Operativa de Líneas, de Soporte Operativo y de Control y Planificación de la Operación, para sábados, domingos, festivos y período de verano, los cupos, en ningún caso, serán inferiores al 8% de las personas nombradas por día en cada colectivo, si bien, con las salvedades establecidas en cuanto a cupos para el colectivo de Maquinistas de Tracción Eléctrica en el Anexo XIII de este convenio colectivo. Para los restantes días del año no habrá cupo específico señalado, siendo el porcentaje de permisos para asuntos propios superior al antes señalado siempre que se garantice la prestación del servicio. En el anexo VIII del presente convenio se recoge la normativa para la concesión de permisos para asuntos propios a las personas de los referidos departamentos, así como los cupos establecidos por colectivos y período del año.

En las secciones de las Áreas de Mantenimiento de Instalaciones, Mantenimiento de Material Móvil y aquellas otras que en sábados, domingos y festivos nombren un número mínimo de agentes de servicio, no se hará uso en dichos días de los mencionados permisos. En anexo IX del presente convenio se recoge la normativa para la concesión de permisos para asuntos propios a la plantilla de los referidos departamentos.

No obstante lo anterior, también se estará para el disfrute de permisos para asuntos propios a lo que, en cada caso, y para cada sección, haya podido quedar establecido en los acuerdos de mejora de la productividad suscritos en desarrollo de los convenios colectivos 2001-2004 y 2005-2008 o en el acuerdo sobre modificación de condiciones de trabajo en las Secciones de Vía y Línea Aérea, alcanzado el día 29 de julio de 1998. Asimismo, y en lo que se refiere a la plantilla del Servicio de Mantenimiento de Ciclo Corto, regirá lo establecido sobre permisos para asuntos propios en la cláusula 16ª del convenio colectivo 2009-2012 (apartado referido al establecimiento de cupos diarios de presencia para el disfrute de los permisos para asuntos propios, definidos por turnos u horarios en el Servicio de Mantenimiento de Ciclo Corto o de aquellos otros colectivos que puedan concretarse en la Comisión de Seguimiento –Área de Obra Civil y Área de Mantenimiento de Instalaciones allá donde no los tengan, etc.-), dedicada a medidas de mejora de la productividad y de reorganización del trabajo.

BOCM-20250531-2

La normativa precedente resulta, en su caso, modificada por los distintos preacuerdos relativos a cada colectivo o ámbito afectado, recogidos en la cláusula 17ª del convenio colectivo 2020-2021, que figuran transcritos en el Apartado Dos del anexo XVII del vigente convenio colectivo, así como por el Anexo XIII de este convenio colectivo en cuanto se refiere al colectivo de Maquinista de Tracción Eléctrica.

En todos los casos, la persona interesada deberá preavisar con, al menos, 48 horas de antelación a cada día solicitado (con excepción de las pertenecientes a los colectivos adscritos al Área de Gestión Operativa de Línea y al Área de Soporte Operativo, que deberán preavisar con un mínimo de 72 horas).

A efectos del cómputo de jornada anual previsto en convenio colectivo, los permisos para asuntos propios utilizados por cada persona 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 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. No obstante lo anterior, y como excepción, se podrá producir el traslado, dentro del año natural, de la fecha de disfrute de permisos para asuntos propios en las siguientes situaciones:

- En el caso de coincidencia en la fecha de su disfrute con una situación de incapacidad temporal (IT) sobrevenida, proveniente de accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad común se podrán solicitar de nuevo, en los términos que establece la normativa vigente.

- La anulación del PAP no retribuido solicitado para un día coincidente con días de permiso retribuido por supuestos del artículo 37.3.b) y b bis) del ET, en los términos previstos en la cláusula 11ª de este convenio colectivo.

En el momento de solicitar días de permiso por asuntos propios, la persona interesada deberá indicar si desea que sean con cargo a los remunerados o a los que no dan lugar a retribución.

CLÁUSULA 10ª.- Ausencias por enfermedad.

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

CLÁUSULA 11ª: Permisos retribuidos y licencias sin retribución.

Los permisos y licencias sin retribución recogidos en este apartado se concederán, cuando así proceda, en condiciones de igualdad, sin que quepa ningún tipo de

BOCM-20250531-2

discriminación por razón sexo, de orientación e identidad sexual y/o expresión de género, teniendo en cuenta, asimismo, la especial situación de las personas transgénero.

MOTIVOS Y SUPUESTOS DE PERMISOS RETRIBUIDOS.

A) Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por el tiempo y por alguno o algunos de los motivos relacionados en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuales son:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará a cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

BOCM-20250531-2

g) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

g) [sic] Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

B) Además, las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de licencia retribuida en los siguientes supuestos, no contemplados en la norma legal:

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

b) Un día natural adicional de permiso retribuido, a utilizar precisamente el día de la intervención o el de agravamiento, o al día siguiente, sin posibilidad del traslado de su utilización a otros días, en los supuestos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, contemplados en la letra b) del apartado A) anterior, si hubiera una nueva intervención quirúrgica o situación de agravamiento o estado crítico dentro del mismo proceso de enfermedad.

c) Un día natural en caso de enfermedad urgente pero no grave o intervención quirúrgica de carácter leve que no dé lugar a hospitalización del padre, madre, hijo, hija o cónyuge/pareja de hecho/conviviente de la persona trabajadora. En caso de estancia en urgencia hospitalaria durante más de un día natural, se cubrirá con días de permiso retribuido toda la duración de dicha estancia hasta un máximo de cinco días laborables. Si a esta estancia en urgencia hospitalaria le siguiera, sin solución de continuidad, un ingreso hospitalario, los días laborables ya disfrutados durante la estancia en urgencia hospitalaria computarán a los efectos del permiso retribuido del artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores.

BOCM-20250531-2

d) Un día natural adicional en supuestos de fallecimiento del padre, madre, hijo, hija o cónyuge/pareja de hecho/conviviente de la persona trabajadora.

e) Dos días laborables para las trabajadoras víctimas de violencia de género o víctima de violencias sexuales, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, en aquellos casos en los que se haya producido denuncia de dicha situación en Comisaría o Juzgados.

f) En el caso de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, la persona trabajadora de Metro que sea cónyuge, pareja de hecho o conviviente de la embarazada, dispondrá de este permiso para acompañar a ésta, cuando acredite que el citado examen prenatal no puede producirse (o el mencionado curso de técnicas de preparación al parto no puede recibirse) en otro horario distinto, no coincidente con el de su jornada laboral.

g) En relación con la transexualidad, el tiempo coincidente, en su caso, con la jornada laboral que resulte preciso para celebrar la comparecencia de la persona interesada ante el Registro competente, para formalizar su solicitud de cambio de género.

LICENCIAS SIN RETRIBUCIÓN.

Las personas trabajadoras podrán solicitar permisos o licencias sin derecho a retribución de hasta 3 meses de duración. La concesión de estos permisos estará condicionada a las exigencias organizativas de la empresa. Estos permisos no conllevarán pérdida de antigüedad.

- **Condiciones específicas para la concesión de permisos o licencias sin retribución de duración igual o inferior a 15 días.**
La concesión de estos permisos o licencias requerirán siempre la previa conformidad expresa y por escrito de la persona responsable del Servicio al que esté adscrita la persona trabajadora que lo solicite, sin que exista obligación alguna, por parte del Servicio, de conceder un cupo mínimo de permisos.

- Condiciones específicas para la concesión de permisos o licencias sin retribución de duración superior a 15 días y hasta 3 meses.
La concesión de estos permisos o licencias requerirán siempre la previa conformidad expresa y por escrito del Servicio de Compensación y Administración de Personal (División de RR.HH.).

Específicamente para estos permisos de duración superior a 15 días, y con la finalidad de hacer compatible la garantía de la prestación del servicio público encomendado a la empresa con la posibilidad del disfrute de estos permisos se establece la obligación de

BOCM-20250531-2

conceder, en los meses de febrero a junio y de octubre a noviembre, los permisos solicitados de duración superior a 15 días hasta un cupo del 5% de las y los agentes nombrados como plantilla efectiva en cada colectivo y sección organizativa; de manera que no puedan coincidir disfrutando a la vez de cualquier permiso o licencia sin retribución un número de agentes superior al que resulte, en cada caso, de aplicar el citado cupo.

En los meses de enero, julio a septiembre y diciembre no se aplicará garantía de concesión de cupo alguno, dada la menor disponibilidad de plantilla efectiva que conlleva la concentración en estos meses del disfrute de las vacaciones anuales y de otros motivos de ausencias justificadas al servicio. En consecuencia, durante estos meses, quedará al criterio del Servicio la concesión o no de los permisos sin retribución que se soliciten. Sin perjuicio de lo anterior, y por motivos de emergencia social debidamente acreditados, se podrán conceder, de forma excepcional, estos permisos no retribuidos durante estos meses (enero, julio a septiembre y diciembre).

Dadas las implicaciones que resultan de la aplicación de la vigente normativa sobre seguridad social, no se concederán estos permisos a trabajadores o trabajadoras relevistas, mientras permanezca vigente el vínculo laboral con la empresa de la persona jubilada parcialmente a la que hubieran relevado.

OTROS PERMISOS CONTEMPLADOS EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata, debiendo comunicar la ausencia a su Servicio de pertenencia a la mayor brevedad posible y, en todo caso, aportando acreditación del motivo de dicha ausencia.

Atendiendo a lo establecido en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

El procedimiento y condiciones de disfrute de estos otros dos permisos será objeto de estudio y, en su caso, acuerdo por la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo.

BOCM-20250531-2

TRAMITACION Y APLICACIÓN PRÁCTICA DE LOS PERMISOS.

La tramitación y aplicación práctica de los permisos retribuidos y no retribuidos previstos en la presente cláusula se sujetarán a las normas siguientes:

1. DURACIÓN DE LOS PERMISOS.

1.1. Días naturales (salvo excepciones).
Los días de permiso retribuido que correspondan a cada uno de los supuestos han de considerarse integrados por días naturales, con las salvedades que en cada caso se indican.

Los permisos extraestatutarios recogidos en la normativa interna de la empresa, tanto si constituyen una mejora de los legalmente previstos, como si son de carácter exclusivamente convencional, se disfrutarán en días naturales, con la única excepción del permiso para trabajadora víctima de violencia de género o sexual, ya que el propio convenio colectivo reconoce su carácter de días laborables.

1.2. Inicio del permiso.

Por lo tanto, para optar al derecho a disfrutar de un permiso retribuido habrá de tenerse en cuenta que el derecho de referencia nace el día en que se produce el hecho causante del mismo (indiferentemente de la hora en que el suceso tenga lugar), y prosigue los días inmediatamente posteriores en los términos que en cada caso se indican seguidamente.

Respecto de la regla general en cuanto al inicio del permiso, se establecen las siguientes posibles **excepciones**:

1.2.1. Permiso por Matrimonio o registro de pareja de hecho.

En caso de matrimonio o inscripción en un registro oficial de uniones de hecho de la persona trabajadora, el disfrute del permiso se podrá adelantar, siempre que el día de la celebración del mismo o del registro de pareja de hecho se encuentre incluido en los 15 días de duración del permiso; y, en caso de que el matrimonio o registro de pareja de hecho se produzca en fecha coincidente con el descanso semanal de la persona trabajadora, se comenzará a contar a partir del primer día laborable inmediato siguiente (debiendo iniciarse necesariamente el cómputo del permiso dentro de los siete días naturales siguientes al de la fecha de celebración del matrimonio o registro de pareja de hecho).

BOCM-20250531-2

1.2.2. Supuestos regulados en los artículos 37.3 b) y b bis) del Estatuto de los Trabajadores.

El derecho a la utilización de estos permisos nace en el momento en que el familiar es ingresado en el centro hospitalario, o en el que es intervenido quirúrgicamente. Las personas trabajadoras pueden elegir entre las dos opciones, pero solamente se permite el disfrute de permisos en una de las situaciones descritas.

Los días de permiso retribuido previstos en el artículo 37.3 b) y b bis) del Estatuto de los Trabajadores, en tanto en cuanto no se modifique la regulación actual o los criterios judiciales que la interpreten, tendrán la naturaleza de laborables, entendiendo por tales aquellos días en los que la persona trabajadora interesada estaba llamada a prestar sus servicios, con las siguientes consideraciones:

- Se disfrutarán en días laborables, de forma consecutiva (sin saltos de días laborables entre sí), empezando por el mismo día del hecho causante, si fuera laborable (o por el siguiente día laborable si el del hecho causante se hubiera trabajado, de conformidad con lo establecido en el siguiente apartado,1.2.3). Para favorecer el disfrute de los días laborales que conlleva el permiso, sin perder la inmediatez al hecho causante que requiere su finalidad específica, se establecen los siguientes límites temporales:

  Límite 1 para los días de permiso retribuido por el motivo previsto en el citado artículo 37.3.b), se deberán disfrutar siempre dentro del período de doce días naturales, cuyo cómputo se inicia desde el día del hecho causante, éste incluido.

  Como únicas excepciones a esta regla general, se reseñan las dos siguientes:

  Excepción primera. En caso de hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando la persona trabajadora opte por disfrutar del permiso en otro periodo temporal distinto al período de doce días antes indicado, y siempre que durante el mismo persista dicha hospitalización, entendiéndose que los días serán laborables y consecutivos desde la fecha de inicio del periodo de disfrute.

  Excepción segunda. Para posibilitar la recuperación de hasta un máximo de 3 días de permiso en los supuestos que recoge el artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores, en circunstancias en que el periodo de 12 días naturales establecido, a partir de la fecha de un hecho causante, coincida total o parcialmente con el período completo de disfrute agrupado de fiestas (PFA o coloquialmente “FC”), se seguirá el siguiente procedimiento:

  - Se tomará como período de referencia de PFA el último periodo completo asignado a la persona trabajadora, ya sea el publicado inicialmente o el que la o el trabajador haya cambiado en su totalidad, antes de conocer el hecho causante. Si la persona trabajadora modifica parcialmente el periodo de

BOCM-20250531-2

referencia, el cálculo de la compensación se basará igualmente en este período de referencia, sin tener en cuenta los cambios que hubiese realizado.

- Se disfrutarán el máximo número posible de días laborables hasta un total de 5 días, bien porque el hecho causante suceda antes del inicio o al final del período inicial de PFA, bien porque existan días laborables dentro del periodo de referencia (por haber sido cambiados a otras fechas). Los días de PFA que se disfruten fuera del periodo de referencia serán considerados días de fiesta normales, no recuperables en caso de coincidir con un permiso.

- Si el período de 12 días naturales para disfrute del permiso coincide en su totalidad o en parte con el inicio o con el final del período de referencia de PFA y no pudiese disfrutar de los 5 días laborables, se recuperarán hasta 3 días que irían a cómputo, para alcanzar, en la medida de lo posible, los 5 máximos.

Las jornadas objeto de este cambio tendrán que ser necesariamente las más próximas a la fecha del hecho causante.

Esta misma excepción será de aplicación a los supuestos actuales o futuros de periodos de descanso compensatorio agrupado por realización de jornadas diarias ordinarias de duración superior a 7,5 horas (esto es, en la actualidad, para la Sección de Mantenimiento de Escaleras Mecánicas y para la Coordinación de Mantenimiento Operativo de Red y Centros de Control y Despacho de Cargas).

El crédito favorable a la persona trabajadora de hasta 3 días que pudiera haberse generado por este motivo se tendrá en cuenta para el cómputo de jornada anual que proceda y se regularizará mediante el sistema de solicitud sujeta a cupos diarios preestablecidos o mediante aquel otro sistema que sea de aplicación para el colectivo en cuestión.

En el caso de que el hecho causante se produzca en los meses de noviembre o diciembre y no sea posible disfrutar de los días de crédito favorable durante dichos meses, se disfrutarán dentro del mes de enero del año siguiente.

Límite 2 para los días de permiso retribuido por el motivo previsto en el citado artículo 37.3.b bis), se deberán disfrutar siempre dentro del período de siete días naturales, que se inicia desde el día del hecho causante, éste incluido; y de nueve días naturales, que se inicia desde el día del hecho causante, éste incluido, si fuera preciso hacer un desplazamiento al efecto.

Dentro de estos límites temporales se entenderá incluido, en caso de proceder, el día natural adicional que establece el convenio colectivo, que se señalará en el día inmediato siguiente al último día laborable en que se disfrute el permiso previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

- Los casos de hospitalización domiciliaria se asimilarán a los generales de hospitalización cuando conste, expresamente, en la justificación que se presente esa modalidad de atención sanitaria. En todo caso, el permiso por esta hospitalización domiciliaria corresponderá en la medida en que no se hubiera agotado ya el disfrute

BOCM-20250531-2

de los 5 días laborables con anterioridad a la fecha de inicio de esta modalidad de hospitalización.

En los supuestos en que el permiso obedezca a la necesidad de mantener, tras una intervención quirúrgica sin hospitalización, reposo domiciliario durante un tiempo preestablecido, la duración del permiso abarcará el día de la intervención más el número de días de reposo pautado, sin que, en ningún caso, pueda superarse el máximo de 5 días laborables.

La Parte Social entiende que la interpretación de este tipo de permiso no es conforme con el E.T. y expresa, como salvedad respecto de este apartado, su derecho a seguir reclamando el disfrute de cinco días laborables en todos los supuestos.

- Los días de Permiso para Asuntos Propios (PAPs) seguirán teniendo, a estos efectos, el carácter de días laborables, por lo que, a efectos del disfrute de permisos por el artículo 37.3.b) y b bis) del Estatuto de los Trabajadores, computarán como días de permiso retribuido, sin opción de traslado a otra fecha distinta; si bien, en el caso de que el día de PAP coincidente con los períodos fijados para el disfrute de permisos retribuidos sea un PAP no retribuido, y siempre que no haya sido objeto de previo cambio de naturaleza (retribuido a no retribuido), se anulará dicho PAP, de forma que la persona interesada disfrutará de la jornada laboral en cuestión como un día de permiso retribuido y podrá volver a solicitar dicho PAP no retribuido y anulado para otra fecha del año natural, de acuerdo a la normativa vigente.

1.2.3. Permiso cuando el hecho causante se produzca durante la jornada laboral, o una vez finalizada la misma.

Se podrá retrasar el inicio del disfrute del permiso al día que corresponda en los supuestos regulados en el apartado 1.2.2., cuando el hecho causante se haya producido una vez finalizada la jornada laboral de la persona trabajadora.

Si el hecho causante se produce mientras se encuentra realizando su jornada laboral, de forma sobrevenida o urgente, el inicio del disfrute del permiso también podrá trasladarse conforme se ha indicado en el párrafo previo, salvo que la persona trabajadora, tras comunicar la incidencia a su superior o superiora a los efectos oportunos, opte por abandonar su puesto de trabajo, en cuyo caso el cómputo de días se iniciará desde la hora de retirada del puesto de trabajo.

El retraso del inicio del disfrute del permiso no afecta al período de doce días naturales, cuyo cómputo comienza, en todo caso, desde el día del hecho causante, éste incluido.

1.2.4. Permiso para la persona trabajadora víctima de violencia de género o víctima de violencias sexuales.

Los dos días de permiso retribuido para cooperar al proceso de recuperación de la persona trabajadora víctima de violencia de género o de violencias sexuales, se disfrutarán coincidiendo con la fecha en que se presente la denuncia de dicha situación

BOCM-20250531-2

en Comisaría o Juzgados o a continuación de ésta, en el plazo de los 7 días naturales siguientes, a elección de la víctima de violencia.

1.2.5 Permisos para personal con turno de noche.

En el caso de personas trabajadoras que realicen el turno de noche y soliciten un permiso de carácter grave por hospitalización o intervención quirúrgica (supuesto regulado en el apartado A.b) de esta cláusula) podrán iniciar su disfrute en el día inmediatamente anterior a la fecha del hecho causante, siempre y cuando éste tenga lugar antes de las 14:00 horas.

Esta posibilidad también será de aplicación al supuesto de intervención quirúrgica de carácter leve que no requiera hospitalización (en los términos y para las personas indicadas en el apartado B.c) de esta cláusula).

1.3. Tiempos máximos.

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

1.3.1. Desplazamiento.

Se considerará que existe desplazamiento en todos aquellos casos que se produzcan fuera de la provincia de Madrid, siempre que la persona trabajadora no viva en la provincia donde se produzca el hecho causante.

1.3.2. Enfermedad leve.

Como norma tradicional en la Compañía, se concede un solo día de permiso retribuido en los casos en que la asistencia al familiar enfermo sea urgente pero no grave, o se trate de intervenciones quirúrgicas de carácter leve, que no requieran de hospitalización, o de reposo domiciliario, en las que se considera lógico que se acompañe al familiar en el momento de la operación. Este derecho enunciado se reserva exclusivamente a los casos en que la persona enferma asistida sea el padre, madre, hijo, hija o cónyuge/pareja de hecho/conviviente de la persona trabajadora, por el tiempo necesario y hasta un máximo de un día natural, siempre que ésta acredite su presencia como acompañante.

1.3.3. Cumplimiento de deber público.

En caso de permiso por cumplimiento de deber inexcusable de carácter público y personal, la duración del permiso únicamente comprenderá el tiempo indispensable para el cumplimiento del mismo. Quedan excluidos de este supuesto aquellos casos que, aunque exigibles, no deban cumplirse en un momento determinado, sino dentro de un período de tiempo.

BOCM-20250531-2

1.4 Supuesto de reducción de jornada laboral.

En los casos de reducción de la jornada laboral diaria, la duración de la jornada de los días de permiso retribuido se corresponderá con dicha jornada reducida. En el supuesto de reducción al 50% de la jornada laboral que se lleva a efecto mediante modalidades de trabajo en jornadas diarias completas, según lo previsto en la cláusula 26ª del convenio colectivo, se entenderá que el disfrute de cada permiso durante una jornada laboral completa conlleva, en realidad, el disfrute de dos días de permiso; si bien, en el caso de los permisos por motivo del artículo 37.3. b) y b bis), se redondeará al alza hasta la jornada completa.

1.5 Cambios de servicio o descansos.

No se podrá permutar el servicio asignado, o cambiar, suprimir o introducir descansos en fechas o periodos coincidentes con disfrute de permisos retribuidos, una vez conocida por la persona trabajadora la incidencia o el motivo que da derecho al permiso. Dichos cambios serán denegados o, en su caso, anulados y tal conducta podrá ser objeto de reproche disciplinario por parte de la empresa.

2. JUSTIFICANTES DE LOS PERMISOS RETRIBUIDOS.

2.1. Acreditación del parentesco.

En todos los supuestos de permisos se deberá aportar la documentación precisa que permita acreditar el parentesco de quien solicita el permiso con la persona que lo genera. En consecuencia, puede ser necesaria la presentación de diversos Libros de Familia (o de documentos acreditativos correspondientes), además del propio, dependiendo del grado y condición del parentesco, con el fin de que el mismo pueda ser verificado.

2.2 Acreditación para supuestos de los artículos 37.3 b) y 37.9 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de permisos previstos en el artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores, por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cualquier persona distinta del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, se deberá aportar la documentación que permita acreditar, la convivencia entre la persona trabajadora solicitante del permiso y la persona que padece la situación que origina el mismo, así como la necesidad de cuidado efectivo por parte de la primera hacia la segunda.

En el supuesto de ausencias al trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata, se deberá aportar la documentación precisa que permita acreditar, la convivencia requerida,

BOCM-20250531-2

así como la causa de fuerza mayor, la urgencia, y la presencia inmediata e indispensable de la persona trabajadora.

2.3. Requisitos de los justificantes.

Todos los justificantes deberán contener los datos del organismo o entidad que certifica, los correspondientes a la persona que genera el permiso, y la fecha del hecho causante.

En determinados supuestos, según se dirá a continuación, los justificantes deberán incluir otros datos complementarios.

2.3.1. Permisos por matrimonio o inscripción en un registro oficial de uniones de hecho.

Se justificarán mediante uno de los documentos siguientes:

- Libro de familia o documento acreditativo correspondiente.
- Acta de matrimonio o copia de escritura pública emitida por Notario.
- Certificación emitida por alguna de las confesiones religiosas con derecho a celebrar matrimonio con efectos civiles en España.
- Certificado de inscripción en un registro oficial de uniones de hecho.

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

2.3.2. Permisos por defunción.

Se justificarán mediante uno de los documentos siguientes:

- Certificado médico oficial.
- Acta de defunción.
- Justificante del tanatorio o funeraria, donde conste la fecha de fallecimiento.

2.3.3. Permisos por traslado de domicilio.

Además de solicitar formalmente el permiso, la persona interesada deberá dar de alta la nueva dirección que constituye el domicilio habitual, a través de Andén Central, o en la Oficina de Atención al Empleado/a, con anterioridad a la fecha del traslado, indicando el día en que se va a disfrutar del permiso.

Como justificante, deberá aportarse certificado de empadronamiento en el que conste la fecha de alta en el nuevo domicilio, así como, en el caso de que se pretenda disfrutar del permiso en jornadas festivas especialmente destacadas (24, 25 y 31 de diciembre y 1, 5 y 6 de enero) o bien en fechas que se aparten más de un mes de la fecha de alta de empadronamiento, se deberá aportar factura de la mudanza en la que conste que ésta se realizó en la misma jornada que la solicitada para el disfrute del permiso u otra documentación acreditativa de la fecha del traslado.

BOCM-20250531-2

2.3.4. Permisos por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

Se justificarán mediante documento médico en el que consten con claridad los datos siguientes:

- Identificación del centro hospitalario y la localidad.
- En caso de que la persona enferma sea hospitalizada o intervenida en un establecimiento ajeno al sistema público de salud (centro privado), deberá constar en el justificante que dicha hospitalización o intervención está incluida en el catálogo de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud.
- Nombre y apellidos del paciente o de la paciente.
- Fecha en que el o la paciente fue ingresado/a o intervenido/a.
- Calificación de la enfermedad, el accidente o la intervención quirúrgica como grave o bien la duración de la hospitalización; si se trata de una intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario.
- Nombre y apellidos de la persona trabajadora a cuya solicitud se expide el certificado.
- Fecha de expedición del certificado.

2.3.5. Permisos por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal.

Se justificará mediante documento fehaciente según las circunstancias en cuestión, pero, al menos, el documento oficial deberá reunir los siguientes datos:

- Organismo oficial que requiera el cumplimiento del deber por parte de la persona trabajadora.
- Carácter o condición del deber que ha de cumplirse (presidente/presidenta o vocal de mesa electoral, testigo, perito, etc.)
- Nombre y apellidos de la persona trabajadora.
- Fecha y hora en que se requiere el cumplimiento.
- Localidad en que se debe realizar. A efectos aclaratorios y para el caso de comparecencia ante juzgados o tribunales, tendrán carácter retribuido los siguientes supuestos:

    • En el proceso penal: asistencia a juicio cuando la persona trabajadora es citada judicialmente para testificar o para peritar.

    • En el proceso civil: asistencia a juicio cuando la persona trabajadora es citada judicialmente para testificar. En los casos en los que sea citada para realizar un peritaje, cuando esta designación sea hecha directamente por el juzgado.

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

BOCM-20250531-2

2.3.6. Permisos para la asistencia a exámenes prenatales o a cursos de preparación al parto (en ambos casos, realizados por la Seguridad Social).

En el caso de la trabajadora embarazada, se deberá justificar que el horario del citado examen prenatal o del curso de preparación coincide con el horario de prestación de la jornada ordinaria que tenga asignada y que dicho examen no puede producirse (o que el mencionado curso no puede recibirse) en otro horario distinto, no coincidente con el de su jornada laboral.

En el caso de la persona trabajadora de Metro que sea cónyuge o pareja de hecho o conviviente de la embarazada deberá acreditar que el examen prenatal de ésta no puede producirse (o que el curso de preparación al parto de ésta no puede recibirse) en otro horario distinto, no coincidente con el de su jornada laboral.

2.3.7. Permisos para la persona trabajadora víctima de violencia de género o víctima de violencias sexuales.

El disfrute del permiso se acreditará con la presentación de la correspondiente denuncia ante una Comisaría o un Juzgado o acreditación administrativa de la Comunidad de Madrid de la situación de violencia de género; si no mediara denuncia, podrá justificarse por decisión informada de la trabajadora o trabajador social de la empresa.

2.3.8. Permisos en situaciones de catástrofes o fenómenos meteorológicos adversos.

Se estará a las disposiciones dictadas en cada caso por las autoridades competentes.

2.4. Presentación de los justificantes.

2.4.1. Plazo de entrega.

La persona interesada tiene un plazo máximo de diez días naturales a contar desde aquel en que se produce el hecho que origina el permiso, sin necesidad de requerimiento alguno por parte del Departamento de Recursos Humanos.

2.4.2. Lugar y modo de presentación.

Con carácter general, se deberá presentar a través de la intranet de la empresa (Andén Central) mediante el formulario de solicitud habilitado al efecto, indicando el nombre y cargo de la persona interesada, el motivo del permiso y los días disfrutados. Excepcionalmente, para el personal del Área de Gestión Operativa de Líneas, y hasta que se habiliten los medios tecnológicos necesarios para su tramitación a través de Andén Central, se deberá presentar en Nombramiento de Servicios; excepto para Jefes y Jefas, y Técnicos y Técnicas de Línea y personal de estaciones que lo harán a través de su Coordinación de Línea.

Atendiendo a lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, según el cual "el trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo", en los casos en que no se sigan los procedimientos señalados, el permiso no podrá considerarse retribuido, con la consiguiente repercusión en nómina.

BOCM-20250531-2

2.4.3. Medio de comunicación con la persona trabajadora en relación con la gestión de la solicitud de permiso.

Cualquier comunicación adicional a la concesión o denegación del permiso (solicitud de documentación adicional, concesión parcial o justificación de denegación del mismo), se realizará exclusivamente a través de la dirección de correo electrónico corporativo de la persona solicitante del permiso.

3. SOLICITUD Y TRAMITACIÓN DE LOS PERMISOS O LICENCIAS SIN RETRIBUCIÓN.

3.1. Solicitud de permisos sin retribución de duración igual o inferior a 15 días.

La petición se deberá realizar a través del Servicio correspondiente, debiéndose confeccionar la hoja de solicitud del permiso con la antelación suficiente para poder valorar y disponer a tiempo las medidas que, en su caso, procedan para la cobertura del servicio. La conformidad previa, expresa y por escrito de la citada persona Responsable será requisito imprescindible para considerar autorizado el permiso.

3.2. Solicitud de permisos sin retribución de duración superior a 15 días (y hasta 3 meses).

La solicitud se deberá presentar (por escrito o a través de la intranet de la empresa, Andén Central) al Servicio de Compensación y Administración de Personal (División de RR HH), con al menos 30 días naturales de antelación a la fecha de inicio de éste. La conformidad expresa y por escrito (o a través de la intranet de la empresa, Andén Central) del citado Servicio será requisito imprescindible para considerar autorizado el permiso.

CAPÍTULO II: TURNOS DE TRABAJO

CLÁUSULA 12ª: Petición y asignación de turno y servicio para el personal del Área de Gestión Operativa de Líneas. Incompatibilidad de turnos y sistema de cambios de descanso consigo mismo del colectivo de Maquinistas de Tracción Eléctrica del Área de Gestión Operativa de Líneas y del sector de oficio. Título de Transporte Anual de los trabajadores y trabajadoras para el desempeño de su actividad laboral.

A) Petición y asignación de turno y servicio para el personal del Área de Gestión Operativa de Líneas.

Para la asignación de turno y servicio del personal del Área de Gestión Operativa de Líneas se estará, además de a lo establecido en la normativa interna vigente, a la cláusula 13ª del convenio colectivo 2009-2012 y a lo acordado al respecto en sede de Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo 2009-2012 y del convenio colectivo 2013-2015, en reuniones celebradas los días 31 de julio y 17 de noviembre de

BOCM-20250531-2

2009, 2 y 29 de octubre y 20 de noviembre de 2014 y 8 de mayo de 2015; así como a lo previsto en los anexos XIII y XVII del presente convenio colectivo.

Petición de servicio adicional en modelo de petición abierta.

Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras de los colectivos de Maquinista de Tracción Eléctrica y Jefe de Sector (así como el colectivo de Jefe/a de Depósito en cuanto los sistemas informáticos lo permitan) podrán realizar, si lo desean, una solicitud de servicio adicional en modelo de petición abierta.

Esta nueva modalidad de solicitud permite a las personas interesadas elegir directamente mediante la intranet de la empresa (Andén Central), el puesto de trabajo que les corresponda para cada año (o período de asignación de servicio), teniendo en cuenta su posición en el escalafón del colectivo y la oferta de puestos disponibles para el mismo, que se irá actualizando cada día del período que se establezca para formular la petición.

Los aspectos más relevantes de este nuevo modelo son:

- En el colectivo de Jefe/a de Sector se realizará una asignación previa de ciertos puestos de trabajo que no serán ofertados en la petición abierta.

- Se publicará un listado de las personas de cada colectivo, ordenadas por estricto orden de escalafón, con la fecha asignada para que puedan realizar su solicitud.

- Cada día, de 9 a 19 horas, realizarán su solicitud un número máximo de personas (que podrá variar anualmente en función de las y los agentes de cada colectivo).

- El número de servicios que debe solicitar cada persona dependerá del número que ocupe en el listado de su día (el 1º deberá solicitar un servicio, el 2º dos, y así sucesivamente).

- Diariamente se actualizará la oferta de puestos disponibles, eliminando del total de puestos ofertados aquellos que ya hayan sido asignados en días anteriores.

- Si alguna persona no formalizara la petición abierta en su día asignado al efecto, se le asignará servicio, en función de su petición previa, atendiendo a su posición en el escalafón y de acuerdo a la normativa vigente.

- Cada día, el servicio asignado será comunicado, de manera individualizada a cada persona, el día siguiente mediante correo electrónico y mensaje a través de la aplicación Netro.

- Una vez finalizado el proceso de petición abierta y, teniendo en cuenta el servicio asignado a cada agente, se realizará una publicación general con todos los servicios asignados, así como los correspondientes grupos de descanso.

BOCM-20250531-2

Con esta finalidad, y tal y como se realiza también para la solicitud de servicio previa, se publicarán anualmente las correspondientes Circulares específicas para cada uno de los colectivos afectados, en las que se indicará toda la información necesaria para formalizar correctamente la petición abierta, tal y como se ha hecho ya en el año 2024, para la solicitud de servicio para el año 2025, mediante las Circulares 59/2024 y 60/2024 del Área de Gestión Operativa de Líneas (para Jefes/as de Sector y Maquinistas de Tracción Eléctrica, respectivamente).

B) Incompatibilidad de turnos para distintos colectivos de trabajadores y trabajadoras.

La asignación de turnos de los y las Maquinistas de Tracción Eléctrica de la reserva de correturnos se efectuará teniendo en cuenta la tabla de incompatibilidades adjunta, de tal manera que a una o un Maquinista de Tracción Eléctrica no se le podrá asignar en dos jornadas de trabajo en días consecutivos, dos turnos definidos como incompatibles en dicha tabla de incompatibilidades.

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

TABLA DE INCOMPATIBILIDADES ENTRE TURNOS

Turno de origen	Turno incompatible
Turnos N	Turnos M, D, P, T, F0600/F0645 y F1330/F1415
Turnos S, P1300, P1315, P1330 y P1345	Turnos M, D0600, D0630, P0715, P0730, P0830, P0900 y F0600/F0645
Turno T1600	Turnos M0530, M0550, M0600, D0600, M0615, M0630, D0630, M0645, M0700, M0715, P0715 y F0600/F0645 en días sin flexibilidad horaria
Turnos T1530 y F1330/F1415 en días con flexibilidad horaria	Turnos M0530, M0550, M0600, D0600, M0615, M0630, D0630, M0645 y F0600/F0645 en días sin flexibilidad horaria
Turnos T1500 y D1500	Turnos M0530, M0550, M0600, D0600, M0615 y F0600 en días sin flexibilidad horaria
Turno T1445	Turnos M0530, M0550, M0600, D0600 y F0600 en días sin flexibilidad horaria
Turno T1430	Turnos M0530 y M0550
Turno T1415	Turno M0530

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

BOCM-20250531-2

C) Sistema de cambios de descanso consigo mismo o misma del colectivo de Maquinistas de Tracción Eléctrica.

Los cupos de cambios de descanso consigo mismo o misma del colectivo de Maquinista de Tracción Eléctrica y las condiciones en que podrá accederse a los referidos cambios, serán los que se recogen en los anexos X, XIII y XVII de este convenio colectivo.

D) Título de Transporte Anual para el desempeño de la actividad laboral.

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

CAPÍTULO III: HORARIOS

CLÁUSULA 13ª: Retrasos en la toma de servicio.

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

Para el personal de las Áreas de Gestión Operativa de Líneas y de Control y Planificación de la Operación que realice un horario de mañana, dos de los tres retrasos mensuales autorizados podrá alcanzar hasta los 120 minutos.

Como excepción, el personal que tenga asignado turnos partidos (es decir, con dos semiturnos) dispondrán de hasta 4 retrasos no superiores a 90 minutos, a contar desde el inicio de su jornada laboral, dentro de cada mes natural.

Para el turno P11, dos de los retrasos mensuales autorizados del primer semiturno podrán alcanzar hasta los 120 minutos.

La persona interesada 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 horarios de trabajo de mañana (se entenderá además como tal, a estos únicos efectos, el horario P11), en los que deberá hacerlo cuanto antes, y a ser posible antes de los 60 minutos posteriores a la hora fijada para el inicio de su jornada laboral.

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

CAPÍTULO IV: HORAS EXTRAORDINARIAS

CLÁUSULA 14ª: Horas Extraordinarias de Fuerza Mayor.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias de fuerza mayor las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. A este respecto, y

BOCM-20250531-2

de conformidad con el criterio expresado por la Autoridad Laboral, merecerán tal calificación, como situaciones especiales, las motivadas por las siguientes causas:

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

Sin perjuicio de lo anterior, y de los supuestos ya recogidos en la trigésimo novena reunión de la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo de 2016-2019, de fecha 11 de octubre de 2017, ambas Partes analizarán y valorarán otros supuestos específicos del servicio público que presta la empresa y que excepcionalmente pudieran considerarse asimismo situaciones especiales calificables como de fuerza mayor en la medida en que pudieran afectar a la seguridad de personas trabajadoras y usuarias.

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

CAPÍTULO V: VACACIONES

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

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

La normativa precedente resulta modificada en los términos dispuestos en los respectivos preacuerdos relativos a los colectivos de Agente de Taquilla y de Jefe/a de Depósito y al Servicio de Mantenimiento de Ciclo Corto recogidos en la cláusula 17ª del convenio colectivo 2020-2021, que figuran transcritos en el anexo XVII del vigente convenio colectivo.

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

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

BOCM-20250531-2

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

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

TÍTULO CUARTO

MODIFICACIONES EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

CLÁUSULA 16ª: Teletrabajo.

1.- OBJETO Y DEFINICIONES.

Las Partes convienen regular la modalidad organizativa de teletrabajo, de conformidad con lo dispuesto al efecto en el RDL 28/2020, de trabajo a distancia.

A estos efectos, se asumen las siguientes definiciones establecidas en el citado RDL:

- **Trabajo a distancia**: la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.
- **Teletrabajo:** aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
- **Trabajo presencial:** aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo (recinto de trabajo o dependencia) o en el lugar determinado por la empresa.

No tendrán la consideración de teletrabajo aquellas actividades laborales que, por su propia naturaleza, impliquen la realización del trabajo habitualmente fuera de las dependencias e instalaciones de la empresa, en las que los medios informáticos y de comunicación utilizados por la persona trabajadora sean meros elementos de auxilio y facilitación de dicha actividad laboral.

Se considerará aplicable la presente regulación convencional sobre teletrabajo a la actividad laboral de la persona trabajadora que se preste bajo esta modalidad organizativa durante un mínimo del treinta por ciento de su jornada laboral considerada en cómputo anual.

Para fomentar el trabajo en equipo y el sentimiento de pertenencia y vinculación con la empresa, el teletrabajo. se desarrollará siempre compatibilizando y alternando las modalidades de teletrabajo y de trabajo presencial, de forma que la actividad laboral de teletrabajo se preste durante un máximo de tres jornadas laborales por cada semana

BOCM-20250531-2

laboral ordinaria de cinco días laborables y dos de descanso, y proporcionalmente en otros supuestos, siendo necesariamente las restantes jornadas laborales de la semana de trabajo presencial. En consecuencia, no serán de aplicación, en ningún caso, jornadas anuales completas de teletrabajo.

2.- COLECTIVOS, PUESTOS DE TRABAJO Y/O ACTIVIDADES SUSCEPTIBLES DE TELETRABAJO Y CRITERIOS Y/O CONDICIONES DE ACCESO.

Colectivos, puestos de trabajo y/o actividades susceptibles de teletrabajo.

Se consideran **puestos de trabajo susceptibles de incluirse en la modalidad de teletrabajo** aquellos que, por la naturaleza de su contenido y funciones, puedan desarrollarse íntegramente a distancia, de manera no presencial en los recintos de trabajo y dependencias de la empresa, y con el uso exclusivo de tecnología informática y comunicación.

Se consideran **puestos de trabajo no susceptibles (y, por tanto, excluidos) de la modalidad de teletrabajo** los siguientes: aquellos cuyo desempeño lleve aparejado contactos personales con otros trabajadores o trabajadoras o con terceras personas; los de atención al público o usuarios del servicio; aquellos cuyas funciones estén directamente relacionadas con una instalación o recinto físico de trabajo, bien por el soporte requerido de medios, de instalaciones o de tecnologías de información y/o comunicación, o bien, por posibles restricciones del equipamiento necesario que, por alguna razón, no permitan el acceso remoto.

En consideración a dichos criterios, la relación de colectivos, puestos de trabajo y/o actividades que, a criterio de ambas Partes (o a criterio de la Dirección de la empresa) son, actualmente, susceptibles de prestar servicio bajo la modalidad de teletrabajo (una vez suscritos los correspondientes Acuerdos de trabajo individuales) son los siguientes:

- En el grupo profesional de Responsables y Técnicos y Técnicas, todos los colectivos, esto es, los de Jefe y Jefa de División, Jefe y Jefa de Servicio, Subjefe y Subjefa de Servicio, Jefe y Jefa de Área, Técnica y Técnico Agregado Superior, Técnica y Técnico Medio y Técnica y Técnico Especialista.
- En el grupo profesional de Mandos Intermedios y Técnicas y Técnicos No Titulados Cualificados, el colectivo de Jefe y Jefa de Negociado.
- En el grupo profesional de Empleados y Empleadas, los colectivos de Oficial Administrativo y Administrativa.
- En el grupo profesional de Personal Auxiliar, el colectivo de Auxiliar Administrativo y Administrativa.

Adicionalmente, dependiendo de la naturaleza y área de la actividad laboral y del contenido del puesto de trabajo que, en cada caso y ocasión, les corresponda desempeñar, podrán ser susceptibles de teletrabajo, según resulte de la aplicación de

BOCM-20250531-2

los antedichos criterios y previa suscripción de los correspondientes Acuerdos de trabajo individuales, determinadas personas pertenecientes a los siguientes colectivos:

- En el grupo profesional de Mandos Intermedios y Técnicas y Técnicos No Titulados Cualificados, los colectivos de Programadora y Programador Analista y de Técnica y Técnico Ayudante del Área de actividad de Administración Corporativa.
- En el grupo profesional de Empleados y Empleadas, los colectivos de Auxiliar Técnico y Técnica del Área de actividad de Administración Corporativa, Técnico y Técnica en Delineación y de Auxiliar Técnico y Técnica de Movimiento.

La Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo podrá tratar y acordar, en su caso, la posterior modificación, reducción o ampliación de esta relación de colectivos, puestos de trabajo y/o actividades.

Criterios y condiciones de acceso.

El perfil de la persona trabajadora que teletrabaje, deberá ser el adecuado para el desarrollo de la actividad desempeñada, considerando imprescindible la habituación a los equipos informáticos y acceso en remoto.

En cualquier caso, para poder acceder a este sistema de trabajo será necesario que previamente la persona trabajadora haya desempeñado antes, de manera efectiva, el puesto de trabajo en el que se pretende teletrabajar durante un tiempo mínimo de seis meses (820 horas de trabajo efectivo).

3.- VOLUNTARIEDAD, REVERSIBILIDAD Y ACUERDO DE TELETRABAJO.

El teletrabajo será voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa, si bien dicha voluntariedad no implicará o justificará trato discriminatorio alguno.

La realización del teletrabajo es reversible tanto por voluntad de la empresa como de la persona trabajadora.

La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales. Si la reversibilidad se produjera por causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implique una vuelta inmediata al trabajo presencial, podrá comunicarse con una antelación inferior a 30 días naturales, en cuyo caso se volverá a la situación anterior, una vez superadas éstas.

El teletrabajo requiere la firma del Acuerdo de trabajo a distancia regulado en los artículos 5 a 7 del RDL decreto-ley 28/2020 que deberá realizarse por escrito y que podrá estar incorporado al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior, pero en todo caso deberá formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia.

BOCM-20250531-2

Como contenido mínimo obligatorio previsto en dicha normativa, el Acuerdo de teletrabajo incluirá los siguientes aspectos y materias:

- Inventario de los medios, equipos informáticos, teléfono móvil y herramientas que exige el desarrollo del teletrabajo concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.

- Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de teletrabajar, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.

- Horario de trabajo de la persona teletrabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.

- Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y teletrabajo.

- Centro de trabajo (recinto o dependencia) y estamento organizativo de la empresa al que está adscrita la persona que teletrabaje y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.

- Lugar elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del teletrabajo. De manera opcional y voluntaria, la persona trabajadora podrá designar, a su elección, una segunda localización, que deberá cumplir los requisitos exigibles respecto de las condiciones del lugar y puesto de trabajo; y, en particular, de su localización, de forma que permita una incorporación presencial efectiva, en tiempo prudencial, en caso de dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del teletrabajo.

- Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.

- Medios de control empresarial de la actividad.

- Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del teletrabajo.

- Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables al teletrabajo.

BOCM-20250531-2

– Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el teletrabajo.

– Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, sobre materia de PRL específicamente aplicables al teletrabajo.

– Duración del acuerdo de teletrabajo y, en su caso, plazo de renovación del mismo y causas de resolución anticipada del acuerdo.

La modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de teletrabajo deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación. Esta modificación será puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras.

4.- DERECHOS INDIVIDUALES DE LAS PERSONAS QUE TELETRABAJEN.

De conformidad con lo dispuesto en el RDL 28/2020, las personas que teletrabajen tienen los siguientes derechos individuales:

4.1. Derecho a la formación, en términos equivalentes a las de las personas que prestan servicios presenciales.

4.2. Derecho a la promoción profesional en los mismos términos que las personas trabajadoras que prestan servicios de forma presencial.

4.3. Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad a distancia; garantizando, asimismo, la atención precisa en el caso de dificultades técnicas y derecho al abono y compensación de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral a través del teletrabajo.

Con carácter general, la empresa pondrá a disposición de la persona trabajadora, en concepto de depósito, un equipo informático y de comunicación, los programas informáticos y demás softwares necesarios para el correcto desarrollo de sus funciones y responsabilidades, así como material de trabajo suficiente, de conformidad con los cometidos propios de su puesto y las necesidades de su área o actividad.

Compensación de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios en teletrabajo, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa.

BOCM-20250531-2

4.4. Derecho a poder flexibilizar el horario de prestación de servicios, de conformidad con los términos establecidos en el acuerdo de teletrabajo y la negociación colectiva respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria que se fijen en el Acuerdo de teletrabajo; y la normativa laboral interna y general sobre tiempo de trabajo y descanso.

4.5. Derecho al registro horario adecuado, en términos regulados en el artículo 34.9 del E.T.

4.6. Derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo. Así mismo tendrá derecho a la realización de una evaluación de riesgos y a la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia, de conformidad con lo previsto en el artículo 16 del RDL 28/2020.

4.7. Derecho a la intimidad y a la protección de datos, de conformidad con lo previsto en el artículo 17 del RDL 28/2020.

4.8. Derecho a la desconexión digital, en los términos previstos en el artículo 18 del RDL 28/2020.

5.- DERECHOS COLECTIVOS DE LAS PERSONAS QUE TELETRABAJEN

La persona teletrabajadora tendrá los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral de manera presencial, y estará sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de los trabajadores y trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, el personal en teletrabajo deberá estar adscrito al mismo recinto de trabajo y estamento organizativo en el que desarrolle el trabajo presencial.

Se garantizará que las personas teletrabajadoras puedan recibir información y comunicarse con su Representación Legal de forma efectiva y con garantías de privacidad, mediante la utilización del correo corporativo y de la intranet corporativa (Andén Central), si bien su utilización se sujetará a las indicaciones que la empresa pueda establecer para evitar situaciones de saturación en red o para proteger datos.

Se garantizará la participación y el derecho de voto de la plantilla en teletrabajo en las elecciones sindicales y otros ámbitos de representación de la plantilla. La empresa estará obligada a informar por los medios disponibles y con antelación suficiente sobre el proceso electoral.

BOCM-20250531-2

6.- FACULTADES DE ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN Y CONTROL EMPRESARIAL Y DEBERES DE LAS PERSONAS QUE TELETRABAJEN

De conformidad con lo dispuesto en el RDL 28/2020, las personas que teletrabajen tienen los siguientes deberes:

- Cumplir las instrucciones que, en el marco de la legislación sobre protección de datos y seguridad de la información, haya establecido la empresa, previa participación de la representación legal de las personas trabajadoras.

- Cumplir las instrucciones sobre seguridad de la información específicamente fijada por la empresa, previa información a su representación legal, en el ámbito del trabajo a distancia.

- Cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos, dentro de los términos que, en su caso, se establezcan en la negociación colectiva.

- Disponer de forma adecuada de las conexiones telemáticas exigidas por la empresa para el desarrollo del teletrabajo.

- Asegurar que el lugar de trabajo elegido cumple las condiciones precisas para una adecuada protección en materia de prevención, seguridad y salud en el trabajo, tras haber sido establecidas en la correspondiente EVR de tal modo que permita el correcto desempeño y sin riesgos innecesarios de la actividad laboral.

La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, fijadas en el Acuerdo de teletrabajo, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad.

7.- DERECHOS DE INFORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS (RLT).

La empresa entregará a la RLT, en el plazo de los diez días naturales siguientes a su formalización, una copia de los Acuerdos de teletrabajo suscritos y sus modificaciones, que la firmarán o sellarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega, excluyendo aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudieran afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores. El tratamiento de la información facilitada

BOCM-20250531-2

estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

La empresa informará a la RLT respecto de las instrucciones sobre protección de datos y seguridad de la información.

8.- FACULTADES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y DESARROLLO DEL CONVENIO COLECTIVO.

La Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo queda expresamente facultada para analizar, tratar y, en su caso, acordar todos aquellos aspectos de desarrollo de la modalidad contractual de teletrabajo así como cualquier discrepancia sobre su ejecución que pudiera surgir entre las Partes; y, en particular, sobre:

- Modificación, reducción o ampliación de la relación de colectivos, puestos de trabajo y/o actividades susceptibles de teletrabajo.
- Porcentaje, periodicidad y cómputo de la prestación de trabajo presencial.
- Determinación del importe correspondiente a la compensación por gastos que corresponda.
- Instrucciones sobre protección de datos y seguridad de la información.
- Las condiciones de uso y conservación de los equipos o útiles informáticos y de comunicación que la Dirección de la empresa ponga a disposición de las personas que teletrabajen.
- Las medidas de vigilancia y control sobre la actividad de las personas que teletrabajen.

CLÁUSULA 17ª: Acuerdos alcanzados sobre medidas de reorganización del trabajo, modificación de condiciones de trabajo y de mejora de la productividad.

En el transcurso de la negociación de este convenio colectivo, se han alcanzado determinados acuerdos sobre asuntos y medidas que afectan a distintas materias, ámbitos organizativos (Servicios o Secciones) y colectivos de trabajadores y trabajadoras de la empresa. Seguidamente se reseñan en los tres apartados siguientes:

Apartado Uno.- Acuerdo sobre el nuevo modelo de operación de Líneas de Alta Regularidad (modelo LAR), mediante conducción automática, para su futura

BOCM-20250531-2

implantación en líneas 6 y 8 de la red de Metro de Madrid: Condiciones de acceso, perfiles de puesto, procesos de selección y cobertura de los nuevos puestos de trabajo.

1. INTRODUCCIÓN

La explotación del nuevo modelo de operación de Líneas de Alta Regularidad, mediante conducción automática, conlleva la creación de los nuevos puestos de trabajo siguiente:

- **Operador/a de Línea de Alta Regularidad (en adelante, Operador/a).**
- **Gestor/a de Línea de Alta Regularidad (en adelante, Gestor/a).**
- **Controlador/a de Línea de Alta Regularidad (en adelante, Controlador/a).**

A continuación, se reseña, para cada una de estas figuras, los aspectos relativos a su respectiva naturaleza, funciones y condiciones para el acceso y para el proceso de selección, en su caso.

Estos nuevos puestos de trabajo convivirán con los actuales colectivos relacionados con la explotación del servicio.

2. OPERADOR/A DE LÍNEA DE ALTA REGULARIDAD

2.1 Naturaleza.

El Operador/a de Línea de Alta Regularidad (OLAR) se configura como un nuevo puesto de trabajo del colectivo de Maquinista de Tracción Eléctrica (MTE).

2.2 Funciones.

Bajo la dependencia jerárquica del Gestor/a y la dependencia funcional del Gestor/a y del Controlador/a, el puesto de trabajo de Operador/a asumirá, como principales funciones, las siguientes:

- Todas las funciones actuales o futuras del colectivo de MTE que resulten compatibles con una línea automática (tales como la conducción manual en líneas y depósitos, realización de agujas; atención, información y asistencia a viajeros; revisión de elementos y del estado del tren; y revisión de elementos del túnel vinculados a la circulación).
- Resolución de incidencias relacionadas con la circulación y de situaciones de emergencia en líneas automáticas, siguiendo los procedimientos operativos que se establezcan: resolución de averías, atención en servicio interrumpido, conducción de trenes en situaciones degradadas.

BOCM-20250531-2

- Vigilancia, supervisión y resolución de incidencias de las instalaciones en andén que limitan la zona de circulación automática (puertas de andén y resto de instalaciones que protegen la zona de circulación automática), siguiendo los procedimientos operativos que se establezcan.

- Atención a dispositivos en andén, grandes afluencias y asistencia a viajeros.

- Informar sobre las incidencias que se detecten en las instalaciones de estación que se encuentren en el andén o den acceso a éste (entre otras, puertas de andén, escaleras mecánicas, ascensores, extintores, alumbrados, dotación de equipamientos en el andén) para posibilitar la intervención de los restantes estamentos de la compañía.

- Para el desarrollo de sus funciones, asumirán aquellas tareas que resulten precisas para la correcta explotación del nuevo modelo de operación, así como la utilización de las tecnologías y medios de comunicación fijos y portátiles asociados a dichas tareas.

- Todas las nuevas funciones que sea necesario asumir de futuro para la correcta explotación del nuevo modelo de operación serán negociadas con la Representación de las y los trabajadores.

2.3 Condiciones para el acceso al puesto de trabajo y proceso de selección.

2.3.1 Condiciones para el acceso al puesto de trabajo.

Podrán optar voluntariamente al desempeño de este puesto de trabajo todas las personas pertenecientes al colectivo de Maquinista de Tracción Eléctrica (MTE) que cumplan los siguientes requisitos:

– Los requerimientos físico-médicos correspondientes al colectivo de MTE, con las particularidades que puedan resultar de la EVR del puesto de trabajo de OLAR, serán definidos por el Área de Prevención Laboral, los cuales se tratarán en el Comité de Seguridad y Salud y se comunicarán al Comité de Empresa.

– Aptitud respecto del perfil competencial requerido, que será establecido por el Servicio de Organización y Selección, tomando como referencia el perfil de competencias utilizado en las bases del último proceso de selección para contratación de MTE de enero de 2023.

– Superación del correspondiente curso de formación profesional.

BOCM-20250531-2

El puesto de trabajo de Operador/a se asignará siguiendo los criterios habituales de asignación voluntaria o forzosa de puestos de trabajo que se oferten para el colectivo de MTE, teniendo en cuenta las condiciones específicas recogidas en el presente documento, que se publicarán en la correspondiente Circular del Área de Gestión Operativa de Líneas para la solicitud y asignación anual de puestos de trabajo de este colectivo.

Las personas que, como resultado del primer proceso de asignación, ocupen el puesto de trabajo de Operador/a adquirirán un compromiso de permanencia en el desempeño del citado puesto de trabajo durante un tiempo equivalente al de la vigencia de los dos primeros cuadros de servicio anuales en los que se implante efectivamente la explotación del servicio mediante línea automática; si bien dicho compromiso no será de aplicación en el caso de que el Operador/a acceda a un colectivo superior por promoción interna, con posterioridad al desempeño de su puesto de trabajo durante un primer cuadro de servicio anual.

Una vez transcurrido el citado plazo bienal, las personas que hayan finalizado su compromiso de permanencia podrán optar por volver a solicitar el puesto de trabajo de Operador/a o solicitar cualquier otro puesto de trabajo del colectivo de MTE, con ocasión de un nuevo trámite de solicitud anual de servicio para el citado colectivo de MTE.

De igual forma, una vez transcurrido dicho plazo bienal, en los sucesivos trámites de solicitud anual de servicio para el colectivo de MTE se ofertarán para las personas pertenecientes a este colectivo los puestos de trabajo de Operador/a, que se asignarán, siguiendo los criterios habituales de asignación voluntaria o forzosa, a quienes cumplan los requisitos indicados (requerimientos físico-médicos y perfil competencial) y realicen el correspondiente curso de formación.

Con motivo del desempeño del puesto de trabajo de Operador/a, las condiciones de trabajo (turno, vacaciones, permisos, cambios de servicio, etc.) serán las aplicables al colectivo de MTE, con las salvedades expresamente establecidas en este documento.

La realización de pruebas para la acreditación del perfil competencial del puesto de Operador/a se convocará con periodicidad anual y su participación tendrá carácter voluntario para las y los MTE. En caso de existir más solicitantes que acreditaciones ofertadas, se aplicará el orden de preferencia resultante de la mejor posición en el escalafón del colectivo.

Se creará una Reserva (RVA) de MTE con habilitación para la cobertura del puesto de trabajo de Operador/a, en supuestos de disfrute de permisos, vacaciones, jubilaciones, ascensos u otro motivo de ausencia. Las y los MTE que ocupen un puesto de esta reserva percibirán una compensación equivalente al 50% del importe del complemento retributivo asociado al puesto de Operador/a, por cada día de

BOCM-20250531-2

trabajo efectivo, a jornada completa, aunque presten servicio en cualquier otra línea distinta de la 6 y 8 (metro convencional o Metro Ligero); y percibirán el importe completo del citado complemento por cada día que presten servicio efectivo, a jornada completa, en el puesto de Operador/a.

Las condiciones de acceso al puesto de trabajo de Operador/a, así como el proceso de selección aplicable para la cobertura de los puestos de trabajo necesarios, se darán a conocer mediante el correspondiente Aviso de convocatoria de pruebas de aptitud publicado por la División de RR.HH.

2.3.2 Proceso de selección.

El proceso de selección para el puesto de trabajo de Operador/a comprenderá las siguientes fases consecutivas y excluyentes:

• Primera fase. Acreditación del perfil competencial.

Se llevará a efecto mediante la realización de pruebas de evaluación de carácter psicométrico, valoradas por el Servicio de Selección y Organización de la empresa, que determinarán un resultado de aptitud/no aptitud.

En primer término, con periodicidad anual, se llamará a la realización de estas pruebas a un número limitado de personas aspirantes voluntarias, en las condiciones que se determinarán en el Aviso de convocatoria. En caso de existir más solicitantes que acreditaciones ofertadas, se aplicará, a estos efectos, el orden de preferencia resultante de la mejor posición en el escalafón del colectivo.

En caso de necesidad, se podrán efectuar nuevos llamamientos, en las condiciones que se determinen, para la realización de estas pruebas de perfil competencial, hasta acreditar al número de personas necesarias.

Quedarán exentas de realizar estas pruebas las personas pertenecientes al colectivo de MTE que hayan ingresado o ingresen en la empresa a partir de 16 de agosto de 2023, dado que, al haber superado las pruebas competenciales exigidas en el último proceso de selección de nuevos ingresos para MTE, se considera que han acreditado ya su aptitud respecto del perfil competencial exigido para el puesto de trabajo de Operador/a.

• Segunda fase. Superación del curso de formación para Operador/a.

Podrán optar a la realización de este curso de formación para el puesto de trabajo de Operador/a aquellas personas que hayan superado la fase primera, es decir, que tengan acreditado ya el perfil competencial correspondiente a este puesto de trabajo.

BOCM-20250531-2

De entre estas personas, se llamará a la realización del curso a las personas necesarias por el orden que resulte de aplicar los criterios habituales de preferencia en la asignación (voluntaria o forzosa) de los puestos de trabajo ofertados para el colectivo de MTE, los cuales se darán a conocer mediante el correspondiente aviso.

El citado curso de formación se impartirá y evaluará por el Servicio de Formación y Gestión del Conocimiento de Metro de Madrid.

2.4 Desarrollo de la actividad laboral.

En circunstancias ordinarias de explotación, se asignará:

- Un puesto de Operador/a en cada unidad territorial conformada por 4 estaciones en la línea 6, con 21 puestos fijos y sus correspondientes suplentes.

- Un puesto de Operador/a en cada unidad territorial conformada por 4 estaciones en la línea 8, más un puesto adicional, resultando 9 puestos fijos y sus correspondientes suplentes.

El grupo de reserva de Operador/a será formado por 35 personas para las Líneas 6 y 8.

Estos Operadores/as desempeñarán su actividad en toda la línea a la que estuvieran asignados.

Quienes desempeñen el puesto de Operador/a percibirán un complemento de puesto específico asociado a la prestación efectiva de la actividad laboral como Operador/a, por cada día de trabajo efectivo, a jornada completa. El/la MTE que ocupe puesto de reserva de Operador/a percibirá el complemento de puesto íntegro, aunque solo sea llamado a desempeñar este puesto de Operador/a durante una parte de su jornada laboral.
El Operador/a con jornada reducida percibirá la parte proporcional correspondiente del importe del complemento de puesto.

3. GESTOR/A DE LÍNEA DE ALTA REGULARIDAD

3.1 Naturaleza.

La figura del Gestor/a de Línea de Alta Regularidad (en adelante Gestor/a) se configura como un nuevo puesto de trabajo del colectivo de Jefe/a de Línea.

BOCM-20250531-2

3.2 Funciones.

Las funciones principales del puesto de trabajo de Gestor/a son las siguientes:

- Todas las funciones actuales o futuras del Jefe/a de Línea y/o de Técnico/a de Línea que resulten compatibles con una línea automática (gestión y formación del personal adscrito a su ámbito de responsabilidad, gestión de viajeros, gestión de incidencias de instalaciones, gestión de información al viajero, conducción manual en líneas y depósitos, revisión de elementos del tren, etc.).

- Todas las funciones actuales o futuras del Operador/a de Línea de Alta Regularidad.

- Gestión y resolución de incidencias de circulación y de situaciones de emergencia en líneas automáticas, siguiendo los procedimientos operativos que se establezcan: gestión y resolución de averías, atención en servicio interrumpido, conducción de trenes en situaciones degradadas, desalojos, retiradas, rescates y encierres de trenes en situaciones degradadas, así como el retorno a la situación normal del servicio, etc.

- Gestión y resolución de incidencias de instalaciones de puertas de andén, así como del resto de instalaciones de estación, tren, túnel y recintos, siguiendo los procedimientos operativos que se establezcan.

- Gestión de depósitos y cocheras de líneas automáticas: actuación de material móvil en recintos, actuación en aparatos de vía, etc.

- Todas las nuevas funciones que sea necesario asumir de futuro para la correcta explotación del nuevo modelo de operación serán negociadas con la Representación de las y los trabajadores.

3.3 Condiciones para el acceso y desempeño del puesto de trabajo de Gestor/a.

3.3.1. Condiciones para un primer proceso de selección para acceso al puesto de trabajo.

Podrán participar voluntariamente en un primer proceso de selección para cubrir el puesto de trabajo de Gestor/a todas las personas pertenecientes al colectivo de Jefe/a de línea que, en la fecha del Aviso de convocatoria del proceso de selección, acrediten dos o más años de prestación de servicio en el colectivo de Jefe/a de Línea y cumplan los requerimientos físico-médicos necesarios para el desempeño del puesto de trabajo determinados por el servicio de Salud Laboral.

BOCM-20250531-2

El puesto de trabajo de Gestor/a se asignará siguiendo los criterios habituales de asignación voluntaria o forzosa de puestos de trabajo que se oferten para el colectivo de Jefe/a de línea, teniendo en cuenta las condiciones específicas recogidas en el presente documento.

Las condiciones de acceso y desempeño del puesto de trabajo de Gestor/a, así como las del primero proceso de selección aplicable para la cobertura de los puestos de trabajo necesarios, se darán a conocer mediante el correspondiente Aviso de convocatoria publicado por la División de RR.HH.

Compromiso de permanencia como resultado del primer proceso de asignación.

Las personas que, como resultado del primer proceso de asignación, ocupen el puesto de trabajo de Gestor/a adquirirán un compromiso de permanencia en el desempeño del citado puesto de trabajo durante un tiempo equivalente al de la vigencia de los dos primeros cuadros de servicio anuales en los que se implante efectivamente la explotación del servicio mediante línea automática; si bien dicho compromiso no será de aplicación en el caso de que el Gestor/a acceda a un colectivo superior por promoción interna, con posterioridad al desempeño de su puesto de trabajo durante un primer cuadro de servicio anual.

Una vez transcurrido el citado plazo bienal, las personas que hayan finalizado su compromiso de permanencia podrán optar por volver a solicitar el puesto de trabajo de Gestor/a o solicitar cualquier otro puesto de trabajo del colectivo de Jefe de Línea, con ocasión de un nuevo trámite de solicitud anual de servicio para el citado colectivo.

3.3.2.- Fases del primer proceso de selección para la cobertura inicial de los puestos de Gestor/a.

El primer proceso de selección para la cobertura inicial del puesto de trabajo de Gestor/a comprenderá las siguientes fases consecutivas:
Primera fase: Pruebas teórico-prácticas de conocimientos.

Tendrá un peso del 60% en la puntuación acumulada resultante para determinar las personas candidatas que accederán a la tercera fase de este proceso.

Segunda fase: Pruebas de evaluación del perfil competencial (evaluación psicotécnica, entrevista personal o pruebas grupales) y entrevista personal con Responsables del Área de Gestión Operativa de Líneas.
A esta fase accederán, en uno o varios llamamientos, un número limitado de aspirantes de entre las personas que hayan obtenido la mejor puntuación en la primera fase (el número concreto se determinará en el aviso de convocatorias de las plazas).

BOCM-20250531-2

El resultado de esta segunda fase, siempre que se superen dichas pruebas de evaluación, tendrá un peso del 40% en la puntuación acumulada resultante para determinar las personas que accederán a la tercera fase de este proceso, del que un 20% corresponderá a las pruebas de evaluación del perfil competencial y el otro 20%, a la entrevista personal con Responsables del Área de Gestión Operativa de Líneas.

Tercera fase: Superación del curso de formación del puesto de trabajo de Gestor/a.

A esta fase accederán el número de personas aspirantes necesarias, siguiendo el orden preferencial de la mejor puntuación obtenida en las dos fases anteriores (el número concreto se determinará en el aviso de convocatorias de las plazas).

Quedarán apartados del proceso de selección aquellos y aquellas aspirantes que no superen este curso de formación, que será impartido y evaluado por el Servicio de Formación y Gestión del Conocimiento de Metro de Madrid.

Orden de cobertura de los puestos de Gestor/a.

La puntuación final para determinar el orden de cobertura de los puestos de trabajo de Gestor/a ofertados entre quienes hubieran superado el proceso de selección se obtendrá de la siguiente manera: un 40% lo constituirá la puntuación acumulada obtenida como resultado de las fases primera y segunda (pruebas teórico-prácticas de conocimientos y pruebas psicotécnicas y entrevista, respectivamente), de conformidad con las ponderaciones establecidas; y el 60% restante, lo constituirá la puntuación alcanzada en la tercera fase (curso de formación).

3.3.3.- Oferta y cobertura de puestos de trabajo de Gestor/a a partir del tercer cuadro de servicio (éste inclusive) y siguientes.

A partir del tercer cuadro de servicio (éste inclusive) con implantación efectiva del modelo de explotación de la línea automática, los puestos de trabajo de Gestor/a se ofrecerán, anualmente, con ocasión de un nuevo trámite de solicitud anual de servicio para el citado colectivo de Jefe/a de Línea, pudiendo optar a cubrir estos puestos todas las personas pertenecientes al citado colectivo (esto es, sin necesidad de superar un proceso de selección) que, en la fecha de inicio del trámite de solicitud anual, cumplan los siguientes requisitos:

- Acrediten dos o más años de prestación de servicio en el colectivo de Jefe/a de Línea.
- Cumplan los requerimientos físico-médicos necesarios para el desempeño del puesto de trabajo determinados por el servicio de Salud Laboral.

BOCM-20250531-2

– En la evaluación del Complemento Variable del año natural anterior hayan obtenido una nota correspondiente, al menos, a un desempeño adecuado (esto es, una nota de “Contribuye adecuadamente a resultados” o superior a ésta).

Una vez asignados los puestos, se impartirá la formación necesaria para el desempeño del puesto de trabajo.

3.3.4.- Adaptación de condiciones de trabajo.

Con motivo del desempeño del puesto de trabajo de Gestor/a, las condiciones de trabajo (turnos, horarios, vacaciones, permisos, cambios de servicio, etc.) aplicables al Gestor/a serán las correspondientes al colectivo de Jefe/a de línea, con las salvedades expresamente establecidas en este documento.

3.4 Desarrollo de la actividad laboral.

En circunstancias ordinarias de explotación, se asignará, con carácter general y organizados acorde a las circunstancias de servicio y a la demanda de viajeros:

- 14 puestos en la línea 6.
- 7 puestos en la línea 8.

Con carácter previo a su implantación, se informará a la Representación de las y los trabajadores respecto de la localización del lugar de toma de servicio, instrumentos, elementos y demás útiles necesarios para el desempeño de la actividad laboral en este puesto de trabajo.

Quienes desempeñen el puesto Gestor/a percibirán un complemento de puesto específico asociado a la prestación efectiva de la actividad laboral como Gestor/a, por cada día de trabajo efectivo, a jornada completa. Se considerará, a estos efectos, también como jornada completa, el supuesto de que una persona sea llamada a desempeñar este puesto de Operador/a durante una parte de la jornada laboral.

El Gestor/a con jornada reducida percibirá la parte proporcional correspondiente del importe del complemento de puesto.

4. CONTROLADOR/A DE LÍNEA DE ALTA REGULARIDAD

4.1 Naturaleza.

La figura del Controlador/a de Línea de Alta Regularidad (en adelante Controlador/a) se configura como un nuevo puesto de trabajo del colectivo de Inspector/a del Puesto de Mando.

BOCM-20250531-2

4.2 Funciones.

Las funciones principales del puesto de trabajo de Controlador/a son las siguientes:

- Todas las funciones actuales o futuras del Inspector/a de Puesto de Mando (IPM) compatibles con una línea automática.

- En relación con la circulación:

  - Control y supervisión de la circulación en la línea automática de todo tipo de material móvil, control y telemando de los elementos del tren y de las puertas de andén, organización de trabajos en estaciones, depósitos, cocheras, plataforma de vía, etc.
  - Supervisión de las cámaras embarcadas en tren, túnel y en andén.
  - Supervisión individualizada del estado funcional de cada tren en circulación.
  - Intervención remota sobre elementos del tren (tiradores de emergencia, bloqueo de puertas, freno de servicio, alumbrado, etc.) y puertas de andén.
  - Coordinación, gestión y supervisión de desalojos, retiradas, rescates y encierres de trenes en situaciones degradadas, así como el retorno a la situación nominal del servicio, siguiendo los procedimientos operativos que se establezcan.
  - Gestión de depósitos y cocheras de líneas automáticas.

- En relación con las instalaciones:

  - Control, supervisión y telemando de instalaciones de túnel (luz de túnel, ventilación, vías de evacuación...) y de estaciones, principalmente, en andenes; para el desempeño de esta función podrá contar con el apoyo puntual de otros colectivos relacionados con estos ámbitos.

- En relación con las comunicaciones:

  - Atención e información al viajero por megafonía, teleindicadores e interfonía.
  - Situaciones degradadas. Interacción directa con viajeros embarcados como parte de la resolución de incidencias que provoquen afecciones al servicio.

- Registro de información.

- Asumirán, en el futuro, aquellas nuevas tareas relacionadas con sus funciones que resulten precisas para la correcta explotación del modelo, así como la utilización de las nuevas tecnologías asociadas a dichas tareas.

BOCM-20250531-2

- Todas las nuevas funciones que sea necesario asumir de futuro para la correcta explotación del nuevo modelo de operación serán negociadas con la Representación de las y los trabajadores.

4.3 Condiciones para el acceso y desempeño del puesto de trabajo de Controlador/a.

4.3.1.- Condiciones para un primer proceso de selección para acceso al puesto de trabajo.

Podrán participar voluntariamente en un primer proceso de selección para cubrir el puesto de trabajo de Controlador/a todas las personas pertenecientes al colectivo de Inspector/a de Puesto de Mando (IPM) que, en la fecha del Aviso de convocatoria del proceso de selección, acrediten dos o más años de prestación de servicio en el colectivo de IPM y cumplan los requerimientos físico-médicos necesarios para el desempeño del puesto de trabajo determinados por el servicio de Salud Laboral.

El puesto de trabajo de Controlador/a se asignará siguiendo los criterios habituales de asignación voluntaria o forzosa de puestos de trabajo que se oferten para el colectivo de IPM, teniendo en cuenta las condiciones específicas recogidas en el presente documento.

Las condiciones de acceso y desempeño del puesto de trabajo de Controlador/a, así como las del primero proceso de selección aplicable para la cobertura de los puestos de trabajo necesarios, se darán a conocer mediante el correspondiente aviso de convocatoria publicado por la División de RR.HH.

Compromiso de permanencia como resultado del primer proceso de asignación.

Las personas que, como resultado del primer proceso de asignación, ocupen el puesto de trabajo de Controlador/a adquirirán un compromiso de permanencia en el desempeño del citado puesto de trabajo durante un tiempo equivalente al de la vigencia de los dos primeros cuadros de servicio anuales en los que se implante efectivamente la explotación del servicio mediante línea automática; si bien dicho compromiso no será de aplicación en el caso de que el Controlador/a acceda a un colectivo superior por promoción interna, con posterioridad al desempeño de su puesto de trabajo durante un primer cuadro de servicio anual.

Una vez transcurrido el citado plazo bienal, las personas que hayan finalizado su compromiso de permanencia podrán optar por volver a solicitar el puesto de trabajo de Controlador/a o solicitar cualquier otro puesto de trabajo del colectivo de IPM, con ocasión de un nuevo trámite de solicitud anual de servicio para el citado colectivo.

BOCM-20250531-2

4.3.2.- Fases del primer proceso de selección para la cobertura inicial de los puestos de Controlador/a.

El primer proceso de selección para la cobertura inicial del puesto de trabajo de Controlador/a comprenderá las siguientes fases consecutivas:

Primera fase: Pruebas teórico-prácticas de conocimientos.

Tendrá un peso del 60% en la puntuación acumulada resultante para determinar las personas candidatas que accederán a la tercera fase de este proceso.

Segunda fase: Pruebas de evaluación del perfil competencial (evaluación psicotécnica, entrevista personal o pruebas grupales) y entrevista personal con Responsables del Área de Control y Planificación de la Operación.

A esta fase accederán, en uno o varios llamamientos, un número limitado de aspirantes de entre las personas que hayan obtenido la mejor puntuación en la primera fase (el número concreto se determinará en el aviso de convocatorias de las plazas).

El resultado de esta segunda fase, siempre que se superen dichas pruebas de evaluación, tendrá un peso del 40% en la puntuación acumulada resultante para determinar las personas que accederán a la tercera fase de este proceso, del que un 20% corresponderá a las pruebas de evaluación del perfil competencial y el otro 20%, a la entrevista personal con Responsables del Área de Control y Planificación de la Operación.

Tercera fase: Superación del curso de formación del puesto de trabajo de Controlador/a.

A esta fase accederán el número de personas aspirantes necesarias, siguiendo el orden preferencial de la mejor puntuación obtenida en las dos fases anteriores (el número concreto se determinará en el aviso de convocatorias de las plazas).

Quedarán apartados del proceso de selección aquellos y aquellas aspirantes que no superen este curso de formación, que será impartido y evaluado por el Servicio de Formación y Gestión del Conocimiento de Metro de Madrid.

Orden de cobertura de los puestos de Controlador/a.

La puntuación final para determinar el orden de cobertura de los puestos de trabajo de Controlador/a ofertados entre quienes hubieran superado el proceso de selección se obtendrá de la siguiente manera: un 40% lo constituirá la puntuación acumulada obtenida como resultado de las fases primera y segunda (pruebas teórico-prácticas de conocimientos y pruebas psicotécnicas y entrevista,

BOCM-20250531-2

respectivamente), de conformidad con las ponderaciones establecidas; y el 60% restante, lo constituirá la puntuación alcanzada en la tercera fase (curso de formación).

4.3.3.- Oferta y cobertura de puestos de trabajo de Controlador/a a partir del tercer cuadro de servicio (éste inclusive) y siguientes.

A partir del tercer cuadro de servicio (éste inclusive) con implantación efectiva del modelo de explotación de la línea automática, los puestos de trabajo de Controlador/a se ofrecerán, anualmente, con ocasión de un nuevo trámite de solicitud anual de servicio para el citado colectivo de IPM, pudiendo optar a cubrir estos puestos todas las personas pertenecientes al citado colectivo (esto es, sin necesidad de superar un proceso de selección) que, en la fecha de inicio del trámite de solicitud anual, cumplan los siguientes requisitos:

- Acrediten dos o más años de prestación de servicio en el colectivo de IPM.
- Cumplan los requerimientos físico-médicos necesarios para el desempeño del puesto de trabajo determinados por el servicio de Salud Laboral.
- En la evaluación del Complemento Variable del año natural anterior hayan obtenido una nota correspondiente, al menos, a un desempeño adecuado (esto es, una nota de “Contribuye adecuadamente a resultados” o superior a ésta).

Una vez asignados los puestos, se impartirá la formación necesaria para la realización del puesto.

4.3.4.- Adaptación de condiciones de trabajo.

Con motivo del desempeño del puesto de trabajo de Controlador/a, las condiciones de trabajo (turnos, horarios, vacaciones, permisos, cambios de servicio, etc.) aplicables al Controlador/a serán las correspondientes al colectivo de IPM, con las salvedades expresamente establecidas en este documento.

4.4 Desarrollo de la actividad laboral

En circunstancias ordinarias de explotación, se asignará, con carácter general y organizados acorde a la demanda de viajeros:

- 9 puestos en la línea 6.
- 7 puestos en la línea 8.

Quienes desempeñen el puesto de Controlador/a percibirán un complemento de puesto específico asociado a la prestación efectiva de la actividad laboral como Controlador/a,

BOCM-20250531-2

por cada día de trabajo efectivo, a jornada completa. Se considerará, a estos efectos, también como jornada completa, el supuesto de que una persona sea llamada a desempeñar este puesto de Controlador/a durante una parte de la jornada laboral.

El Controlador/a con jornada reducida percibirá la parte proporcional correspondiente del importe del complemento de puesto.

Para el estudio y valoración de asuntos relacionados con la implantación del nuevo modelo de operación anteriormente descrito en los distintos ámbitos de Operación y Mantenimiento, se prevé la creación de un grupo de trabajo específico que reporte a la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo. Así mismo, en la asignación y cobertura de puestos de trabajo de Jefe/a de Sector durante el primer año natural de implantación efectiva del citado modelo LAR, se dará preferencia a la cobertura de los mismos; pudiéndose ampliar este periodo, condicionado a la implantación de un TICS por línea.

Apartado Dos.- Acuerdo sobre la unificación de puestos de trabajo en el colectivo de Auxiliares Técnicos/as de Movimiento adscritos al Puesto Central.

Con la finalidad de mejorar la productividad y organización del colectivo, garantizando, en todo momento, la calidad del servicio prestado, se acuerda **la integración y unificación de las diferentes plantillas y puestos de trabajo del colectivo de las y los Auxiliares Técnicos/as de Movimiento existentes actualmente en el Puesto Central,** que se llevará a efecto en los términos que seguidamente se indican.

Dicha integración conlleva para el colectivo de Auxiliar Técnico/a de Movimiento con adscripción al Puesto Central (en adelante, Auxiliares Técnicos/as de Movimiento de Puesto Central) la unificación de funciones (asumiendo indistintamente las que más adelante se indican), de turnos y horarios (pasando a prestar servicio durante las 24 horas del día, todos los días del año) y de las demás condiciones de trabajo, en los términos que seguidamente se indican.

Excepcionalmente, las personas trabajadoras mayores de 59 años a la fecha de firma del presente acuerdo podrán optar por seguir desempeñando su actual puesto de trabajo.

Escalafón de la plantilla unificada.

Se determinará por orden de fecha de acceso al colectivo y, en caso de empate, por la fecha de ingreso en la empresa.

BOCM-20250531-2

Turnos, horarios y descansos semanales.

La prestación de servicio se desarrollará en tres turnos de trabajo diferentes:

-. Mañana: de 6:30 a 14:30 horas.
-. Tarde: de 14:30 a 22:30 horas.
-. Noche: de 22.30 a 6:30 horas.

El disfrute de los días de descanso semanal se regirá por un sistema de ciclos periódicos de veintiún días. En Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo se estudiará la secuencia de descansos con el resto de colectivos del Puesto Central.

Vacaciones y Fiestas Agrupadas.

Las vacaciones y período de fiestas agrupadas se asignarán, para 2026 mediante sorteo, y en años sucesivos de forma rotativa, atendiendo al cuadro de correspondencias entre períodos de verano y de invierno que sigue:

GRUPO	PERÍODO DE VERANO	CUPO	GRUPO	PERÍODO DE INVIERNO	CUPO
A	Del 22 de junio al 15 de julio	25%	A1	**Del 1 al 27 de enero**	5%
			A2	**Del 1 al 27 de octubre**	5%
			A3	**Del 1 al 27 de enero**	5%
			A4	**Del 1 al 27 de octubre**	5%
			A5	**Del 29 de noviembre al 25 de diciembre**	5%
B	Del 16 de julio al 8 de agosto	25%	B1	**Del 31 de octubre al 26 de noviembre**	5%
			B2	**Del 26 de febrero al 24 de marzo**	5%
			B3	**Del 29 de noviembre al 25 de diciembre**	5%
			B4	**Del 26 de febrero al 24 de marzo**	5%
			B5	**Del 31 de octubre al 26 de noviembre**	5%
C	Del 9 de agosto al 1 de septiembre	25%	C1	**Del 29 de enero al 24 de febrero**	5%
			C2	**Del 29 de enero al 24 de febrero**	5%
			C3	**Del 29 de enero al 24 de febrero**	5%
			C4	**Del 23 de abril al 19 de mayo**	5%
			C5	**Del 23 de abril al 19 de mayo**	5%
D	Del 2 al 25 septiembre	25%	D1	**Del 26 de marzo al 21 de abril**	5%

BOCM-20250531-2

GRUPO	PERÍODO DE VERANO	CUPO	GRUPO	PERÍODO DE INVIERNO	CUPO
			D2	**Del 21 de mayo al 16 de junio**	5%
			D3	**Del 26 de marzo al 21 de abril**	5%
			D4	**Del 26 de febrero al 24 de marzo**	5%
			D5	**Del 21 de mayo al 16 de junio**	5%

Tendrán la consideración de vacaciones los quince primeros días de cada período; el resto de los días serán de fiestas y descansos semanales.

En cada uno de los períodos de verano disfrutará de vacaciones un quinto de la plantilla; y en cada uno de los de invierno, lo hará un numero de 2 o 3 personas.

Permisos para Asuntos Propios.

El cupo diario para Permisos por Asuntos Propios será de una persona por día.

Días de regularización de jornada anual.

Los días de descanso adicional por regularización de la jornada anual se podrán disfrutar, previa petición y autorización por el Servicio, a lo largo de todo el año, excepto los diez primeros días de enero, semana santa, período de vacaciones de verano y diciembre.

Funciones y tareas.

Tras la unificación de los puestos de trabajo existentes, el colectivo de Auxiliares Técnicos/as de Movimiento adscritos a Puesto Central ampliará su ámbito de actuación, asumiendo indistintamente las funciones de soporte administrativo al Puesto Central y de información a las y los viajeros, desarrollando, entre otras, las siguientes tareas:

-. Recepción, registro, tratamiento, archivo y consulta de datos relativos a la explotación: maniobras del material móvil, averías de trenes, horas/coche, disponibilidad de material, rebases, servicios nocturnos, suspensiones de servicio, falta de suministro eléctrico, reclamaciones oficiales, objetos perdidos, informes, accidentes, denuncias, incidencias en las instalaciones, infracciones, circulares y ordenes de servicio....

-. Control y seguimiento de asistencias al trabajo, elaboración del servicio, cambios de servicio, liberaciones sindicales, permisos, horas extraordinarias, bajas por enfermedad, descansos adicionales por regularización de jornada o reconocimiento médico, faltas de puntualidad...

BOCM-20250531-2

-. Elaboración de mensajes, y emisión de informaciones a la clientela, a través de los diferentes canales de comunicación existentes (megafonía, teleindicadores, …).

-. Vigilancia y seguimiento de la planificación y emisión de mensajes.

-. Control y seguimiento de las averías y anomalías detectadas en los equipos o sistemas de información destinados al público.

Apartado Tres.- Otros acuerdos de aplicación a diversos ámbitos organizativos y colectivos de la empresa, con el siguiente contenido:

3.1.-Medida de adaptación a nuevos medios y herramientas digitales y telemáticas, para el desempeño de las funciones del colectivo/puesto de trabajo (toda la empresa).

3.2.-**Medidas que implican nuevos desarrollos informáticos**, cuya planificación y priorización se realizarán en el primer semestre del año 2025 en la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo. Se realizarán los desarrollos informáticos que permitirán ponerlas en producción a lo largo del presente convenio. En la medida que la migración que la compañía tiene iniciada en los sistemas de gestión de Metro de Madrid, en particular SAP y Siar, pudieran impactar en la planificación acordada, se deberá justificar cualquier desviación de plazo en la referida Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio.

Las medidas son las siguientes:

OPERACIÓN:

- Se añadirá una casilla en la petición previa anual para elegir si el RM fuera de jornada se quiere realizar en día de descanso.
- Los cambios de PFA y vacaciones se podrán realizar por Netro.
- Los abonos por desplazamiento se abonarán sin necesidad de trámite en papel por parte de la persona trabajadora, previa solicitud de ésta.
- Alertas Zimbra de entrada de correo corporativo por Netro.
- Revisión y mejora del programa SIRE, haciendo una aplicación que recoja mejoras de la aplicación actual, para su uso por parte de los mandos intermedios de AGOL.

BOCM-20250531-2

Maquinista de Tracción Eléctrica:

- Se añadirá en la petición previa de cuadros anuales la solicitud del grupo 5º de vacaciones.
- Períodos de invierno: cambios de las 3 últimas semanas (que son PFA) del periodo de 28 días de vacaciones y PFA, con el periodo de 21 días (que son todas PFA) sin necesidad de cambiar día a día. El día de RM se quedará dónde está, pudiendo ser cambiado según las condiciones establecidas. De igual manera, no se desplazará el inicio del nuevo período de disfrute por coincidir con descansos para el trabajador o trabajadora que disfrute esas fechas tras el cambio, quedando siempre establecido en el período base (no afectando dicha medida a la persona que lo disfrutaba inicialmente). El plazo de solicitud será el establecido para los cambios de vacaciones.
- Solicitud de cambios consigo mismo mediante APP como en los PAP.
- Una vez se disponga de la nueva APP, los cupos de cambio consigo mismo se dividirán en mañana y tarde (10.30h-16.00h).
- Bloqueo de avances en cambios consigo mismo/a, y nombrar desde la estación en la que se salió en cuadros anuales en vez de la que se tiene en la petición.
- Solicitud de cómputos (créditos y débitos) con mismo sistema de PAP.
- Visualización de equipos coincidentes con el cónyuge en petición abierta de cuadros anuales para descansos comunes, sin saber el grupo de descanso.

Jefe de Depósito:

- Petición abierta.

Puesto Central:

- Sistema de petición de PAP.
- Visualización de asignación de servicio y vacaciones para las personas del Puesto Central.
- Nuevos sistemas de descansos.

Técnico Ayudante de control de estaciones:

- Valorar solicitud de asignación de período de vacaciones de invierno por quincenas.

MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES:

- Visualización de cupos diarios disponibles.
-

3.3.- Otras medidas adicionales por ámbitos organizativos:

BOCM-20250531-2

3.3.1.-OPERACIÓN-AGOL:

- Aplicación para la solicitud de PAPs y RJs (cláusula 9ª y anexo VIII del convenio anterior).
- Sistema de petición abierta para solicitud anual de servicio para colectivos JS y MTE.
- Mediante prueba de acreditación de su aptitud, se habilitará la adscripción voluntaria al colectivo de Jefe/a de Línea de los actuales Técnicos/as de Línea. A tal fin, se creará una mesa de trabajo, que aborde el desarrollo e implantación del proceso de acreditación, con participación de personal afectado, cuyas conclusiones, finalizadas en el plazo de tres meses desde la firma del convenio colectivo, se tendrán en cuenta antes de la convocatoria de la prueba de aptitud para la promoción a JL. Asimismo, se revisará el sistema de colectivos de preferencia en los procesos de promoción interna relacionados con esta materia.
- Se solicitarán los PAPs y RJ con, al menos, 72 horas de antelación a cada día solicitado.
- Anulación de los PAP y siempre que quede cupo para dicho día previamente a la anulación. Se condiciona la anulación a que la solicitud por parte de la persona trabajadora se realice con, al menos, un mes de antelación a la fecha de disfrute; y siempre que no coincida con otro absentismo (en caso de coincidir, se considerará disfrutado el PAP), con las regularizaciones de jornada que pudieran ser necesarias (cláusula 9ª y anexo VIII).

Jefe/a de Sector:

- El colectivo finalizará servicio en la misma localización en que lo hubiera iniciado. Se pondrá en marcha un mes después de la firma del convenio.
- Se asume la actividad o función de Teleasistencia con imagen personal.
- Considerar estación de entrada para el/la agente nombrado cuando por una baja médica coincida con la persona titular, y así quien está nombrada pueda retornar a dicha estación.
- Dotar de datáfono a todos los grupos de intervención, así como las estaciones que habitualmente tienen eventos, siempre que se disponga de datáfonos suficientes o de terminales de inspección habilitados para utilización de tarjetas.

Maquinista de Tracción Eléctrica:

- Cambio del periodo de PFA (diciembre con septiembre y noviembre-diciembre con junio-julio) para su aplicación en el año 2026.
- Las personas encargadas de realizar la apertura de servicio los días 25 de diciembre y 1 de enero serán los primeros turnos de apertura de servicio de las diferentes líneas. En la medida de lo posible, el día 24 de diciembre, serán los turnos S y N quienes realizarán el cierre del servicio.

BOCM-20250531-2

- Cuando se pierda la habilitación para conducción por incumplimiento de normativa de seguridad ferroviaria, el curso de formación preciso para recuperar dicha habilitación se impartirá, dentro de la jornada laboral de la persona afectada, en el plazo máximo de los cinco días naturales siguientes a la fecha de pérdida de la habilitación; entre otras modalidades posibles, se podrá impartir a estos efectos un curso online dentro de su turno o macroturno, con posibilidad de tutoría con formador/a para reforzar/dudas de lo aprendido. Si superase dicho curso en el plazo establecido o no se le impartiera el mismo por causas imputables a la empresa, la persona interesada seguirá percibiendo la prima de eficacia que corresponda a dicho plazo.
- Formación del personal de reserva para el año 2025: formación de al menos 50 MTE adscritas y adscritos a la reserva en todos los tipos de trenes excepto los de Metro Ligero, por orden inverso del escalafón.
- Los turnos nocturnos no finalizarán con posterioridad a las 6:30 horas.
- Se habilitará una única regularización de jornada anual en las condiciones y plazos que determine la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo, entre las que se incluirá la regularización a año natural vencido (mes de enero del año siguiente) y la posibilidad de compensar el crédito o débito resultante de la regularización durante el transcurso de los 12 meses siguientes a dicho mes de enero.
- Previa aprobación, en su caso, del colectivo de MTE, la jornada diaria ordinaria pasará a ser de 8 horas desde el 1 de enero de 2027.
- La regularización anual de 14 jornadas de trabajo así resultante se distribuirá como sigue:
- Se suprimirán del calendario laboral los denominados días complementarios de trabajo establecidos en sábados y domingos.
- Las restantes jornadas diarias se dejarán de trabajar en días laborables, a definir en Comisión de Seguimiento.
- Como consecuencia de la nueva modalidad de jornada laboral diaria, la Dirección de la empresa establecerá los nuevos horarios de jornada diaria de 8 horas que considere oportuno.
- Se permitirá el cambio de vacaciones aun cuando se hayan solicitado días de cómputo (débito o crédito), quedando éstos anulados.
- Solicitud de cambio consigo mismo/a con al menos 72 horas de antelación a cada día solicitado.
- Se incrementa un total de 4 rotaciones sobre las actuales, que se incluyen en la nueva tabla de rotaciones que se recoge en el anexo XIV del convenio colectivo.

Jefe/a de Depósito:

- Sistema de petición anual de servicio abierta. En un primer momento, sin necesidad de desarrollo informático.

BOCM-20250531-2

Oficiales Polivalentes:

– Dotación adicional de herramientas a la mayor brevedad posible y actualización de la formación.

3.3.2.-OPERACIÓN- Soporte Operativo:

– Se solicitarán los PAPs y RJ con, al menos, 72 horas de antelación a cada día solicitado.

Auxiliar Técnico/a de Movimiento de Nombramiento:

– Aplicación para la solicitud de PAPs y RJs.

Técnico/a Ayudante de Nombramiento:

– Modificación del sistema de vacaciones.

3.3.3.-OPERACIÓN- Puesto Central:

– Formación periódica para IPM, Auxiliares Técnicos de Movimiento del Puesto Central y Técnico Ayudante del Puesto Central (TACE).

Inspector de Puesto de Mando (IPM):

– Cambio de vacaciones entre agentes por quincenas y los PFA por días sueltos entre agentes, según directrices que establezca el Servicio.

Técnico Ayudante del Puesto Central (TACE):

– Sistema de petición anual de servicio abierta, en un primer momento sin necesidad de desarrollo informático.

Operador de Despacho de Cargas (OPDC):

– Cambio de sistema de descansos de Operadores/as de despacho de cargas para acometer la mejora de la prestación del servicio.

BOCM-20250531-2

3.3.4.-MANTENIMIENTO DE MATERIAL MÓVIL:

– Trazabilidad de equipos y piezas.
– Se asumirá el mantenimiento de los nuevos trenes para el servicio en líneas automáticas, tras periodo transitorio a cargo del fabricante.

Mantenimiento de Ciclo Corto:

– Aumentar a 2 el cupo mínimo de vacaciones por sección y turno para los meses fuera de verano.

3.3.5.-MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES:

– Se asumirá el mantenimiento de puertas de andén e instalaciones de señalización de líneas automáticas, tras periodo transitorio a cargo del tecnólogo o fabricante.

Servicio de Mantenimiento de Instalaciones de Estaciones:

– Elección de RTS en guardias. Mandos Multifuncionales, dentro de la dupla, sin abono por desplazamiento.
– Las guardias de fin de semana y festivos correspondientes al período de vigencia del cuadro de servicio del año anterior (aproximadamente, la primera quincena de enero) se publicarán junto con las guardias correspondientes al mes de diciembre del año anterior.

3.3.6.-MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURAS:

– Se elimina la guardia presencial del 24/12, quedando sin prestación presencial en el turno de noche (Vía y Obras).

Vía:

– Modificación horario turnos mañana y tarde (adelanto de media hora) para mejorar la organización del trabajo (sección de Vía). Los horarios quedarían de la siguiente manera:

Mañana: 6:30 a 14:00 horas.
Tarde: 14:00 a 21:30 horas.
Noche: 23:30 a 07:00 horas.

– Cambiar festivo del 1 de enero al 31 de diciembre para el turno de noche.

BOCM-20250531-2

Limpieza y Medioambiente:

- Trabajos relacionados con la gestión de fauna en la red.
- Revisión recintos de toma de servicio (Canillejas y Aluche, 1 día en Canillejas, sin abono por desplazamiento).

CLÁUSULA 17ª BIS: Otros contenidos del convenio colectivo para tratar y, en su caso, desarrollar y acordar en la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo.

De igual forma, durante la negociación del convenio colectivo se ha constatado la necesidad de seguir avanzando en el estudio, valoración conjunta y, en su caso, acuerdo en el ámbito de la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del presente convenio colectivo, respecto de otros asuntos que pueden incidir en la capacidad productiva de la empresa y en la prestación del servicio de transporte que tiene encomendado, así como en las condiciones de trabajo de diversos colectivos.

Con tal finalidad, se faculta expresamente a la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo para tratar y, en su caso, acordar lo que proceda respecto de determinados asuntos que se reseñan en anexo XVIII.

Sin perjuicio de lo anterior, previo acuerdo expreso de las Partes, podrán plantearse cualesquiera otras medidas para análisis, valoración y, en su caso, acuerdo en el seno de la citada Comisión de Seguimiento y Desarrollo, relativas a cualquier colectivo de la empresa.

CLÁUSULA 18ª: Asunción de nuevas ampliaciones.

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

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

BOCM-20250531-2

TÍTULO QUINTO

VARIOS

CAPÍTULO I: NORMATIVA INTERNA

CLÁUSULA 19ª: Convalidación de la normativa interna anterior.

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

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

Ambas Partes se comprometen a reanudar, en el plazo de los 7 días naturales siguientes a la fecha de firma del presente convenio colectivo, la actividad de la Comisión mixta constituida para abordar la refundición de la normativa laboral interna vigente en la empresa en un solo texto articulado, que abordará dichos trabajos desde su constitución hasta el día 31 de diciembre de 2027.

CAPÍTULO II: FORMACIÓN PROFESIONAL

CLÁUSULA 20ª: Formación profesional.

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

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

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

BOCM-20250531-2

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

1. La Dirección, con participación de la Representación Social encauzada en los términos que después se dirá, fomentará, dentro de sus posibilidades (económicas y productivas), acciones formativas de calidad destinadas a la mejora de la capacitación profesional de las trabajadoras y los trabajadores, en el entendimiento de que tienen derecho a recibir la formación necesaria para el desempeño de su puesto de trabajo.

2. El contenido de las acciones formativas vendrá determinado por las necesidades de todo tipo derivadas de los puestos de trabajo existentes o cuya creación se prevea para el futuro, con especial atención a las exigencias formativas correspondientes de la incorporación de innovaciones tecnológicas.

3. La Representación Social (Comisión de Formación) participará en la detección de necesidades formativas y en la elaboración y desarrollo del plan de formación y criterios de formación en la empresa, por colectivos o ámbitos organizativos, así como en el establecimiento de los cupos que, en su caso, corresponda para desarrollar acciones formativas, dentro y fuera de la jornada laboral. El Plan de Formación distinguirá entre la dirigida a “nuevos ingresos y promociones” y la correspondiente a “actualización y restantes aspectos”.

4. La Dirección aplicará y desarrollará dicho plan en el ámbito de su competencia, potenciando la utilización de todos los medios humanos y materiales de los que pueda disponer para el desarrollo de las diferentes acciones formativas (tanto para “nuevos ingresos y promociones” como para “actualización y restantes aspectos)”.

5. Con periodicidad cuatrimestral, se informará a la Representación Social sobre la marcha del plan de formación (tanto la relativa a “nuevos ingresos y promociones” como la destinada a “actualización y restantes aspectos”).

6. Es obligación de toda persona incluida en una acción formativa aprovechar, al máximo posible, los recursos asociados a dicha formación.

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

7. La asistencia a cursos de formación dentro de la jornada laboral de la persona será siempre obligatoria. A estos efectos, y con carácter general, se impartirá la formación asociada al puesto de trabajo dentro del turno asignado, para lo que se citará con una antelación mínima de 10 días, con la salvedad de que, en situaciones especiales, pueda reducirse el referido plazo previo acuerdo con la persona afectada. Por lo tanto, se procurará ajustar el horario del curso de formación al turno (mañana, tarde o noche) de la mayoría de las personas asistentes al mismo. En el

BOCM-20250531-2

supuesto de que la persona trabajadora, por razones organizativas, sea llamada a realizar un curso de formación obligatoria asociada al puesto de trabajo en turno distinto al asignado mensual o anualmente, percibirá el Complemento de Correturnos por cada día de asistencia efectiva al citado curso. Para colectivos que no descansan habitualmente en días de fin de semana, y cuando, por motivo de la programación de un curso de formación obligatoria, haya que modificar los descansos semanales inicialmente asignados de una persona trabajadora para facilitar su asistencia, estos descansos se trasladarán al sábado y/o domingo dentro de la semana natural, salvo que entre la persona afectada y el Servicio se acuerde su disfrute en otro día.

En caso de que se produzca una concatenación de cuatro días de trabajo con otros cuatro días continuados siguientes de formación, y con la finalidad de interrumpir dicha secuencia y habilitar alguna jornada de descanso, se trasladará, al menos, un descanso a cualquier jornada anterior al inicio de la formación y posterior a la primera jornada de trabajo.

En caso de que se produzca una concatenación de cuatro días de trabajo con otro u otros días continuados siguientes de formación, y, posteriormente, con otros de trabajo, de forma que la duración de la secuencia completa continuada suponga más de 7 días naturales sin descansar, con la finalidad de interrumpir dicha secuencia y habilitar alguna jornada de descanso, se trasladará, al menos, un descanso a la jornada anterior al inicio de la formación y posterior a la primera jornada de trabajo.

Se procurará que las personas que tengan asignado un turno de trabajo adaptado por conciliación realicen la formación en un turno igual o similar al concedido por adaptación.

Sin perjuicio de lo previsto en la normativa interna, se mantendrá la posibilidad de recibir formación fuera de jornada, compensada con la percepción de dietas de formación, mediante una opción voluntaria para el trabajador o trabajadora, quien habrá de manifestarla anticipadamente y en los términos que se establezca (al formular la petición de turno y servicio, en solicitud expresa o por cualquier otra fórmula que pudiera determinarse). A quienes hayan optado voluntariamente por esta posibilidad se les llamará con antelación suficiente (de 30 días, como mínimo, al personal del Área de Gestión Operativa de Líneas; y de 10 días, al menos, para el personal de oficio) para efectuar la acción formativa correspondiente y nunca coincidiendo con los períodos de vacaciones, fiestas agrupadas, etc. La materialización de esta opción voluntaria será sólo exigible, por ambas Partes (persona trabajadora y empresa), en aquellos casos concretos en que la Dirección (de forma unilateral o consensuada con la Comisión de Formación) decida habilitar esta modalidad formativa (es decir, con asistencia fuera de la jornada laboral).

8. Se acuerda mantener el actual sistema de formación voluntaria.

BOCM-20250531-2

9. Para el caso de que se concediera por las administraciones y/o entidades competentes alguna subvención para formación profesional durante los años de vigencia del convenio colectivo, sus respectivas cuantías se incorporarían a la dotación presupuestaria ya asignada para formación profesional en los citados años.

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

Se aprovecharán las oportunidades que pueda ofrecer la intranet de la empresa (Andén Central) para facilitar documentación relacionada con pruebas de selección.

CAPÍTULO III: POLÍTICA SOCIAL

Se garantiza el acceso a los beneficios sociales establecidos en la política social de la empresa en condiciones de igualdad para todas las personas trabajadoras, sin que queda discriminación alguna por razón de sexo, orientación e identidad sexual y expresión de género.

CLÁUSULA 21ª: Sistema de protección complementaria de la contingencia de jubilación.

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

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

CLÁUSULA 22ª: Jubilación y cese.

I.- Jubilación voluntaria.

Todas aquellas personas que voluntariamente deseen jubilarse a la edad ordinaria, con posterioridad a ésta, o de forma anticipada, deberán comunicarlo al departamento de

BOCM-20250531-2

RR.HH., al menos treinta días antes de la fecha en que deseen causar baja en la empresa por tal motivo.

II.- Jubilación parcial.

En la medida en que la normativa presupuestaria y, en concreto, el cumplimiento de la tasa de reposición aplicable y la pertinente autorización administrativa, lo permita, se posibilitará el acceso a la jubilación parcial de quienes, reuniendo los requisitos legalmente establecidos para ello durante la vigencia inicial, prorrogada y en período de ultraactividad del convenio colectivo, lo soliciten en tiempo y forma, mediante la contratación indefinida y a tiempo completo de sus relevistas.

Con carácter previo a la formalización del correspondiente contrato a tiempo parcial, se suscribirá un documento entre la persona interesada y la empresa en el que quedarán establecidas las circunstancias concretas que regirán la prestación laboral durante la situación de jubilación parcial.

En ese documento se hará constar la supeditación de la vigencia del acuerdo de jubilación parcial a la plena admisión de esa jubilación en todos sus extremos por parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social, y el compromiso de acceder a la jubilación total alcanzada la edad mínima de acceso a la pensión de jubilación a la que se refiere el artículo 205.1.a) de la Ley General de la Seguridad Social.

La jubilación parcial hasta el 31 de marzo de 2025 se regirá por lo establecido en la legislación general, y, sin perjuicio de ésta, por la regulación convencional recogida en las cláusulas 22ª de los convenios colectivos suscritos el 24 de junio de 2005 y el 17 de junio de 2009 y en el acta de la decimosexta reunión con la Comisión Permanente del Comité de Empresa de fecha 15 de febrero de 2018.

Desde el 1 de abril de 2025, para acceder a la jubilación parcial será necesario cumplir los siguientes requisitos:

- Tener cumplida una edad inferior en 3 años a la edad ordinaria de jubilación que a cada persona le sea de aplicación.

- Trabajar a tiempo completo.

- Acreditar 35 años y 6 meses cotizados, o más, coincidiendo con la fecha de cumplimiento de 62 años, para jubilarse parcialmente a partir de esa edad, y con anterioridad al cumplimiento de 64 años; o bien, tener cotizados un mínimo de 33 años al cumplir 64 años, para acceder a la jubilación parcial con posterioridad al cumplimiento de esa edad.

- Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación parcial.

BOCM-20250531-2

La jubilación parcial llevará aparejada la novación de la relación contractual de la persona trabajadora; novación que afectará al tiempo de trabajo, que será del 25% durante los dos años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación total y del 67% durante, en su caso, el resto del tiempo previo a esos dos años en situación de jubilación parcial.

Cuando se solicite que el acceso a la jubilación parcial se produzca cuando resten dos años, o menos, para el cumplimiento de la edad ordinaria de aplicación que corresponda para la jubilación total, se podrá optar, por:

a) Acumular, todo el tiempo de trabajo a prestar durante la jubilación parcial, en un solo período acumulado ininterrumpido, a partir de la fecha de efectos de la jubilación parcial, durante el cual se realizará la jornada diaria ordinaria.

b) Acumular, el tiempo de trabajo a prestar en cada uno de los años en situación de jubilación parcial, en determinados meses de cada uno de los años, durante los cuales se realizará, igualmente, la jornada diaria ordinaria.

En los supuestos en que se opte por pasar a la situación de jubilación parcial con una antelación superior a esos dos años, la prestación de servicio correspondiente a todo el período de jubilación parcial se realizará, con la jornada diaria ordinaria, y durante un solo período acumulado ininterrumpido, desde la fecha efectiva de jubilación parcial.

Durante el período de actividad laboral ininterrumpida se disfrutará de los descansos semanales, fiestas, vacaciones y permisos por asuntos propios que, conforme a los criterios de asignación habituales, y proporcionalmente, correspondan.

Durante los períodos anuales discontinuos de actividad laboral únicamente se disfrutará de los descansos semanales que correspondan, y de las fiestas laborales, en aquellos casos en que habitualmente no se trabaje en sábados, domingos y festivos.

La asignación de turno y servicio para el período de trabajo se llevará a efecto conforme a las reglas y normas que rigen para cada colectivo.
Las retribuciones, durante la jubilación parcial, se verán reducidas en todos los conceptos en proporción al tiempo de actividad laboral realizado (67% o 25%), independientemente de la forma en que se preste servicio.

Durante todo el período de jubilación parcial (se preste o no trabajo efectivo) la persona interesada percibirá el porcentaje que corresponda de la retribución fija (salario base, prima de antigüedad y paga plus convenio y, en su caso, complemento de puesto, complemento personal y complementos de garantía) con la periodicidad y en los términos y condiciones que establece el convenio colectivo.

Los restantes complementos, excepto el complemento variable, que se devenguen durante el período de prestación del servicio, se prorratearán, para su abono mensual,

BOCM-20250531-2

teniendo en consideración los diferentes porcentajes de actividad laboral que en cada momento correspondan, a lo largo de todo el período de jubilación parcial.

El pago del complemento variable se efectuará en la nómina del mes de febrero, como se viene haciendo habitualmente.

Las retribuciones estarán sujetas, anualmente y de proceder, a las actualizaciones y regularizaciones correspondientes.

Si, una vez iniciado el período de actividad laboral o una vez finalizado éste, la persona jubilada parcial causa baja en la empresa con anterioridad a la fecha prevista para su jubilación total, en la liquidación final de haberes se regularizarán las cantidades devengadas y pendientes de percibir por motivo del prorrateo efectuado sobre las mismas.

Quienes deseen acceder a la jubilación parcial deberán comunicarlo a la empresa, en el tiempo y forma que se determine en el correspondiente Aviso publicado al efecto por la División de RR.HH.

Una vez admitida la solicitud y suscrito el documento de jubilación parcial entre la empresa y la persona interesada, ésta deberá tramitar, a la mayor brevedad posible, ante la Entidad Gestora de la Seguridad Social la solicitud de jubilación parcial.

Asimismo, la persona solicitante de la jubilación parcial deberá informar a la empresa, tan pronto como tenga conocimiento de ello, sobre la concesión o denegación de ésta por parte de la Seguridad Social, así como, en su caso, sobre la prestación reconocida, debiendo aportar la documentación necesaria.

La jubilación parcial, conforme dispone la legislación aplicable, se simultaneará con la formalización de un contrato de relevo por tiempo indefinido y a jornada completa.

La persona relevista habrá de estar desempleada y en situación de baja en la Seguridad Social y sus condiciones laborales serán las que, al efecto, establezca la normativa interna vigente para los colectivos de ingreso.

En caso de que, en la fecha de materialización de las jubilaciones parciales, el número de las personas que por primera vez tengan posibilidad de acceso a esa situación sea superior al de posibles relevistas, se establece como criterio de prioridad el de la mayor edad, y, en caso de coincidencia, el de mayor antigüedad en la empresa.

La Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo podrá acordar las modificaciones de esta cláusula que considere oportunas para adecuar su contenido a las modificaciones normativas que pudieran producirse y, en general, favorecer el buen fin y adecuado resultado de lo pactado.

BOCM-20250531-2

III.- Extinción del contrato por cumplimiento de la edad de 68 años.

De conformidad con lo previsto en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda el establecimiento de un sistema que posibilite la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento de una edad igual o superior a sesenta y ocho años.
La extinción del contrato de trabajo por esta causa está ligada a las medidas de política de empleo en la empresa contempladas en el vigente convenio colectivo respecto de: (i) promoción profesional; (ii) reingreso en la empresa de personas en situación de excedencia; (iii) recolocación de personas declaradas en situación de incapacidad permanente o afectadas por algún tipo de discapacidad; (iv) contratación indefinida y a tiempo completo de relevistas para propiciar la jubilación parcial; (v) nuevas incorporaciones a la plantilla.
Y requiere que:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo reúna los requisitos legalmente exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100 % de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La contratación de una nueva persona trabajadora bajo la modalidad de contratación indefinida y a tiempo completo, en el plazo de los seis meses siguientes a la extinción del contrato.

El procedimiento para la extinción del contrato será el siguiente:

-. Presentación, previo requerimiento del departamento de RR.HH., y con un mínimo de tres meses de antelación al cumplimiento de la citada edad de sesenta y ocho años, de un informe de vida laboral y certificado de cotizaciones por parte de la persona afectada.
-. Recepción y análisis de la información solicitada, y verificación de requisitos, por parte del departamento de RR.HH.
-. Comunicación, con treinta días naturales de antelación, de la fecha de extinción del contrato de trabajo a la persona interesada.
-. Realización de los trámites necesarios para proceder a la extinción de la relación laboral.
-. Comunicación al Comité de Empresa de los datos de la nueva contratación (fecha de incorporación, nombre y apellidos, DNE, colectivo).
-. Contratación indefinida y a tiempo completo de otra persona, en el plazo de los seis meses siguientes a la extinción del contrato.

Esta modalidad de extinción contractual se aplicará transcurridos treinta días naturales desde la fecha de publicación en el BOCM del presente convenio colectivo y será de aplicación durante su vigencia inicial, prorrogada y en período de ultraactividad.

BOCM-20250531-2

Por ello, y al objeto de planificar la selección y contratación de quienes deben incorporarse a la empresa, para posibilitar las referidas extinciones de contratos, todas las personas que tengan 67 años, o más, a la fecha de la firma del presente convenio colectivo, vendrán obligadas a presentar, en el plazo máximo de los treinta días siguientes, un certificado de vida laboral y un certificado de cotizaciones.

IV.- Extinción de los contratos de trabajo de las personas en situación de jubilación parcial.

El acceso a la jubilación parcial obligará a quienes hayan ejercido esa opción a jubilarse totalmente coincidiendo con la fecha en que reúnan las condiciones legalmente establecidas para acceder al 100 % de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Esta causa de extinción se aplicará desde la fecha de la firma del presente convenio colectivo y será de aplicación durante su vigencia inicial, prorrogada y en período de ultraactividad.

CLÁUSULA 23ª: Póliza de seguro colectivo de vida de las personas trabajadoras en activo.

Siempre que la Ley de Presupuestos de la Comunidad de Madrid permita establecer beneficios sociales en el sector público perteneciente a la misma, las trabajadoras y trabajadores en activo estarán asegurados, mediante la correspondiente póliza de seguro colectivo de vida, en los términos y por los capitales que seguidamente se enuncian:

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

- La Incapacidad Permanente Absoluta: el capital asegurado es de 12.000 euros y de 24.000€ si es motivada por un accidente de trabajo.

CLÁUSULA 24ª: Préstamos para adquisición de primera vivienda y otras circunstancias.

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

BOCM-20250531-2

CLÁUSULA 25ª: Derechos de las personas trabajadoras que ostenten la guarda de un menor en régimen de acogimiento familiar.

Ambas Partes convienen otorgar a los casos de acogimiento familiar de menores por cualquier trabajador o trabajadora, debidamente acreditados mediante las resoluciones administrativas correspondientes o mediante las anotaciones registrales que procedan en cada caso, el mismo tratamiento dispensado a las situaciones de filiación natural a los efectos derivados, exclusivamente, de los siguientes supuestos:

a) Excedencia por cuidado de hijos/hijas
b) Permiso retribuido por adopción
c) Reducción de jornada
d) Cuidado del lactante
e) Pases Familiares

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

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

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

Las personas trabajadoras que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún o alguna menor de 12 años, o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, o algún familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo (en estos dos últimos supuestos, que no desempeñe actividad retribuida), tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, con la disminución proporcional del salario.

Modalidades de reducción de jornada específicas de la empresa para el ámbito organizativo de Operación y Área de Seguridad.

El personal de las Áreas de Gestión Operativa de Líneas, de Soporte Operativo, y de Control y Planificación de la Operación, así como del Área de Seguridad, sujetos a sistemas de descanso rotativo, que deseen disfrutar de reducción de jornada podrán hacerlo además por la mitad de su duración (50%) y acogiéndose a la modalidad ya existente de trabajo por jornadas completas (2 días de trabajo y 4 de descanso por cada 6 consecutivos para la jornada diaria ordinaria de 8 horas, o el calendario que en cada caso corresponda para la jornada diaria ordinaria de 7 horas y media), percibiendo la

BOCM-20250531-2

retribución que más abajo se indica. Esta modalidad de reducción de jornada se ajustará a las condiciones previstas en la normativa interna vigente, en todo aquello que no haya sido modificado por el presente convenio colectivo.

En particular, al personal del colectivo de Maquinista de Tracción Eléctrica que opte por esta modalidad de reducción de jornada acumulada, le son de aplicación los acuerdos transcritos en el Anexo XIII del presente convenio colectivo, bajo el epígrafe *Modalidades de reducción de jornada acumulada*, así como los dos calendarios distinguidos como "*Calendario para las jornadas reducidas con la modalidad de compensa*", recogidos en el Anexo XIII.5 del citado convenio colectivo.

De otra parte, el personal de los departamentos reseñados en el párrafo anterior podrá optar alternativamente a otra modalidad de reducción de jornada mediante la que los solicitantes trabajarán el 50% de la jornada anual ordinaria y prestarán servicio en sábados, domingos y festivos, principalmente. Esta modalidad de jornada reducida está sujeta a la regularización anual que en cada caso pueda corresponder y compensada con la retribución que más abajo se indica.

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

La persona trabajadora que acceda a cualquiera de estas dos últimas modalidades de reducción de jornada habrá de mantenerla hasta finalizar cada año natural, ya sea éste el año en que inicialmente la solicita o los sucesivos, salvo que retorne a jornada completa, en cuyo caso podrá volver a solicitar alguna de ellas sólo por una vez más durante el citado año natural. No obstante lo anterior, y con carácter excepcional, en situaciones especiales la persona trabajadora podrá solicitar, una reducción de jornada adicional dentro del ejercicio, cuya concesión quedará supeditada a valoración previa por parte de la Trabajadora o Trabajador Social.

En concreto, la retribución que corresponde abonar en estos dos últimos supuestos o modalidades de reducción de jornada se desglosa, por conceptos retributivos, como sigue:

- El 100% de la Paga Plus Convenio y de la Prima de Antigüedad (por lo tanto, con bonificación del 50% respecto del porcentaje de jornada laboral efectivamente trabajada).

- El 60% del Salario Base mensual y de las pagas extraordinarias (excepto la Paga Plus convenio); esto es, con bonificación del 10% respecto del porcentaje de jornada laboral efectivamente trabajada.

BOCM-20250531-2

– El importe de los restantes conceptos retributivos correspondiente a las jornadas laborales efectivamente trabajadas; esto es, sin bonificación alguna.

Modalidad de reducción de jornada específica de la empresa para el ámbito organizativo de Mantenimiento.

Se acuerda desarrollar un nuevo sistema o modalidad de reducción de jornada laboral en la empresa, por razones de guarda legal, que permita que la persona interesada pueda trabajar jornadas laborales completas, acumulando la reducción solicitada; dicha modalidad sería de aplicación a personas de colectivos pertenecientes a los grupos profesionales de Mandos Intermedios y Técnicos/as no Titulados/as Cualificados/as y de Empleados/as del Área de actividad de Mantenimiento (de la clasificación profesional de la empresa) .

Con esta finalidad, se faculta a la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo para que, en el plazo de los seis meses siguientes a la firma del convenio colectivo, desarrolle y acuerde dicha modalidad de reducción de jornada en términos que permitan su aplicación a los nuevos ámbitos o áreas ya citados u otros que pudiera acordar, teniendo en cuenta para todos ellos y en todos los casos las siguientes premisas o condiciones necesarias:

– La reducción de la jornada laboral será del 50%, de forma que la acumulación de la reducción de dos jornadas, en dicha proporción, implique que la persona afectada trabaje una jornada laboral de duración ordinaria completa.

– Cada persona podrá solicitarla una única vez por año natural y su duración será de un mínimo de 1 mes natural completo y habrá de solicitarse con una antelación de 1 mes respecto del inicio de la fecha de disfrute.

– Las retribuciones devengadas serán proporcionales a la jornada laboral efectivamente trabajada, esto es, serán equivalentes al 50% del importe de las retribuciones ordinarias que habrían correspondido para cada concepto, en caso de jornada completa; con las únicas excepciones del Complemento de Antigüedad y de la Paga Plus Convenio, que se abonarán íntegramente, sin reducción alguna.

– Quienes disfruten de esta modalidad de jornada reducida mantendrán la obligación de trabajar en las jornadas de sábados, domingos y festivos (guardias) que se les asignen.

BOCM-20250531-2

Las Partes manifiestan, sobre esta nueva modalidad de reducción de jornada laboral compatible con el trabajo en jornadas completas, lo siguiente:

- Es necesariamente distinta de la que actualmente existe para las Áreas de Gestión Operativa, de Control y Planificación de la Operación y de Seguridad, dado que no responde a las mismas finalidades, ni tiene la misma repercusión sobre la organización y funcionamiento del servicio público que presta la empresa.

- El distinto tratamiento en el aspecto retributivo que conlleva esta nueva modalidad de reducción de jornada respecto del concedido a la modalidad actual, anteriormente indicada, responde a la voluntad de ambas Partes negociadoras.

Por todo lo cual, las Partes acuerdan que cualquier declaración judicial, en procedimiento de conflicto colectivo u otro instado por cualquier organización sindical, que apreciara discriminación por motivos retributivos o de cualquier otro tipo respecto de esta nueva modalidad de reducción de jornada en relación con la modalidad actual (aplicable para las Áreas de Gestión Operativa de Control y Planificación de la Operación y de Seguridad) implicaría la nulidad del presente acuerdo sobre esta nueva modalidad de reducción de jornada laboral, así como la cesación inmediata de dicha nueva modalidad y de sus efectos.

CLÁUSULA 26ª BIS: Adaptación horaria de la jornada laboral por razones de conciliación de la vida familiar y laboral.

En cumplimiento de la normativa vigente, las personas trabajadoras podrán solicitar la adaptación horaria de su jornada laboral, con la finalidad de conciliar su vida familiar y laboral, mediante la realización de un turno de trabajo distinto al que le hubiera correspondido por aplicación de las reglas de asignación vigentes para cada colectivo. Quienes soliciten dicha adaptación, habrán de exponer sus pretensiones, que deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas y productivas de la empresa, así como con los derechos de las restantes personas trabajadoras de su ámbito organizativo y acompañar la oportuna documentación justificativa de la necesidad alegada.

Toda vez que la concesión, por este motivo de conciliación, de un turno de trabajo adaptado y distinto al que habría correspondido en aplicación de las reglas de asignación vigente para cada colectivo puede afectar tanto las condiciones precisas para una correcta prestación del servicio público de transporte ferroviario, así como las expectativas e intereses de otros trabajadores o trabajadoras con mejor posición según aquellas reglas de asignación, la persona trabajadora a quien se facilite, por este motivo

BOCM-20250531-2

de conciliación, la adaptación de su jornada laboral -bien por acuerdo con la empresa o por resolución de la autoridad judicial- deberá cumplir las siguientes actuaciones:

1. Informar puntualmente a la empresa de cualquier modificación que se produzca en sus circunstancias familiares que hagan innecesario el mantenimiento de una concesión de turno de trabajo determinado por motivo de conciliación.

2. Cuando persista su interés en realizar un determinado turno de trabajo concedido por razón de conciliación, más allá de la vigencia de unos mismos cuadros de servicio anuales (o de unos cuadros de servicio con otra periodicidad) para su colectivo, deberá manifestarlo con ocasión de formular la petición de asignación de nuevos cuadros de servicio para su colectivo, en la forma que se indique en la Circular o Aviso de petición de cuadros de servicio. A requerimiento de la empresa (que no se efectuará más de una vez al año), deberá aportar también la documentación precisa, debidamente actualizada, para acreditar la persistencia en el tiempo de la situación de necesidad alegada.

3. En el trámite de solicitud de servicio (turno de trabajo y/o localización) anual (o de otra periodicidad) que proceda, la persona trabajadora que quiera solicitar un turno de trabajo adaptado por razones de conciliación deberá solicitar como primera opción (turno preferido) aquel turno de trabajo que corresponda a la adaptación horaria en la que está interesada.

4. Solicitar voluntariamente, durante el resto del periodo de vigencia de los correspondientes cuadros de servicio anuales (o de otra periodicidad), cuantas vacantes se convoquen o produzcan en el turno (o, en su caso, en los turnos incluidos en el macroturno) que le hubiera sido asignado por razones de conciliación, en tanto no les sea concedida una de las mismas.

5. No podrán realizar cambios de descanso o de servicio con otros compañeros o compañeras con asignación a turnos de trabajo distintos al que tuvieran concedido por motivo de conciliación.

Por último, los trabajadores y trabajadoras del colectivo de maquinistas de tracción eléctrica que soliciten, y les sea concedido, modificar el turno asignado en los cuadros de servicio anual por razones de conciliación de su vida laboral y personal, quedarán adscritos a la reserva de correturnos, donde serán situados en el lugar que les corresponda en atención a su posición escalafonal dentro del colectivo.

La inobservancia de las actuaciones reseñadas bajo los números 1 a 4 anteriores, podrá determinar, previa audiencia de la persona afectada, la suspensión y/o finalización de la concesión del turno de trabajo adaptado y su asignación al turno de trabajo que le correspondiera por aplicación de las reglas de asignación vigentes para su colectivo.

BOCM-20250531-2

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

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 5 años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha del nacimiento, o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. El período máximo de 5 años de excedencia se computará desde el nacimiento del hijo o hija hasta que cumpla los 5 años de edad.

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

CLÁUSULA 28ª: Acumulación del permiso por cuidado del lactante.

El permiso acumulado por cuidado del lactante, como derecho individual de las personas trabajadoras, se disfrutará hasta que el hijo o hija cumpla 1 año de edad.

Las personas trabajadoras podrán acumular el permiso por cuidado del lactante a razón de una hora diaria. El período acumulado lo disfrutará hasta que el hijo o hija cumpla 12 meses a continuación de la fecha de finalización de la situación de suspensión contractual por cuidado del menor, si bien, y en el caso de que la persona trabajadora prefiriera disfrutarlo en otro momento posterior y siempre dentro de los 15 meses siguientes al día del nacimiento, la fijación de un período concreto sería a convenir con el servicio o responsable correspondiente. No obstante, en todos los supuestos el período de acumulación habrá de ser de disfrute continuado.

El número de días laborales que pueda comprender el período acumulado se calculará desde la fecha de nacimiento y hasta que el hijo o hija cumpla 1 año (calculándose por los días efectivamente trabajados en este período). En caso de que en el período que transcurre hasta que el hijo o hija cumpla 1 año la persona trabajadora solicite la excedencia para cuidado de hijos o hijas o cause baja en la empresa por cualquier otro motivo, se procederá a regularizar la situación con las repercusiones retributivas a que pudiera haber lugar.

La superposición de un período de incapacidad temporal con el señalado para el disfrute acumulado de la licencia por cuidado del lactante no dará lugar a un nuevo señalamiento total o parcial del mismo.

La solicitud de la acumulación del permiso por cuidado del lactante deberá realizarla la persona trabajadora al menos 15 días antes de la finalización de la situación de suspensión contractual por cuidado del menor, y excluirá cualquier otra modalidad de disfrute de esta licencia.

BOCM-20250531-2

CLÁUSULA 29ª. Política de igualdad y no discriminación.

La empresa, en el ámbito de sus competencias, y de acuerdo con la normativa vigente, asume como propios los principios de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, lengua, situación socioeconómica, afiliación o no a un sindicato o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

En consecuencia, manifiesta formalmente su compromiso de adoptar una política de "tolerancia cero" con respecto a situaciones o manifestaciones de acoso en Metro de Madrid, S.A.

Para garantizar la observancia de dichos principios, Metro de Madrid S.A. dispone de:

- Protocolo de prevención y actuación frente al acoso discriminatorio y al acoso psicológico.
- Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Protocolo de prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

Asimismo, los citados protocolos se configuran como herramientas fundamentales para dar cumplimiento a lo establecido en los artículos 15, 16 y 18 del Código Ético de Metro de Madrid, S.A.

Los referidos protocolos figuran publicados en la intranet de la empresa (Andén Central), para general conocimiento y plena disposición por parte de la plantilla afectada.

CLÁUSULA 29ª BIS. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La empresa, en el ámbito de sus competencias, y de acuerdo con la normativa vigente, asume como propios los principios de igualdad y no discriminación e igualdad de trato por razón de sexo.

En cumplimiento de dicho fin, Metro de Madrid, dispone de su II Plan de Igualdad, con vigencia hasta el 20 de diciembre de 2026, que establece los siguientes objetivos generales:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación, conciliación, salud laboral, medidas contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y la violencia de género.
- Desarrollar la comunicación, sensibilización y cultura de empresa comprometida con la igualdad de oportunidades.
- Garantizar la no discriminación salarial por razón de sexo.

BOCM-20250531-2

Para seguir avanzando en la consecución de estos objetivos generales, el Plan establece una serie de ejes, objetivos y acciones, configurándose la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad como el órgano paritario responsable de realizar el seguimiento y evaluación de dichas acciones.

Asimismo, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, Metro de Madrid, dispone de un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, como el instrumento de actuación frente a dichos tipos de acoso que se puedan producir en el entorno laboral.

CLÁUSULA 29ª TER: No discriminación y garantía de los derechos de las personas LGTBI.

En consideración a lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresas, Metro de Madrid dispone de un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género (en el que quedan encuadradas las características sexuales de las personas), mediante el que manifiesta formalmente el compromiso empresarial de adoptar una política de "tolerancia cero" con respecto a situaciones o manifestaciones de este tipo de acoso, impulsando medidas y estrategias preventivas para su evitación y proporcionando, a su vez, un procedimiento de actuación para atajar, en su caso, las mismas, así como un sistema para garantizar la protección de la salud y seguridad de las personas que trabajan en la empresa y que reciban un trato respetuoso y digno; y por otra parte, significa que, de producirse, cualquier práctica de este tipo de acoso podrá ser calificada como falta laboral y susceptible de sanción, según lo establecido en la normativa laboral vigente.

Partiendo de lo establecido en el citado protocolo (acordado entre la Representación de la Dirección de la Empresa y la Representación Social en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad), las partes negociadoras del presente convenio colectivo asumen como propias las medidas recogidas en dicho protocolo para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en la Empresa. En consideración a lo establecido en el Real Decreto 1026/2024, se recogen dichas medidas en el documento "Medidas planificadas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en Metro de Madrid 2025-2027", que se incluye como anexo XIX del presente convenio colectivo.

BOCM-20250531-2

CLÁUSULA 29ª QUATER: Cultura ética y responsabilidad social corporativa.

Con la periodicidad que se determine en Comisión de Seguimiento y Desarrollo, del convenio colectivo, se analizará con la participación de la Representación de los Trabajadores y Trabajadoras la actividad desarrollada por la compañía en cuanto a la transparencia y cumplimiento del Código Ético.

Así mismo, se hará participe a la Representación de los Trabajadores y Trabajadoras en la aplicación de las políticas de RSC (Responsabilidad Social Corporativa) que Metro de Madrid desarrolle.

CLÁUSULA 30ª: Título de transporte para personal jubilado y familiares.

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

CAPÍTULO IV: POLÍTICA LABORAL

CLÁUSULA 31ª: Política de contratación en la empresa y garantía de mantenimiento de plantilla durante la vigencia del convenio colectivo.

Metro de Madrid, S.A., en cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo, incluyendo la perspectiva de género y de diversidad, asume el compromiso de evitar cualquier tipo de discriminación por razón de género, orientación e identidad sexual y expresión de género o características sexuales.

Durante la vigencia del convenio colectivo, y a efectos de contratación, se estará a las limitaciones establecidas o que pueda establecer la normativa presupuestaria de la Comunidad de Madrid vigente en cada momento.

Se garantiza, como mínimo, el mantenimiento, hasta 31/12/2027, del dimensionamiento de plantilla (número de contratos indefinidos y a jornada completa) existente a la fecha de firma del convenio colectivo, respetando la normativa presupuestaria de la Comunidad de Madrid.

Con tal finalidad, se asume el compromiso de formalizar los nuevos contratos de trabajo, todos ellos de duración indefinida y a jornada completa, correspondientes a las tasas de reposición anuales más altas que resulten de aplicación (actualmente, 120%), siempre

BOCM-20250531-2

que exista disponibilidad presupuestaria, tal y como establece la normativa presupuestaria de la Comunidad de Madrid.

Para la cobertura de puestos del colectivo de Jefe/a de Sector, se reservará el 40% de las tasas de reposición anuales correspondientes al período 2025-2027, de las cuales, al menos el 40% de las contrataciones realizadas en el año 2025 serán para este colectivo. Para los años 2026 y 2027, al menos el 20% de las contrataciones realizadas durante cada año se formalizarán también para este colectivo.

Para la cobertura de puestos del colectivo de Oficial/a, se reservará el 25% de las tasas de reposición anuales correspondientes al período 2025-2027, de las cuales, al menos el 15% de las contrataciones de cada año serán para este colectivo.

Con la finalidad de posibilitar que durante cada uno de los tres años indicados se puedan efectuar, a la vez, las contrataciones destinadas a otros colectivos distintos al de Jefe/a de Sector y de Oficial/a, de forma que unas y otras puedan coincidir en el tiempo, respondiendo a las necesidades organizativas de la empresa y de disposición de relevistas para jubilación parcial, se habilita expresamente la posibilidad de que las contrataciones que se autoricen contra la tasa de reposición de un determinado año puedan efectuarse en el año siguiente, si bien nunca más tarde del 30 de junio de 2028.

Con carácter general, las contrataciones se realizarán por tiempo indefinido y a jornada completa.

La contratación de nuevo personal se ajustará, en cualquier caso, a las siguientes condiciones:

A. La contratación se concentrará fundamentalmente en los colectivos de ingreso, esto es, Técnica y Técnico Agregado Superior o Técnica y Técnico Agregado Medio, Maquinista de Tracción Eléctrica, Jefe y Jefa de Sector y Oficial/a; y, adicionalmente podrá afectar a colectivos adscritos a los niveles salariales 9 y 10, una vez acreditada la imposibilidad de cobertura de las plazas necesarias de estos colectivos por promoción interna.

B. En todos los casos, las contrataciones deberán ir precedidas de la correspondiente declaración de aptitud en el previo y preceptivo reconocimiento médico, y de la superación de los cursos, exámenes o pruebas que, en cada caso, se establezcan para acceder al puesto de trabajo a que se opte.

C. Las contrataciones de Maquinistas de Tracción Eléctrica, Jefes y Jefas de Sector y Oficiales y Oficialas se podrán realizar, en caso de ser contratadas como relevistas, con personas desempleadas y en situación de baja en la Seguridad Social a la fecha de la firma del contrato y preferiblemente a través de los Servicios Públicos de Empleo.

BOCM-20250531-2

Durante la vigencia del convenio colectivo, y previa la preceptiva autorización administrativa, se iniciarán al menos, los siguientes procesos de selección para creación de empleo:

- Durante el año 2025, un proceso de selección para la cobertura de 45 plazas de Oficial/a, con una bolsa de candidatos y candidatas en reserva; pudiendo dividirse este proceso en varios subprocesos de selección diferentes, cada uno de ellos con una bolsa de personas candidatas en reserva, según los perfiles que se definan para el reparto de las plazas convocadas entre los distintos ámbitos de oficio de la empresa.

- Durante el año 2026, un proceso de selección para futuras contrataciones en los colectivos de Maquinista de Tracción Eléctrica y de Jefe/a de Sector.

Estas contrataciones se dirigirán fundamentalmente al relevo de las personas que accedan a la jubilación parcial, por lo que será progresiva y se ajustará a las necesidades que se vayan produciendo.

Como parte integrante de las bases que habrán de regir el citado proceso de selección de Oficiales y Oficialas, se establece que los candidatos y candidatas deberán reunir los siguientes requisitos:

- Ser mayor de 18 años.

- Estar inscritos o inscritas como demandante de empleo, o de mejora de empleo, en alguna de las oficinas de la Comunidad de Madrid y en el código o códigos ocupacionales que, dentro de los existentes y publicados por los Servicios Públicos de Empleo, mejor pudieran adecuarse al contenido funcional del colectivo, en correspondencia con los diferentes perfiles de puestos ofertados en cada subproceso.

- Estar en posesión de las titulaciones de formación profesional, certificaciones profesionales y/o experiencia acreditada que se establezcan para cada uno de los subprocesos. las cuáles serán debatidas en la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del presente convenio colectivo.

- Estar en posesión del permiso de conducción para vehículos automóviles clase “B”.

En cuanto a posibles procesos para creación de empleo en otros colectivos de ingreso (distintos a los de Oficial/a y de Técnicos y Técnicas), se acuerda que, como parte integrante de las respectivas bases, figuren los siguientes requisitos:

BOCM-20250531-2

Para Jefes y Jefas de Sector y Maquinistas de Tracción Eléctrica:

- Ser mayor de 18 años.
- Estar inscritos o inscritas como demandante de empleo, o de mejora de empleo, en alguna de las oficinas de la Comunidad de Madrid y en el código o códigos ocupacionales que, dentro de los existentes y publicados por los Servicios Públicos de Empleo, mejor pudieran adecuarse al contenido funcional del colectivo.
- Estar en posesión del título de bachiller, o enseñanzas equivalentes, a efectos laborales y profesionales, de conformidad con lo establecido en la Orden 1603/2009 de 10 de junio del Ministerio de Educación.

Los diversos procesos de selección (para Oficial/a, Jefe y Jefa de Sector o Maquinista de Tracción Eléctrica; o para otros colectivos de niveles salariales 9 y 10 una vez acreditada la imposibilidad de cobertura de las plazas necesarias de estos colectivos por promoción interna) que se lleven a efecto se convocarán mediante oferta pública de empleo y seguirán las siguientes fases sucesivas excluyentes:

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

Adicionalmente, en los casos y condiciones que establezcan las bases, podrá concurrir en el proceso de selección una fase de valoración de méritos (para lo que se podrá contar, igualmente, con la colaboración de una empresa consultora externa especializada).

Una vez autorizada cada convocatoria, y tras la presentación de la correspondiente oferta de empleo ante los Servicios Públicos de Empleo de la Comunidad de Madrid, se constituirá un Tribunal para cada proceso de selección que se lleve a efecto, conformado por tres representantes de la Dirección de la Empresa (uno que ejercerá como Presidente/a y dos Vocales, uno de los cuales ejercerá la Secretaría) y otros tres de la Representación Social (como Vocales). El Presidente o Presidenta contará con voto de

BOCM-20250531-2

calidad para dirimir con su voto un posible empate a efectos de adoptar cualquier acuerdo. Cada una de la Partes podrá auxiliarse de los asesores y asesoras que pueda considerar por conveniente, así como designar las suplencias oportunas.

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

El Tribunal tendrá como función principal tutelar e impulsar el proceso de selección durante su desarrollo y hasta su finalización. En concreto, asumirá las competencias que le asignen las bases de cada convocatoria y, en particular, para cada una de las fases, estará investido de las siguientes facultades:

• Recibir y disponer la publicación en la web de la Empresa la relación nominativa de personas candidatas preseleccionadas por los Servicios Públicos de Empleo conforme a los requisitos de la oferta en cuestión, así como a las bases del proceso de selección.

• Remitir la relación nominativa definitiva de candidatos y candidatas preseleccionados a la Empresa consultora externa encargada de la realización de las pruebas objetivas de aptitud y/o de valoración de méritos.

• Disponer la publicación en la página web de la Empresa y con independencia de las publicaciones o comunicaciones que pueda llevar a efecto la empresa consultora, las relaciones provisionales y definitivas tanto de los candidatos y candidatas admitidos como de quienes hayan superado la segunda fase del proceso.

• Disponer la publicación del lugar, fecha y cualesquiera otras circunstancias, requisitos y condiciones relativas a la realización, corrección y puntuación de la prueba objetiva de aptitud, y, en su caso, valoración de méritos, que establezca o decida la empresa consultora encargada de su realización.

• Dar traslado a la División de Recursos Humanos de la relación nominativa de personas aprobadas en la segunda fase por orden de calificación (incluida, en su caso, la valoración de méritos), a fin de que ésta pueda citar a reconocimiento médico (siguiente fase del proceso) a las candidatas y los candidatos necesarios para cubrir el número de plazas convocadas; y ulteriormente al curso de formación (siguiente fase del proceso) a quienes obtengan valoración de aptitud en el reconocimiento médico.

• Seguir las acciones formativas, tutelando la realización de los exámenes parciales y finales, participando en la corrección de los mismos y resolviendo las reclamaciones que sobre dichos exámenes pudieran producirse.

BOCM-20250531-2

• Levantar acta de la finalización del proceso que recoja una narración sucinta del desarrollo del mismo, dejando constancia de las incidencias si las hubiera, y de la relación nominativa de personas aprobadas. No obstante, lo anterior, se podrán levantar actas parciales según vaya terminando cada fase del proceso, así como cuantas pudieran ser precisas para reflejar los acuerdos que se adopten o los asuntos que se traten. En su caso, estas actas parciales se anejarán al acta definitiva.

• Publicar la relación nominativa de personas aprobadas.

• Dar traslado a la División de Recursos Humanos de la composición resultante de la bolsa de candidatos/as en reserva (conformada a partir de la relación definitiva de aprobados en los términos previstos en las bases del proceso).

• Publicar la relación nominativa personas aprobadas que compongan la bolsa de candidatos/as en reserva.

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

Así mismo, el Tribunal queda facultado para resolver las dudas que pudieran surgir, durante el desarrollo de las pruebas selectivas, respecto de la aplicación de las bases de la convocatoria y para adoptar cuantas otras medidas y acuerdos resulten precisos para garantizar el buen orden y buen fin del proceso de selección, hasta su total ejecución (incluida la de la bolsa de candidatos/as en reserva), en todo lo no previsto en aquellas bases.

Los procesos para la contratación de Responsables y Técnicas y Técnicos Titulados que pudieran llevarse a efecto se convocarán, mediante oferta pública de empleo, a través de la página web de la empresa, correspondiendo a la Dirección de la empresa fijar, en cada supuesto, los parámetros y requisitos a que se deben sujetar aquéllos, así como el desarrollo y resolución de los mismos.

Por acuerdo en sede de la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo y, en su defecto, en el ámbito de las reuniones entre Dirección y Comisión Permanente del Comité de Empresa se podrá aclarar o modificar cualquier contenido de la presente cláusula, en particular, en cuanto hace relación a los requisitos fijados para los candidatos y candidatas a los diferentes procesos de selección, las fases establecidas para los mismos y la composición y funciones de los Tribunales de los procesos de selección.

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

BOCM-20250531-2

CLÁUSULA 32ª: Contratos de trabajo a tiempo parcial.

Durante la vigencia del convenio colectivo no se formalizarán contrataciones a tiempo parcial con excepción de las salvedades a que después se hará referencia en el texto del convenio colectivo.

En atención a lo anterior, y con la finalidad de mejorar la calidad del empleo existente en la empresa, se conviene ofrecer la posibilidad de conversión a tiempo completo de las relaciones a tiempo parcial existentes en la empresa, de forma opcional y voluntaria.

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

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

CLÁUSULA 33ª: Reingreso de excedentes.

Tras la firma del convenio colectivo, se ofrecerá, con carácter preferente, a las personas excedentes peticionarias de reingreso, en función de las necesidades de cada Servicio, Área o Departamento, la posibilidad de reincorporarse a la empresa en tanto en cuanto existan plazas vacantes que pudieran ofertárseles. En concreto, se les ofertará la reincorporación previamente a la contratación de otras procedentes de los procesos de selección actualmente abiertos.

En un primer término, y sin perjuicio de la titulación académica que pudieran ostentar, se ofrecerá el reingreso a aquellas personas en excedencia que, a la fecha de la suspensión de la relación contractual con este motivo, pertenecieran a iguales o similares colectivos a aquéllos en que se produzcan vacantes en los distintos Servicios, Áreas o Departamentos de la empresa. Para optar a desempeñar cualquier puesto de trabajo correspondiente a los colectivos del grupo profesional de Responsables y Técnicas y Técnicos se exigirá siempre disponer de la titulación académica necesaria al efecto (o, en su caso, en el supuesto de los Técnicas y Técnicos Agregados Especialistas, del expreso reconocimiento por parte de la empresa de una experiencia equivalente).

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

BOCM-20250531-2

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

A estos efectos, la persona que fuera declarada por la Seguridad Social en situación de incapacidad permanente total podrá optar por pasar a una situación de excedencia voluntaria en la empresa.

Con tal finalidad, una vez tenga conocimiento la persona trabajadora de la resolución administrativa declarativa de su situación de incapacidad permanente total, deberá comunicarlo a la empresa, en el plazo de los treinta días naturales siguientes, manifestando, por escrito, durante dicho plazo, su decisión de acogerse a la situación de excedencia voluntaria.

Quienes se acojan a esta opción no podrán reingresar en la empresa hasta transcurridos al menos dos años desde la fecha de la resolución administrativa siempre que la misma sea revisable y lo harán dentro de los seis meses siguientes, cuando la resolución tenga carácter definitivo; debiendo el nuevo puesto de trabajo ser compatible con las limitaciones funcionales que tuvieran objetivadas. Se tendrán en cuenta los colectivos específicamente habilitados para esta finalidad en la cláusula 34ª (Jefe y Jefa de Vestíbulo, Agente de Taquilla, Subalterno y Subalterna, Auxiliar Administrativo y Administrativa y Ayudante y Ayudanta).

Para el supuesto específico de personas trabajadoras solicitantes de reingreso que hayan sido declaradas en situación de IPT y tengan menos de 55 años de edad en la fecha de efectos de dicha declaración, la empresa, hasta un cupo anual máximo de cinco personas, garantizará su efectivo reingreso en algún puesto de trabajo de cualquier colectivo de la empresa que sea compatible con sus limitaciones.

Dichos puestos podrán ser a media jornada o a jornada completa, conforme determinen los Servicios Médicos de la empresa y en consideración a los puestos de trabajo disponibles, de uno u otro tipo. La persona reincorporada tendrá las condiciones laborales propias del puesto ofertado, incluidas las económicas y sin perjuicio de las asociadas a la antigüedad reconocida a la fecha de su pase a la situación de excedencia en la empresa. Una vez transcurrido un año desde el reingreso a media jornada en la empresa, la persona interesada podrá solicitar la revisión de su situación, por parte de los Servicios Médicos de la empresa, con la finalidad de valorar si procede su pase a jornada completa.

El derecho al reingreso de las personas en situación de excedencia voluntaria provenientes de una previa declaración de incapacidad permanente total podrá ser objeto de transacción o avenencia entre la persona que voluntariamente se decante por esta opción y la empresa, sustituyéndose, en tal caso, el derecho de reincorporación por una compensación económica, a tanto alzado, por importe de 16.000 euros para personas menores de 55 años en la fecha de su declaración de su incapacidad permanente total;

BOCM-20250531-2

y de 13.000 euros para personas mayores de dicha edad en la fecha de su respectiva declaración.

Como requisito para su eficacia y validez, cada acuerdo individual que se alcance habrá de formalizarse con asistencia y participación de alguna persona representante de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, ya sea de naturaleza unitaria o sindical.

Quienes hubieran cesado en la empresa como consecuencia de:

- La sustitución que motiva la percepción de la compensación económica anteriormente indicada, tras habérseles reconocido una incapacidad permanente total.

- La declaración de una situación de incapacidad permanente absoluta

Y, posteriormente, vieran revisada dicha situación de incapacidad, recobrando su plena capacidad laboral, tendrán preferencia para reingresar en la primera vacante que se produzca en su colectivo o grupo profesional, siempre que sean aptos para ello, y que no hayan alcanzado la edad de jubilación total. En caso de haber percibido la compensación económica antes indicada, deberán proceder a su devolución, con carácter previo.
Todo lo anteriormente expuesto se entenderá sin perjuicio del derecho de reincorporación por reversión de la causa que dio origen a la incapacidad permanente total establecido en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Se acuerda que, para los supuestos descritos a continuación, el lapso de tiempo que en cada uno ellos se especifica, se tenga en consideración a los únicos efectos del cómputo de antigüedad en el escalafón del colectivo laboral de adscripción de la persona:

- En el caso de reincorporación a la empresa por reversión de la causa que dio origen a la incapacidad permanente total, según lo establecido en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores, desde la fecha de declaración de la incapacidad permanente total hasta la de reincorporación.

- En el caso de finalización del plazo máximo de duración de la situación de incapacidad temporal, desde esa fecha de finalización hasta la fecha en la que el INSS comunique a la persona afectada su resolución.

Por lo tanto, este acuerdo únicamente tendrá efectos en materia de permanencia en el escalafón, sin que conlleve incidencia alguna en materia de retribución vinculada a la antigüedad en la empresa, que se seguirá rigiendo por lo dispuesto en el vigente convenio colectivo

Se equipara al régimen de las excedencias por incompatibilidad, aquellas que traigan su causa, debidamente acreditada, en el desarrollo de programas universitarios de ayuda

BOCM-20250531-2

dirigidos al desarrollo de actividades de formación y especialización científica y técnica o investigación (FPU y FPI). Las personas acogidas a este tipo de excedencia deberán solicitar el reingreso en el plazo de un mes desde la finalización del citado programa, considerándose automáticamente en caso contrario, como excedencia voluntaria ordinaria por interés particular.

Se faculta expresamente a la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo para adoptar los acuerdos que correspondan respecto de la aplicación de esta cláusula y, en particular, para que, en su caso, establezca las modificaciones que resulten adecuadas como consecuencia de la futura promulgación de novedades legislativas previstas en relación con la declaración de la situación de incapacidad permanente.

CLÁUSULA 34ª: Clasificación profesional.

En cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación, incluyendo la perspectiva de género y de diversidad, Metro de Madrid, S.A. asume el compromiso de evitar, en materia de clasificación y promoción profesional, cualquier tipo de discriminación por razón de género, orientación e identidad sexual y expresión de género o características sexuales.

Ambas Partes acuerdan mantener el actual sistema de clasificación profesional que se recoge en la presente cláusula, coincidiendo en que:

- No supone una modificación de los actuales contenidos funcionales de los distintos colectivos y puestos de trabajo.

- No implica la modificación de los procedimientos que rigen la promoción profesional.

- No conlleva variación de la adscripción de las personas a las diferentes Secciones o Áreas de trabajo.

- No implicará el ejercicio de mayor movilidad funcional de la que correspondiera por aplicación de la normativa sobre clasificación profesional prevista en anteriores Convenios Colectivos.

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

1º.- El mantenimiento de una clasificación profesional sustentada en la existencia de grupos profesionales.

2º.- La distinción de tres áreas de actividad: la de operación, vinculada directamente a la actividad de transporte y atención de los viajeros y viajeras; la de mantenimiento, relacionada con la de renovación, puesta en servicio, conservación y mantenimiento del

BOCM-20250531-2

material móvil, instalaciones y equipos; y la de administración corporativa, dedicada a la gestión de la información y del conocimiento, de los recursos humanos y económicos, y de los servicios generales.

3º.- El encuadramiento -con independencia de su adscripción a cualquiera de las tres áreas de actividad enunciadas- de toda la plantilla, atendiendo, de una parte, a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y de otra, al nivel de autonomía e iniciativa, a que tengan que gestionar personas y al grado de responsabilidad con que desarrollen su trabajo, en los siguientes grupos profesionales:

- *De Responsables y Técnicos y Técnicas*, de libre designación y sujetos a sistemas de retribución variable vinculados al cumplimiento de objetivos y a la contribución individual a resultados. En concreto, los trabajadores y trabajadoras de los colectivos de Jefe y Jefa de División, Jefe y Jefa de Servicio, Subjefe y Subjefa de Servicio, Jefe y Jefa de Área, Técnico/a Agregado/a Superior, Técnica y Técnico/a Agregado/a Medio, y Técnica y Técnico Agregado Especialista.

- *De Mandos Intermedios y Técnicas y Técnicos no Titulados Cualificados,* de libre disposición, sujetos a sistemas de retribución variable vinculados al cumplimiento de objetivos y a la contribución individual a resultados. En concreto, los mandos intermedios incluidos en los Colectivos de Inspector y de Inspectora Jefe o Jefa, Jefe y Jefa de Turno del Despacho de Cargas, Jefe y Jefa de Negociado, Maestro y Maestra, Jefe y Jefa de Línea y Técnico y de Técnica de Línea; y las Técnicas y Técnicos no Titulados Cualificados comprendidos en los colectivos de Programador y Programadora Analista, Instructor e Instructora de Formación, Programador y Programadora Operador y Operadora, Inspector e Inspectora del Puesto de Mando, Operador y Operadora del Despacho de Cargas, Operador y Operadora de Explotación de Instalaciones, Supervisor y Supervisora de Material Móvil, Técnico y Técnica Ayudante, Técnico y Técnica Especialista de Material Móvil y Técnico y Técnica de Explotación de Instalaciones.

- *De Empleados y empleadas,* del que formará parte el personal encargado de tareas técnicas de menor nivel, relacionadas con el transporte de viajeros, mantenimiento de materiales e instalaciones, administrativas y comerciales, sin perjuicio de que las mismas se compaginen con funciones de supervisión o coordinación de trabajos. En concreto, los trabajadores y trabajadoras de los colectivos de Auxiliar Técnico y Técnica, Técnico y Técnica en Delineación, Operador y Operadora de TICS, Jefe y Jefa de Depósito, Auxiliar Técnico o Técnica de Movimiento, Maquinista de Tracción Eléctrica, Jefe y Jefa de Sector, Oficial Administrativo y Administrativa, Oficial/a y Ayudante.

- *De Personal Auxiliar,* del que formaran parte las restantes personas trabajadoras encargadas de tareas comerciales y administrativas de menor nivel, auxiliares y subalternas. En concreto, las de los colectivos de Agente deTaquilla, Subalterno/Subalterna y Auxiliar Administrativo/Administrativa.

BOCM-20250531-2

Ambas Partes, teniendo en cuenta los principios reseñados, convienen, de un lado, la implantación de la integración en grupos profesionales y áreas de actividad de los distintos colectivos de trabajadores y trabajadoras, tal cual se recoge más adelante en el cuadro correspondiente, y, por otro, declarar a extinguir, por vía natural, los colectivos de Programador/a Analista, Programador/a Operador/a, Supervisor/a Material Móvil, Gerente de Estaciones, Jefe y Jefa de Vestíbulo, Agente de Taquilla, Subalterno y Subalterna, Auxiliar Administrativo y Administrativa, y Ayudante. No obstante lo anterior, los colectivos de Jefe y Jefa de Vestíbulo, Agente de Taquilla, Subalterno y Subalterna, Auxiliar Administrativo y Administrativa y Ayudante se mantendrán en vigor únicamente para la recolocación de personas con alguna limitación físico-médica temporal o definitiva, o para el reingreso de excedentes con declaración de Incapacidad Permanente Total.

De otra parte, convienen en que la movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional y área de actividad se efectuará de acuerdo con las titulaciones académicas precisas para ejercer la prestación laboral, la formación profesional, los requisitos psicofísicos, etc., del puesto a desempeñar.

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

Asimismo, y dentro del mismo grupo profesional y área de actividad, cuando se encomienden a la persona trabajadora de forma esporádica o puntual funciones correspondientes a un colectivo asignado a un nivel económico inferior mantendrá las retribuciones asociadas a su colectivo de pertenencia.

En cualquier caso, la persona afectada mantendrá su orden escalafonal en el colectivo de origen para el caso de que sea repuesta a su actividad laboral anterior.

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

Por último, se faculta expresamente a la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo para que negocie, en los seis meses siguientes a la fecha de firma del convenio colectivo, la redefinición de los colectivos de TAS y TAM, así como las adscripciones de actuales TAM al nivel salarial 5 que resulten de aplicar dicha redefinición.

BOCM-20250531-2

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

(*) Colectivos declarados a extinguir.

BOCM-20250531-2

CLÁUSULA 34ª BIS: Prestaciones temporales de servicio por razones de índole social, médica o de participación en procesos de promoción.

A efectos de lo tratado en la presente cláusula (establecimiento de límites temporales), se entiende por prestación temporal de servicio la situación de adscripción temporal de una persona a puestos de trabajo distintos de los correspondientes a los del colectivo de pertenencia, motivada por razones de índole social, médica o de participación en procesos de promoción en los que se contemple la superación de un período de prácticas como requisito previo para el acceso a las plazas de que se trate.

Las prestaciones de servicio que obedezcan a **razones sociales, dispuestas por el Trabajador o Trabajadora Social,** tendrán una duración máxima de un año, salvo que, en el entendimiento de que la persona afectada pueda, en un plazo más breve, adoptar las medidas precisas para solventar o paliar sus problemas personales, se fije inicialmente uno menor. Los casos atendidos por razones sociales podrán referirse, entre otros, a personas trabajadoras víctimas de violencia doméstica, de género, acoso, o cualesquiera otros con similar repercusión social, con el objeto de eliminar su rastro en publicaciones tales como servicios nombrados, cuadros, vacaciones, etc.; personas trabajadoras en procesos de divorcio, concesión de custodias únicas o compartidas por un máximo de tres meses, mientras la persona regule su situación personal.

Las prestaciones de servicio justificadas en **razones médicas**, **dispuestas por el Servicio de Salud Laboral,** no podrán extenderse más allá de dieciocho meses, y, en cuanto sea posible y siempre con carácter previo a la finalización de ese período, habrá de determinarse si la persona afectada:

- Puede mantener su colectivo de pertenencia y retornar a su puesto de trabajo anterior, con o sin limitaciones funcionales concretas.

- Puede mantener su colectivo de pertenencia y resultar adscrito a otro puesto de trabajo distinto del anterior, con limitaciones funcionales concretas.

- Si debe ser recolocada en otro colectivo distinto del anterior mediante un Expediente de Disminución de Facultades.

- Si debe tramitar un expediente de reconocimiento de incapacidad permanente.

Las prestaciones de servicio derivadas de **la participación voluntaria en procesos de promoción profesional para cubrir puestos de libre designación** (los del grupo profesional de Responsables y Técnicos y Técnicas) tendrán la duración máxima establecida en la correspondiente oferta o anuncio del proceso y, en cualquier caso, no podrá superar la duración de 12 meses (salvo que en el transcurso de este plazo concurran situaciones de IT o de otro motivo de suspensión o permisos que en conjunto

BOCM-20250531-2

superen los 2 meses de duración, en cuyo caso se podrá prorrogar por un tiempo adicional equivalente al de estas ausencias).

CLÁUSULA 34ª TER: Medidas para la adecuación del puesto de trabajo mediante limitaciones y rebajes.

1.-Definición de limitación y de rebaje.

1.1.-Se entiende por **Limitación** aquella situación que conlleva la alteración de la capacidad laboral de una persona trabajadora en condiciones que motivan la necesidad de adaptación de algunas circunstancias o características de su puesto de trabajo, pero no implican necesariamente el cambio de puesto de trabajo.

Se produce una limitación cuando la adecuación laboral permite la realización de la mayoría de las tareas y funciones del puesto de trabajo, aunque no el desarrollo de la totalidad de las mismas, durante un tiempo, si son temporales, o de manera indefinida, si son permanentes.

1.2.-Se entiende por **Rebaje** aquella situación que conlleva la alteración de la capacidad laboral de una persona trabajadora en condiciones que, aun previéndose la recuperación de la funcionalidad o el cumplimiento de los requisitos de aptitud en aproximadamente 18 meses, el estado actual de la persona trabajadora impide transitoriamente la realización de la mayoría de las funciones o de las funciones fundamentales propias del colectivo al que pertenece.

En ambos casos (limitaciones y rebajes) las alteraciones de la capacidad laboral pueden deberse a motivos de salud o a estados o situaciones que incumplan las exigencias físico-médicas del puesto de trabajo en cuestión.

2.-Tramitación actual de las adecuaciones consistentes en limitación o rebaje.

En la actualidad, y sin perjuicio de los cambios puntuales que procedan de futuro, la tramitación de adecuaciones consistentes en limitación o rebaje es la siguiente:

2.1.-Inicio.

Los trámites conducentes al reconocimiento de una situación de limitación temporal o permanente o de rebaje pueden iniciarse:

- Por decisión del Servicio de Salud Laboral de la empresa (SSL);
- Mediante solicitud de la persona trabajadora directamente interesada;
- A petición del Servicio al que pertenezca la persona trabajadora afectada;
- A petición de la Trabajadora o Trabajador Social.

Las solicitudes o peticiones externas al Servicio de Salud Laboral (SSL) deberán remitirse por escrito a este Servicio.

BOCM-20250531-2

2.2.-Valoración médico laboral.

Una vez iniciado correctamente el trámite, el SSL realizará la valoración médico laboral del caso (bien con la valoración inicial, o bien tras la valoración adicional de los resultados de eventuales pruebas complementarias necesarias) y emitirá el correspondiente dictamen a la mayor en un plazo de 15 días, y en caso de tener que realizarse pruebas médicas complementarias, este plazo de 15 días se computará desde que se tenga los resultados de las mismas.

La persona afectada tendrá conocimiento de dicho dictamen en el momento en que sea emitido formalmente por el SSL; a ser posible, de forma verbal e inmediata, o bien, de forma escrita, a través del correo electrónico corporativo de la empresa o en papel a solicitud de la persona trabajadora. La persona trabajadora podrá aportar los informes médicos que estime oportunos.

Como consecuencia de dicha valoración y dictamen se actúa como sigue:

2.3.-Para la tramitación de una adaptación valorada como Limitación.

2.3.1.- El SSL comunica las circunstancias de adaptación laboral que resulten de la limitación, así como su prevista duración, de forma verbal e inmediata, a la persona afectada; y utilizando la aplicación habilitada al efecto, al Servicio de Compensación y Administración de Personal y al Servicio al que esté adscrita la persona afectada.

2.3.2.-Posteriormente, el Servicio de Compensación y Administración de Personal comunica, por escrito, dichas circunstancias tanto a la persona interesada como al Área/Servicio o departamento al que esté adscrita, concretando el alcance de las adaptaciones, limitaciones funcionales o ajustes que deban introducirse en su puesto de trabajo o en el desempeño de las funciones propias del colectivo al que pertenece.

2.4.-Para la tramitación de una adaptación valorada como Rebaje.

2.4.1.-Cuando el resultado de la valoración médico-laboral del caso determina la imposibilidad temporal de que la persona afecta continúe desempeñando las funciones propias de su colectivo laboral, el SSL comunica esta circunstancia, de forma verbal e inmediata, a la persona interesada; y por correo o utilizando la aplicación habilitada al efecto, al Área/Servicio o departamento al que esté adscrita, así como al Servicio de Compensación y Administración de Personal.

2.4.2.-Con la finalidad de que la persona afectada disponga de ocupación laboral efectiva, el Área/Servicio o departamento en cuestión puede encomendar a la persona afectada el desempeño temporal de funciones propias de otro colectivo laboral, siempre que, a criterio del SSL, resulten compatibles con las limitaciones funcionales descritas en la valoración médico laboral.

2.4.3.-El Servicio de Compensación y Administración de Personal, teniendo en cuenta el perfil competencial de la persona afectada, analiza los puestos de trabajo susceptibles

BOCM-20250531-2

de poder ser desempeñados por la persona afectada y, tras obtener la valoración favorable del SSL, comunica, por escrito, tanto a la persona afectada como al Área/Servicio o departamento al que pertenezca, y, en su caso, al que vaya a ser provisionalmente destinada, la situación de rebaje temporal de funciones, así como la asignación del nuevo puesto de trabajo que corresponda.

2.5.- Registro y acreditación de la adaptación.

2.5.1.- Las situaciones de limitación o de rebaje se registran informáticamente en una herramienta corporativa que resulta accesible para los Servicios implicados en la adaptación; y, en particular, para el Servicio al que está adscrita la persona afectada.

2.5.2.- Se recomienda a la persona afectada que porte la comunicación escrita de limitación o de rebaje, a fin de que pueda exhibirla a cualquier persona que ejerza de Mando o superior jerárquico que así se lo requiera.

3.-Implantación de mejoras en la descripción de situaciones de limitación o de rebaje.

En el plazo de tres meses desde la firma del convenio colectivo, se revisará el contenido de las comunicaciones, con la finalidad de que en la descripción de las situaciones de limitación o rebaje se utillicen, en lo posible, términos sencillos, no excesivamente especializados, que permitan entender su alcance y contenido tanto a la persona afectada como a los servicios interesados.

4.- Implicaciones retributivas de las situaciones de limitación o de rebaje.

Dado que, en la situación de limitación temporal, la persona afectada seguirá realizando parte de las tareas y/o funciones de su colectivo, desempeñando un puesto de trabajo correspondiente a dicho colectivo, seguirá percibiendo, mientras persista en dicha situación, la prima de eficacia que corresponda al citado colectivo de pertenencia.

Por el contrario, dado que, en la situación de rebaje, la persona afectada dejará de realizar las tareas y/o funciones propias de su colectivo de pertenencia, pasando a desempeñar un puesto de trabajo correspondiente a un colectivo distinto, la persona afectada dejará de percibir, mientras persista la situación de rebaje, la prima de eficacia correspondiente a su colectivo de pertenencia para pasar a percibir, la que pudiera corresponder, en su caso, al nuevo colectivo.

Por excepción, se mantendrá también el importe de la Prima de Eficacia del colectivo de procedencia, en los siguientes casos:

- Si la persona interesada tiene más de 55 años, o acredita más de 20 años de antigüedad en la empresa, en la fecha de efectos del rebaje, salvo que el Servicio de Salud Laboral dictamine que dicho rebaje tiene por causa situaciones contrastadas de drogadicción o alcoholismo.

BOCM-20250531-2

- Si el origen de las lesiones o limitaciones que motivan el rebaje trae causa de un accidente de trabajo, con excepción de los accidentes in itinere.

Respecto de los restantes complementos retributivos se estará a lo dispuesto al respecto en la normativa interna vigente.

CLÁUSULA 35ª: Promoción profesional.

Se mantienen en vigor los sistemas de promoción actualmente vigentes en la empresa, previstos en la normativa interna aplicable, con las salvedades que se indican posteriormente.

Como resultado de la negociación colectiva en esta materia, las Partes alcanzan los siguientes acuerdos:

- Implantar en el actual sistema de promoción profesional en la empresa las modificaciones que se recogen en el anexo XX del presente convenio colectivo; por lo que en cuanto a lo no previsto en dicho anexo se mantiene en vigor lo establecido al respecto en la vigente normativa interna.

- Establecer un protocolo de actuación de las y los miembros de los tribunales de los procesos de promoción reglados para cubrir plazas o habilitaciones de colectivos incluidos en los grupos profesionales de empleados y empleadas y de mandos intermedios y técnicos/as no titulados/as cualificados/as. Dicho protocolo se recoge en el anexo XXI del vigente convenio colectivo.

A la fecha de la firma del convenio colectivo se producirá la consolidación de las siguientes habilitaciones, en cuanto estuvieran aún pendientes:

  - 2 Oficiales/as Administrativos/as.
  - 3 Operadores/as TICS.

CLÁUSULA 35ª BIS: Período máximo para la consolidación de las habilitaciones.

En aquellos procesos de promoción en los que, bien de manera independiente y única o bien junto a un determinado número de plazas a cubrir de forma inmediata, se oferten habilitaciones para posibilitar la cobertura de necesidades futuras, el aviso de convocatoria del proceso de promoción deberá señalar el período máximo establecido para que quienes las obtengan consoliden la promoción y pasen a formar parte de la plantilla de que se trate.

BOCM-20250531-2

La duración del plazo máximo previo a la consolidación será, en todo caso, de 24 meses contados desde la fecha de publicación colectiva de los resultados del proceso convocado para designar las personas habilitadas.

Cuando se produzca una vacante en un colectivo para el que figure debidamente habilitada alguna persona, que cumpla los requisitos para el desempeño del nuevo puesto de trabajo, la consolidación se producirá en un plazo máximo de tres meses siguientes a la fecha en que se produzca la vacante. No se entenderá producida una vacante en las siguientes situaciones:

- Incapacidad Temporal (IT), ni de IT de larga duración (mientras no se produzca una declaración de Incapacidad Permanente Total o Absoluta).
- Rebaje temporal de funciones.
- Jornadas reducidas.
- Prestaciones temporales de servicio.
- Supuestos en que un trabajador o trabajadora acceda a la jubilación parcial, mientras siga teniendo que prestar servicios, durante la situación de jubilación parcial, bien como pago anual o bien como pago acumulado. Cuando finalice completamente dicho pago, sí se entenderá producida la vacante, aunque persista la vinculación laboral con la empresa.

El trabajador o trabajadora percibirá el plus de correturnos cuando se le llame para prestar servicio en el colectivo para el que esté habilitado en un turno distinto al que tuviera asignado en su colectivo de procedencia. No percibirá el plus de correturnos cuando durante el desempeño en el colectivo habilitado mantenga el mismo turno que tuviera asignado en su colectivo de pertenencia ni cuando trabaje en el primer turno solicitado en aquellos colectivos en que exista reserva de turno mensual.

En caso de llamamiento a ejercer la habilitación y a efectos de las transiciones entre colectivos (de pertenencia y el habilitado), se tendrán en cuenta las incompatibilidades de turnos establecidas para el colectivo (el de pertenencia o el habilitado) en el que se estuviera prestando servicio en cada momento.

Como condición para que se produzca la consolidación, será preciso que, en el momento de acceder a la misma, quien ostente la habilitación acredite el cumplimiento de todos los requisitos psicofísicos y de cualquier otro tipo precisos para el desempeño de las funciones del nuevo colectivo de acceso.

CLÁUSULA 36ª: Reconocimientos médicos.

Los reconocimientos anuales ordinarios de empresa, que, por su incidencia en la seguridad propia, de terceros y de la explotación del servicio, tendrán carácter obligatorio para el personal de las áreas de actividad de Mantenimiento y de Operación, y voluntario para el resto de la plantilla, se realizarán, a opción de la persona interesada, indistintamente dentro

BOCM-20250531-2

o fuera de la jornada de trabajo. A estos efectos, serán citadas al menos con quince días de antelación.

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

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

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

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

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

Quien haya optado voluntariamente por realizar el reconocimiento fuera de la jornada, acudirá inexcusablemente a la cita en el día y hora señalados. El reconocimiento podrá tener lugar antes o después de la jornada laboral.

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

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

Para el caso de agentes sujetos a reconocimientos médicos obligatorios, las pruebas complementarias que fueran necesarias se realizarán a la mayor brevedad posible y, de manera preferente, si fuera posible, dentro de jornada laboral, si bien, de llevarse a efecto fuera de jornada laboral, el tiempo invertido en estos días posteriores en la realización de

BOCM-20250531-2

dichas pruebas, en la medida que no coincida con la jornada laboral asignada, se compensará, a elección de la persona afectada, como sigue:

- Bien económicamente, percibiendo una gratificación por el tiempo utilizado en tales actuaciones y por importe equivalente al de la hora extraordinaria.

- Mediante el disfrute de tiempo equivalente de descanso retribuido, en fecha o fechas a convenir con su Servicio.

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

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

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

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

CLÁUSULA 36ª BIS: Salud laboral.

La Dirección de la empresa y los Representantes de los Trabajadores y Trabajadoras coinciden en la importancia de realizar una eficaz política de prevención de riesgos laborales, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de la plantilla.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las competencias referidas en el art. 39 de la Ley 31/1995, entre las cuales integrará entre sus competencias y prestará atención a aquellos asuntos relacionados con el medio ambiente laboral. En particular, en el Comité de Seguridad y Salud se tratará de:

- La revisión y, en su caso, actualización de los profesiogramas de los colectivos de ingreso.

BOCM-20250531-2

– El estudio y evaluación específica de las circunstancias relevantes, desde el punto de vista de prevención laboral, que concurren en la actividad laboral de los distintos colectivos de la empresa.

Los Delegados y Delegadas de Prevención miembros del Comité de Seguridad y Salud se designarán por el Comité de Empresa en los términos establecidos en la cláusula 38ª del presente texto convencional.

CLÁUSULA 37ª: Comisión sobre amianto en Metro.

Conscientes de la problemática asociada a la presencia de amianto en la empresa, ambas Partes acuerdan mantener la actual Comisión mixta, con competencias específicas en materias relacionadas con el amianto, compuesta, de una parte, por la Dirección de la empresa y, de otra, por la Parte Social que estará representada por un miembro designado por cada organización sindical firmante del presente convenio colectivo. A petición de cualquiera de las Partes, podrán asistir a las reuniones de esta Comisión las personas que fueran designadas como Asesores y Asesoras Externas.

Esta Comisión sobre amianto en Metro se mantendrá durante la vigencia inicial o prorrogada del actual convenio colectivo y tendrá competencias y facultades para tratar, desarrollar, y, en su caso, formular y trasladar propuestas, y hacer seguimiento de los siguientes aspectos relativos a la presencia de amianto en Metro:

– Actuaciones, con carácter general, sobre información a personas trabajadoras.

– Seguimiento del plan o estrategia de acción para la gestión y eliminación del amianto en Metro de Madrid, S.A, así como, en particular, de los procesos de caracterización e identificación de elementos con amianto, y de los procesos para su eliminación o control.

– Continuar con los aspectos técnicos y laborales derivados de la inscripción en el Registro de Empresas con Riesgo de Amianto (RERA), que Metro tiene previsto llevar a efecto próximamente, así como la definición, tratamiento, desarrollo y seguimiento de actividades que pueden ser asumidas por Metro, así como de las condiciones de trabajo asociadas a estas actividades.

Asimismo, y a petición de cualquiera de las representaciones en la Comisión, se podrán tratar y, en su caso, formular y trasladar propuestas sobre aquellos otros asuntos que las Partes decidan plantear y que pasarán a formar también parte de las competencias de esta Comisión.

BOCM-20250531-2

A este respecto, y a petición unánime de las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio colectivo, que conforman la Parte Social, esta Comisión tendrá competencias para tratar también los siguientes asuntos:

- Acuerdos sobre indemnización para trabajadores y trabajadoras (o para sus familias) afectos de declaración de enfermedad profesional por amianto, incluidos los posibles recargos de prestaciones.

- Compensaciones para trabajadores y trabajadoras por una posible exposición al amianto con ocasión de su prestación laboral en Metro de Madrid.

No obstante lo anterior, esta Comisión sobre amianto en Metro respetará los ámbitos competenciales específicamente reservados por la normativa vigente a favor del Comité de Seguridad y Salud de la empresa, así como a los foros de negociación colectiva en la empresa, habilitados vía Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo (a la que trasladará en primer lugar sus propuestas, para el debate y, en su caso, toma de decisiones o adopción de acuerdos que corresponda) y mediante las reuniones entre la Dirección de la empresa y la Comisión Permanente del Comité de Empresa. A este respecto, se podrá recabar recíprocamente de cada ámbito y foro la información concreta que corresponda.

CLÁUSULA 37ª BIS: Protocolo para el tratamiento de situaciones de declaración de enfermedad profesional por exposición al amianto para personas en activo.

Las Partes acuerdan establecer un Protocolo para el tratamiento de situaciones de declaración de enfermedad profesional por exposición al amianto para personas trabajadoras de la empresa en activo. Dicho protocolo se incorpora al presente convenio colectivo como anexo XXII.

CAPÍTULO V: PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

CLÁUSULA 38ª: Derechos y garantías sindicales y de representación en la empresa.

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

1.- Comité de Empresa:

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

BOCM-20250531-2

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

Cuando la elección de las personas componentes del Comité de Empresa se haya efectuado por el sistema de listas cerradas, siendo la afiliación a una Organización Sindical factor determinante de la elección, será causa automática de extinción del mandato y pérdida de la condición de representante legal de los trabajadores y trabajadoras y miembro del Comité de Empresa, la baja en la organización sindical por la que se presentó y en cuya lista fue elegido, pudiendo la organización sindical afectada designar en su caso a quien haya de sustituirle de entre quienes conformasen la misma lista.

2.- Delegados y delegadas sindicales:

Los delegados y delegadas sindicales designadas por cada organización sindical que haya obtenido representación en el Comité de Empresa dispondrán de 40 horas mensuales para el desarrollo de sus actividades sindicales, o del crédito horario que para tales actividades fije en cada momento la legislación aplicable.

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

3.- Comité de Seguridad y Salud:

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

Los y las vocales del Comité de Seguridad y Salud (delegados y delegadas de prevención) se elegirán libremente, mediante designación unánime o mayoritaria, por el Comité de Empresa, pudiendo recaer el cargo en cualquier persona trabajadora de la empresa ya ostente o no la condición de vocal del propio Comité de Empresa.

4.- Otras comisiones:

Con las competencias que respectivamente les atribuye el clausulado del presente convenio colectivo, se constituirán las siguientes comisiones: la de igualdad; la de formación; la de la refundición de la normativa laboral y la de amianto en la empresa.

5.- Otras garantías sindicales:

- El Comité de Empresa y las Organizaciones Sindicales que tengan representación en el Comité de Empresa tendrán derecho a manifestar por escrito -mediante boletines Informativos- sus criterios y decisiones tomados colegiadamente, sobre cuestiones de interés laboral y que afecten a la empresa, así como a publicar ofertas

BOCM-20250531-2

de servicios u otras cuestiones de interés laboral para sus afiliados. Los gastos de impresión y distribución de tales boletines serán a cargo de la empresa.

El número máximo de boletines o avisos sindicales que podrá publicar, a cargo de la empresa, cada Organización Sindical será de 130 anuales. También, el Comité de Empresa, como órgano de representación unitaria, podrá publicar un máximo de 130 avisos anuales, en los términos ya expresados, y suscritos por el Secretario/a o Presidente/a de dicho Comité o por quien ostente su representación en cada momento.

En ningún caso la empresa será responsable de las opiniones, criterios o manifestaciones vertidas en los avisos sindicales, sino que tal responsabilidad recaerá en el órgano colegiado firmante de los mismos. En este sentido, cada organización sindical se compromete a informar a la Dirección de la empresa de las personas que, en cada momento, componen dicho órgano colegiado, si así le fuera requerido, como condición previa e ineludible para la publicación de avisos sindicales.

- El Comité de Empresa y las Organizaciones Sindicales con representación en el mismo tendrán acceso a la intranet de la Empresa “Andén Central” con el perfil de usuario/usuaria y soporte que se determine al efecto.

- Se facilitará la comunicación del Comité de Empresa y de las secciones sindicales con las personas trabajadoras que desarrollen su actividad laboral mediante la modalidad de teletrabajo.

CAPÍTULO VI: FALTAS Y SANCIONES Y PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

CLÁUSULA 39ª: Catálogo de faltas y sanciones y procedimiento disciplinario.

A) Definición y calificación de las faltas.

Se considera falta laboral toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor, la normativa convencional y las órdenes e instrucciones emanadas de la dirección de la empresa en el uso de sus facultades directivas, así como también el incumplimiento de los deberes y obligaciones laborales.

Las faltas laborales se gradúan y clasifican, de menor a mayor, en atención a su importancia, gravedad intrínseca, consecuencias derivadas de la falta para la prestación del servicio, trascendencia, intencionalidad, reincidencia y conducta, en tres categorías:

1.- Faltas laborales leves.

BOCM-20250531-2

2.- Faltas laborales graves.

3.- Faltas laborales muy graves.

La calificación y tipificación de las faltas se efectuará con sujeción a las siguientes normas:

-. Cuando una falta pueda quedar comprendida en más de una definición se la identificará con la que más específicamente se ciña o ajuste a la cometida.

-. Cuando en una misma ocasión resulten imputables a una misma persona varias faltas que se deriven forzosamente unas de otras, se le inculpará únicamente por la falta, primitiva o derivada, a la que corresponda gravedad mayor. Las restantes faltas no se sancionarán y serán únicamente tenidas en cuenta a efectos de imponer la sanción que corresponda, por lo que no se tendrán en cuenta a efectos de aplicar una agravación de la calificación por reiteración.

-. Cuando resulten imputables a una misma persona diversas faltas independientes entre sí podrán acumularse tanto los diversos incumplimientos como sus respectivas sanciones.

Agravación de la calificación de una falta por reiteración.

Se aplicará, como circunstancia agravante de la calificación, la reiteración de una falta de la misma graduación y naturaleza, de conformidad con las siguientes reglas:

-Se entiende por graduación, la diferente calificación de las faltas como leves, graves o muy graves.

-Se entiende por naturaleza, cada uno de los distintos tipos o epígrafes de incumplimientos enunciados en este catálogo y graduados como faltas como leves, graves y muy graves.

-La primera vez que se produzca la reiteración de una falta de una misma graduación y de una misma naturaleza, dentro del período de seis meses (para las faltas leves y de un año (para las faltas graves), contado desde la fecha de los hechos que dieron lugar a la primera falta, no se aplicará agravación alguna de la calificación de la falta.

-Si se produjera, por segunda vez y siguientes, la reiteración de una falta de la misma graduación y naturaleza, dentro del período semestral (para las faltas leves) o anual (para las faltas graves) anteriormente indicado, contado desde la fecha de los hechos que dieron lugar a la primera reiteración o a la anterior, según los casos, será causa para calificarla en el grupo inmediatamente superior al previsto para ese incumplimiento en el catálogo de faltas; es decir, la reiteración de una falta leve supondrá que la siguiente falta leve de la misma naturaleza, podrá ser calificada y

BOCM-20250531-2

sancionada como falta grave, y, la reiteración de una falta grave supondrá que la siguiente falta grave de la misma naturaleza, podrá ser calificada y sancionada como falta muy grave.

En la aplicación de agravación de la calificación de una falta por reiteración se tendrán en cuenta, además, las siguientes especificaciones:

1.-Cuando, como consecuencia de una conciliación o acuerdo entre partes para la imposición de la sanción definitiva, se rebaje la calificación inicial de una falta, será dicha calificación rebajada la que se tome como referencia para aplicar la agravación por reiteración que, en cada caso, corresponda.

2.-En el caso de que se haya aplicado la agravación de la calificación de una falta por reiteración y, posteriormente, se declare judicialmente la nulidad de la falta previa que haya servido de antecedente, se evitarán las consecuencias de dicha agravación, rebajándose la calificación y la sanción, en los términos que resultarían de dejar sin efecto dicha agravación. A estos efectos, el cumplimiento de la sanción impuesta en un expediente disciplinario por falta agravada (siempre que sea distinta a la de despido) podrá quedar en suspenso hasta que haya sido resuelta definitivamente la situación de la falta que sirvió para aplicar la reiteración, incluso aunque se supere el plazo que se establece en este catálogo para el cumplimiento de las sanciones.

3.-Por excepción, respecto del incumplimiento enunciado como B.2.31, cuando la falta consista en un rebase no autorizado de una señal, no se aplicará la agravante por reiteración por el mero hecho de que se produzca un nuevo incumplimiento del mismo tipo o epígrafe, sino que se requerirá que el nuevo incumplimiento obedezca a un motivo idéntico, esto es, a un nuevo rebase no autorizado de señal.

B) Catálogo de faltas o incumplimientos laborales.

B.1.-Faltas leves. Son faltas leves:

1. La alteración o permuta de días de descanso o de servicio sin autorización.
2. Un día de ausencia injustificada al trabajo, sin perjuicio de lo previsto en el número 3 del apartado B.2 como faltas graves.
3. La falta de atención o el trato incorrecto a clientes o a personas pertenecientes a la propia empresa o a otras relacionadas con ella, siempre que no merezca otra calificación según lo previsto en este catálogo.
4. La falta de higiene personal, con ocasión del desempeño de la actividad laboral.
5. La falta de uso o utilización incorrecta de las prendas de uniforme o de trabajo.
6. La ausencia de preaviso en caso de retraso en la toma de servicio o de faltas al trabajo.
7. La primera falta de puntualidad en supuestos no autorizados.
8. La imprudencia o negligencia, cuando de la misma se hubiere derivado perjuicio

BOCM-20250531-2

para la empresa y siempre que no constituya falta grave o muy grave.
9. El incumplimiento de las normas de control de entrada o de salida del trabajo.
10. La infracción de normativas, procedimientos, consignas, reglamentos, circulares, instrucciones y órdenes de servicio, siempre que no constituya falta grave o muy grave.
11. Jugar o causar alborotos en lugares de atención al público, o de tránsito de viajeros.
12. La manipulación o utilización indebida de instalaciones, documentos, equipos o teléfonos de la empresa, siempre que no constituya falta grave o muy grave.
13. La pérdida o extravío de documentos por negligencia.
14. La falta de comunicación, a la mayor brevedad posible, de las situaciones de baja médica por incapacidad temporal, al departamento al que se pertenezca.
15. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, así como los datos fiscales y personales que tengan repercusión en el ámbito de la relación laboral.
16. No contestar, en el plazo que se establezca, a las peticiones de información que la empresa dirija por escrito.
17. No identificarse, con el número de identificación empresarial (DNE), a petición de usuarios o autoridades.
18. El retraso injustificado en la entrega de partes de trabajo o de otros justificantes requeridos por la empresa.
19. La negativa a firmar el recibí de documentos o comunicaciones remitidos por la empresa.
20. El incumplimiento de los principios de actuación establecidos específicamente en el código ético de la empresa, siempre que tal incumplimiento no constituya una falta grave o muy grave, por aplicación del presente catálogo o de la normativa laboral vigente.
21. La infracción de normas de circulación ferroviaria que se produzca con ocasión del cierre de puertas de los trenes y que cause a los viajeros únicamente molestias o lesiones que no requieran más que una primera asistencia facultativa, siempre que la orden de arranque del tren vaya precedida por la comprobación de que todas las puertas están cerradas y que no hay inconveniente para iniciar la marcha.
22. Permitir viajar en las cabinas de los trenes a personas de la empresa que no tengan autorización para hacerlo.
23. La embriaguez, fuera de las horas de servicio, vistiendo uniforme o prendas de trabajo de la empresa.

B.2.- Faltas graves. Son faltas graves:

1. Atender asuntos particulares dentro de jornada, desatendiendo advertencias previas.
2. Dos días de ausencia injustificada al trabajo durante un período de treinta días naturales.
3. Un día de ausencia injustificada al trabajo cuando se produzca en los días 24, 25, 31 de diciembre, 1 o 6 de enero o en días de guardia por descanso semanal del resto de la Sección o cuando cause trastornos al servicio o perjuicios a las y los

BOCM-20250531-2

compañeros, por concurrir en una misma jornada laboral las ausencias injustificadas de varias personas trabajadoras pertenecientes al mismo colectivo.

4. Autorizar o permitir viajar en la red a personas sin título de transporte válido (excepto en casos de violencia, amenazas o de otros riesgos personales).
5. Permutar el servicio asignado, o cambiar, suprimir o introducir descansos en fechas o periodos coincidentes con disfrute de permisos retribuidos, cuando de esto resulte la reducción del número de horas de trabajo, o bien la traslación del disfrute de los permisos retribuidos a otras fechas.
6. Dormir durante la jornada de trabajo (excepto en el período registrado como descanso intrajornada).
7. Hacer constar información falsa, o no ajustada a la realidad, en libros, registros, documentos o partes de accidentes de trabajo.
8. La tardanza excesiva e injustificada en el inicio o en el desempeño del trabajo o la ejecución deficiente del mismo.
9. No atender debidamente los servicios de guardias técnicas o de disponibilidad.
10. El encubrimiento o complicidad en la comisión de faltas graves o muy graves.
11. La ocultación, o la falta de notificación, por parte de las y los mandos, de las faltas cometidas por las personas que dependan de ellos.
12. La segunda falta de puntualidad, en supuestos no autorizados, dentro de un mes natural.
13. La falta del debido respeto y consideración, el trato discriminatorio, así como los insultos y las amenazas dirigidas a viajeros, clientes o a personas pertenecientes a Metro de Madrid o a otras empresas relacionadas con ella.
14. Fichar o registrar por otra persona la entrada o salida del trabajo o simular su presencia en el mismo por otro medio.
15. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada o sin autorización, siempre que ello no hubiere causado perjuicio al servicio ni riesgo a la integridad de las personas o de las cosas.
16. Fumar en lugares en que esté prohibido hacerlo.
17. Hacer desaparecer o destruir materiales, útiles o documentos de la empresa o relacionados con la misma.
18. Las acciones u omisiones imprudentes o negligentes que causen la interrupción del servicio a los viajeros.
19. Las acciones u omisiones imprudentes o negligentes que causen lesiones a la persona infractora.
20. Las acciones u omisiones imprudentes o negligentes que originen riesgo de lesiones a terceros o que provoquen lesiones efectivas a éstos que no requieran más que una primera asistencia facultativa.
21. Las acciones u omisiones imprudentes o negligentes provoquen daños materiales a la empresa por importe superior a 7.000 euros.
22. La delegación abusiva de funciones en personal de inferior nivel.
23. El incumplimiento del horario de salidas de los trenes, o el de los tiempos establecidos de ocupación de cabecera, o de recorrido, para la circulación de dicho

BOCM-20250531-2

material móvil en la red.

24. Provocar, de forma injustificada, el retraso de otras unidades en la circulación de trenes.
25. La indisciplina o desobediencia, entendida como el incumplimiento de las órdenes e instrucciones que correspondan al ejercicio regular de las facultades directivas, siempre que no constituya falta muy grave.
26. La infracción de normas de protección de datos personales.
27. La infracción de normativas, procedimientos, consignas, reglamentos, circulares u órdenes de servicio que cause la interrupción del servicio a los viajeros.
28. La infracción de normativas, procedimientos, consignas, reglamentos, circulares u órdenes de servicio que cause lesiones a la persona infractora.
29. La infracción de normativas, procedimientos, consignas, reglamentos, circulares u órdenes de servicio que origine riesgo de lesiones a terceros o genere lesiones efectivas a éstos que no requieran más que una primera asistencia facultativa.
30. La infracción de normativas, procedimientos, consignas, reglamentos, circulares u órdenes de servicio que provoque daños materiales a la empresa por importe superior a 7.000 euros.
31. La infracción de normativas, procedimientos, consignas, reglamentos, circulares, órdenes de servicio, relativos a las normas de circulación ferroviaria de aplicación en la empresa.

    Como excepción, no será sancionada la primera vez que una persona incurra en la infracción consistente en el rebase no autorizado de una señal, siempre que no se produzcan ni lesiones, ni daños materiales, ni riesgos o consecuencias graves para la circulación ferroviaria o vial. Sí será objeto de sanción cualquier nuevo incumplimiento por este tipo de infracción que se produzca en el plazo de un año contado desde la fecha del primer rebase no autorizado de señal o desde la fecha del siguiente rebase de las características indicadas que no hubiera sido sancionado por haber transcurrido más de un año desde el anterior rebase.
32. La infracción de normativas, procedimientos, consignas, reglamentos, circulares, órdenes de servicio, relativos a normas de circulación vial.
33. La infracción de normativas, procedimientos, consignas, reglamentos, circulares, órdenes de servicio, relativos a normas sobre trabajos con riesgos eléctricos.
34. La infracción de normativas, procedimientos, consignas, reglamentos, circulares, órdenes de servicio, relativos a normas sobre prevención de riesgos laborales.
35. La infracción de normativas, procedimientos, consignas, reglamentos, circulares, órdenes de servicio, sobre normas de protección civil.
36. Leer, emplear medios audiovisuales no autorizados o comer durante la prestación del servicio.
37. El mal uso, o uso indebido, de herramientas, materiales, equipos, servicios, registros informáticos e instalaciones de la empresa.
38. La deficiente conservación de documentos, materiales, equipos o máquinas de la empresa o provocar su menoscabo o desaparición.
39. La negativa injustificada a realizar un trabajo o servicio.
40. No advertir sobre la existencia de riesgos laborales o no vigilar la adopción de las medidas de prevención establecidas.
41. No comunicar los desperfectos o incidencias causados o de los que se tuviere

BOCM-20250531-2

conocimiento con motivo de la prestación del servicio.
42. No comunicar la pérdida de la habilitación administrativa precisa para el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo.
43. No entregar los objetos extraviados en la forma que establezcan las disposiciones de la empresa.
44. No presentar la documentación exigida por disposiciones legales o de Seguridad Social.
45. No usar, o emplear indebidamente, los equipos o prendas de seguridad.
46. Obstaculizar el ejercicio de derechos sindicales.
47. Permitir viajar en las cabinas de los trenes a personas ajenas a la empresa que no tengan autorización para hacerlo.
48. Practicar o fomentar juegos de azar durante el tiempo de trabajo (excepto en el período registrado como descanso intrajornada).
49. La presentación de alegaciones o documentos falsos para obtener permisos, anticipos, o cualquier otro tipo de prestación o beneficio.
50. La provocación o simulación de averías o defectos en máquinas, equipos o vehículos.
51. La solicitud o aceptación de regalos (salvo que se trate de meras muestras de cortesía habitual).
52. Suplantar a otra persona o falsificar su firma.
53. La utilización por terceras personas de títulos de transporte entregados por la empresa para el uso personal de la persona trabajadora o de sus familiares.
54. Obstaculizar la aplicación de las normas de prevención de riesgos laborales.

B.3.- Faltas muy graves. Son faltas muy graves:

1. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada o sin autorización, que hubiere causado perjuicio al servicio o riesgo a la integridad de las personas o de las cosas.
   Se consideran incumplimientos equiparables al abandono del puesto de trabajo con perjuicio para el servicio, los supuestos de desalojo injustificado al andén de los viajeros de un tren o su evacuación injustificada por la plataforma de vía y el de o su encierre o retirada de servicio, sin causa justificada, de un tren que se encontraba en circulación.
2. El abuso de autoridad.
3. El acoso laboral discriminatorio o psicológico, sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género.
4. La falsedad en las quejas, denuncias o en las declaraciones efectuadas, dentro de procedimientos de actuación frente a acosos discriminatorios, psicológicos, sexuales o por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, que se acrediten como deshonestas o intencionadas.
5. La transmisión o divulgación de información relacionada con los procesos de investigación de denuncias o quejas sobre cualquier tipo de acoso, que incumpla el compromiso previo de confidencialidad.
6. Las agresiones físicas a clientes o a personas pertenecientes a la propia empresa

BOCM-20250531-2

Metro de Madrid o a otras relacionadas con ella.

7. Tres, o más, días de ausencia injustificada al trabajo durante un período de treinta días naturales.
8. La competencia desleal con la empresa.
9. La conducción de cualquier material o vehículo con auriculares o el uso no autorizado de teléfono, o cualquier otro dispositivo electrónico, mientras se realiza esa función de conducción.
10. La deslealtad o transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
11. La detección positiva para metabolitos de drogas de abuso.
12. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
13. El estado de embriaguez en el trabajo y el consumo de bebidas alcohólicas o sustancias estupefacientes durante la jornada laboral.
14. La tercera falta de puntualidad, o siguientes, en supuestos no autorizados, dentro de un mes natural.
15. La emisión, donación o venta fraudulenta de títulos de transporte, así como su falta de entrega a los compradores.
16. La sustracción, el hurto, el robo, la estafa, el desfalco o la apropiación indebida efectuados en las dependencias de la empresa, en los lugares en que se preste servicio por encargo de ella, o sobre bienes de la misma.
17. Las acciones u omisiones imprudentes o negligentes que causen la interrupción del servicio a los viajeros durante más de una hora, así como las que motiven el fallecimiento o lesiones a terceras personas que requieran tratamiento médico o quirúrgico, o las que provoquen daños materiales a la empresa por importe superior a 35.000 euros.
18. El incumplimiento de los servicios mínimos o de mantenimiento acordados o establecidos por la autoridad competente.
19. El incumplimiento de las normas de incompatibilidad de puestos de trabajo en el sector público.
20. El incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales que ponga en riesgo grave la integridad física de cualquier persona.
21. La infracción de normativas, procedimientos, consignas, reglamentos, circulares, instrucciones u órdenes de servicio que cause la interrupción del servicio a los viajeros durante más de una hora, así como la que motive el fallecimiento o lesiones a terceras personas que requieran tratamiento médico o quirúrgico, o la que provoque daños materiales a la empresa por importe superior a 35.000 euros.
22. Las injurias y calumnias públicas que redunden en desprestigio de la empresa.
23. La manifiesta insubordinación frente a superiores jerárquicos, entendida como la falta de sujeción a las órdenes impartidas por los mandos, o como la negativa reiterada y rebelde a cumplir una orden.
24. La negativa a someterse a control de alcohol o tóxicos; así como la negativa a someterse a cualquier otro sistema de vigilancia de la salud cuando ese examen resulte obligatorio en la evaluación de riesgos del puesto de trabajo.
25. La participación activa en huelga ilegal. Se equipará a este incumplimiento, el

BOCM-20250531-2

supuesto de realización de actividades dirigidas al incumplimiento generalizado de los servicios mínimos o de mantenimiento legalmente establecidos.

26. La simulación de enfermedad o accidente.
27. Ordenar la ejecución de trabajos que impliquen riesgo mortal sin adoptar previamente las medidas de seguridad necesarias en la instalación, ambiente o lugar peligroso, así como no dotar a quienes deben efectuar aquello de los mecanismos, útiles o prendas de seguridad adecuados al riesgo de que se trate.
28. Ordenar, con abuso manifiesto de autoridad o de confianza, a cualquier agente trabajos particulares durante las horas de trabajo.
29. No paralizar inmediatamente el trabajo o servicio cuando se pueda apreciar la inminencia de riesgos graves para quienes lo ejecuten, bien por causas imprevistas o excepcionales o bien por no disponer de momento de los mecanismos, útiles o prendas de seguridad necesarios.
30. Presentar niveles de alcohol que superen las tasas establecidas.
31. Trabajar en situación de incapacidad temporal o realizar actividades incompatibles con la misma.
32. Usar fraudulentamente los medios de pago de la empresa.
33. Violar, de manera consciente y deliberada, el secreto de la correspondencia o de documentos reservados.
34. La solicitud o aceptación de regalos (que no sean meras muestras de cortesía habitual), o de cualquier tipo de comisiones o recompensas, que provengan de personas o entidades ajenas a la empresa.
35. Impedir el ejercicio de derechos sindicales, salvo que la acción obedezca a una omisión o a un error involuntario.

C) Sanciones, prescripción de las faltas, procedimientos disciplinarios y cumplimiento de las sanciones.

C.1.- Sanciones.

Las faltas leves darán lugar a la imposición de alguna de las siguientes sanciones:

- Advertencia.
- Amonestación.
- Amonestación, con apercibimiento de mayor castigo.
- Un día de suspensión de empleo y sueldo.
- Dos días de suspensión de empleo y sueldo.

Las faltas graves serán sancionadas con suspensión de empleo y sueldo que alcanzará de tres a siete días, según la gravedad de los hechos, la reincidencia o reiteración de las faltas, la existencia o ausencia de notas favorables o desfavorables en el expediente personal u

BOCM-20250531-2

otras causas de atenuación o agravación de la responsabilidad que puedan concurrir.

Las faltas muy graves serán sancionadas con:

- Suspensión de empleo y sueldo de ocho a diez días, con o sin apercibimiento de mayor sanción.
- Despido.

Las anotaciones de las sanciones impuestas a las personas trabajadoras desaparecerán de sus expedientes personales al cumplirse los siguientes plazos, contados desde la fecha de firmeza de la sanción:

- Faltas leves: 6 meses.
- Faltas graves: un año.
- Faltas muy graves: dos años.

C.2.- Prescripción de las faltas.

En tanto la legislación vigente no disponga otra cosa, las faltas, salvo aquellas que sean continuadas, ocultas o derivadas de conductas complejas, prescribirán a partir del número de días que a continuación se detalla, que se contarán a partir de la fecha en que el departamento encargado de la instrucción de expedientes tenga conocimiento de la comisión de la falta, y en todo caso transcurridos seis meses desde su comisión.

- Las faltas leves a los 10 días.
- Las faltas graves a los 20 días.
- Las faltas muy graves a los 60 días.

Los referidos plazos de prescripción se contarán siempre en días hábiles, y para su cómputo se estará siempre a los días de actividad laboral de la oficina a la que pertenezcan las personas encargadas de la instrucción de expedientes.

La apertura del correspondiente expediente disciplinario interrumpirá los anteriores plazos de prescripción.

Previa formalización de la oportuna providencia de suspensión, dichos plazos podrán, igualmente, quedar interrumpidos:

a. En aquellas situaciones en que la persona expedientada se encuentre eximida del deber de asistencia al trabajo, como, por ejemplo, en situaciones de incapacidad temporal, vacaciones, periodos acumulados de fiestas o descanso, permisos, etc.
b. Cuando resulte preciso incorporar al expediente informes técnicos.

C.3.- Procedimientos disciplinarios.

C.3.1.-Procedimiento disciplinario ordinario.

Ambas partes convienen actualizar el procedimiento disciplinario vigente hasta la fecha

BOCM-20250531-2

en los términos que seguidamente se reseñan, por lo que quedará sin efecto cualquier normativa anterior.

El expediente disciplinario tiene por objeto que la Dirección de la empresa pueda llegar a conocer cabalmente los hechos que pudieran constituir incumplimientos laborales, de manera que permitan determinar calificación y su autoría. En la tramitación del expediente disciplinario se evitarán, en todo momento, situaciones de indefensión de las personas sometidas al mismo.

Ante una situación susceptible de constituir falta laboral, la persona responsable que tenga conocimiento de ella pondrá en conocimiento del departamento de RRHH una exposición completa de los hechos y cuantas pruebas de lo acaecido obren en su poder.

El instructor o la instructora, tras realizar las averiguaciones que estime pertinentes, decidirá:

-. Si los hechos no constituyen falta, en cuyo caso realizará una diligencia de archivo, sin que quepa reabrir posteriormente el expediente o instruir un nuevo expediente por los mismos hechos.

-. Si son constitutivos de falta leve, susceptible de ser sancionada con advertencia o amonestación, supuesto en el que no será necesaria la instrucción de expediente disciplinario

-. O si presumiblemente son constitutivos de una falta susceptible de mayor sanción, lo que conllevará la apertura de expediente disciplinario.

Si el instructor o la instructora considera que se ha cometido falta leve, que merece una advertencia o amonestación, procederá directamente a la imposición de la sanción correspondiente, que será notificada a la persona interesada, por escrito, en el que se harán constar la sanción y los hechos que la motivan, y quien deberá devolver una copia firmada con el recibí correspondiente.

Si el instructor o la instructora considera, a la vista de las actuaciones practicadas, que puede existir una infracción acreedora de una mayor sanción, procederá a la apertura de un expediente disciplinario que se iniciará con el trámite de audiencia, que se formalizará mediante la remisión de un pliego de cargos denominado “hoja de preguntas”, en la que se explicitarán los hechos que dan lugar a la apertura del expediente disciplinario, y el plazo hábil para formular alegaciones, y presentar las pruebas que se estimen oportunas para desvirtuar los hechos imputados.

La persona expedientada deberá firmar el recibí de la hoja de preguntas y consignar la fecha de su recepción; en caso de negativa, se hará constar la misma mediante diligencia.

Si transcurrido el plazo habilitado para responder al pliego de cargos (4 días naturales,

BOCM-20250531-2

contados desde el siguiente a la fecha de su recepción), no se hubiera presentado el correspondiente escrito de respuesta o descargo, el instructor o la instructora dará por cumplido el trámite de audiencia y se continuará con la tramitación del expediente.

Recibido o no en plazo el escrito de descargo, el instructor o instructora procederá a la práctica de las pruebas que considere pertinentes, y propondrá la calificación que proceda de acuerdo con la gravedad y apreciación de las circunstancias concurrentes. En la tramitación del expediente se observará la celeridad compatible con el número y extensión de las pruebas que hayan de practicarse, de forma que, aun cuando ello interrumpa toda prescripción, el lapso de tiempo entre la fecha de conocimiento de la comisión de la falta y la imposición de la sanción o archivo de las actuaciones sea el mínimo que exija cada caso.

Cuando los hechos se correspondan con los tipos previstos en los apartados, B.2.29, B.2.40, B.3.20, B.3.27 y B.3.29, así como en todos aquellos supuestos en que la persona infractora, o cualquier otra de la empresa, haya sufrido alguna lesión, como un trámite probatorio más del expediente disciplinario, se solicitará informe al Servicio de Prevención Laboral, que, de estimarlo conveniente, podrá recabarlo del Comité de Seguridad y Salud. Estos informes, si bien no serán vinculantes, se tendrán en consideración para la resolución del expediente.

A partir de la recepción de la hoja de preguntas, y durante la instrucción del expediente disciplinario, la persona expedientada que lo solicite podrá tener acceso personal, por una única vez, a la revisión del expediente, con la salvedad de aquellas actuaciones o pruebas cuya exhibición pudiera implicar la vulneración del derecho a la protección de datos personales de terceras personas. Dicho acceso se producirá, previa citación en respuesta a solicitud escrita de la persona expedientada, en días y horas hábiles de trabajo para el departamento encargado de la tramitación del expediente y en horario no laboral para la persona expedientada. Con la finalidad de agilizar este trámite, la persona interesada indicará en su solicitud una dirección de correo a la que remitir la citación. Si la persona interesada no asistiera en el lugar, fecha y hora en que fuera citada, se entenderá por cumplimentado el trámite y se continuará con el expediente disciplinario. Mientras se sustancia el trámite de acceso personal al expediente disciplinario (esto es, desde la fecha de la solicitud escrita hasta la fecha indicada para la celebración de la citación, ambas inclusive), se interrumpirá el plazo de prescripción de la acción para sancionar.

Si la propuesta es de calificación como falta grave o muy grave, se comunicará dicha calificación provisional, incluyendo el contenido de la hoja de preguntas, al Comité de Empresa y, en caso de conocerse, a la sección sindical a la que estuviera afiliada la persona expedientada, para que, en el plazo de los siete días naturales siguientes a la fecha de recepción de la comunicación, puedan, si lo estiman oportuno, presentar alegaciones o pruebas adicionales. Previa petición escrita, se facilitará al Comité de Empresa y/o a la representación sindical a la que estuviera afiliada la persona expedientada, copia del informe que, en su caso, hubiera elaborado ésta en relación con

BOCM-20250531-2

los hechos que motivan la instrucción del expediente, sin que, en ningún caso, pueda superarse el plazo de 7 días para presentar alegaciones.

Finalizado este plazo, y tras tomar en consideración, en su caso, la información y documentación que pudiera haber presentado la representación legal o sindical, se pondrá fin al expediente mediante una resolución que establecerá la calificación definitiva, con indicación de la concreta sanción que corresponda y que se notificará a la persona afectada, quien deberá acusar recibo de su recepción. En el caso de las faltas graves o muy graves, dicha resolución se notificará, además, al Comité de Empresa, y, en su caso, a la sección sindical a la que conste estar afiliada.

Las sanciones serán impuestas por la persona responsable del departamento de Recursos Humanos o cualquier otra Responsable en que hubiera delegado la Dirección general de la empresa, según corresponda.

Dichas facultades, a su vez, podrán ser objeto de delegación.

En caso de que, como resultado de la instrucción de un expediente disciplinario por unos mismos hechos, se determine la concurrencia de incumplimientos laborales imputables a distintas personas, pertenecientes a un mismo o a distinto colectivo, se sancionará a todas ellas en consideración a la calificación que resulte de su respectiva participación en aplicación del vigente catálogo de faltas y sanciones.

C.3.2.- Procedimiento disciplinario abreviado con reconocimiento de responsabilidad.

Como procedimiento alternativo, de carácter voluntario y disponible para las partes afectadas (dirección de la empresa y persona infractora), cuando la persona responsable de un incumplimiento laboral recogido en el catálogo de faltas y sanciones reconozca, de forma voluntaria y consciente, su autoría y responsabilidad, se habilita la posibilidad de pactar directamente la imposición de la sanción que corresponda (que habrá de ser necesariamente distinta a la de despido), entre la representación de la empresa y la persona infractora.

Para garantizar la observancia de los derechos e intereses de las personas afectadas, se establecen para la validez de este pacto las siguientes condiciones:

1.- Deberá formalizarse necesariamente por escrito.

2.- Deberá contar, necesariamente, a efectos de asistencia y asesoramiento, con la participación de una persona que ostente la representación sindical de la persona interesada o que sea vocal del Comité de Empresa, quien en prueba de conformidad suscribirá también el pacto.

3.- Se tomará en consideración la disposición favorable al esclarecimiento de los

BOCM-20250531-2

hechos y el propósito de enmienda mostrados, a efectos de fijar el alcance de la sanción que se acuerde imponer.

En consecuencia, en caso de que las partes opten voluntariamente por este procedimiento abreviado alternativo y formalicen un pacto, no será necesaria la incoación de expediente disciplinario alguno.

C.3.3.- Uso de medios alternativos a las comunicaciones en papel.

Se habilita la posibilidad adicional de que las partes interesadas en la tramitación de una gestión disciplinaria decidan o acepten voluntariamente utilizar medios tecnológicos alternativos al papel, como el correo electrónico, para las comunicaciones relativas a la tramitación de los expedientes disciplinarios. En cualquier caso, la primera comunicación de la empresa de cada expediente con la persona interesada (habitualmente, hoja de preguntas) se realizará siempre en papel y las siguientes comunicaciones podrán realizarse a través de medios tecnológicos, previa constancia de aceptación por parte de la persona afectada.

C.4.-Cumplimiento de las sanciones.

El cumplimiento de las sanciones definitivas inferiores o iguales a diez días de suspensión de empleo y sueldo se hará efectivo dentro de los tres meses siguientes a la fecha en que hayan adquirido firmeza, bien por haber sido objeto de conciliación, por no haberse reclamado judicialmente contra las mismas, o bien por haber recaído sentencia firme confirmatoria. En supuestos de incapacidad temporal, suspensión del contrato de trabajo, permiso superior a 15 días, excedencia u otra situación que afecte a la persona trabajadora (excepto disfrute de vacaciones y/o PFA) y que conlleve su inasistencia temporal al trabajo, se ampliará dicho plazo trimestral en el tiempo preciso para compensar el período o períodos de ausencia.

CAPÍTULO VII: PROCEDIMIENTO VOLUNTARIO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

CLÁUSULA 40ª: Procedimiento voluntario de solución de conflictos.

Ambas partes acuerdan, de conformidad a lo establecido en los artículos 82.3 y 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores, que en los supuestos de materias reguladas en este convenio colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez finalizado el periodo de consultas previas sin acuerdo, se someterá, en primera instancia, la cuestión a la Comisión de Seguimiento y Desarrollo en los términos establecidos en la cláusula 4ª de este texto convencional.

En el caso de que no fuese posible llegar al acuerdo según las previsiones establecidas en el convenio colectivo y Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán esta

BOCM-20250531-2

cuestión a un sistema de mediación, con la finalidad de solventar de manera efectiva las discrepancias que pudieran surgir sobre la materia tratada, acudiendo para ello al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Sin perjuicio de lo anterior, se faculta a la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del presente convenio colectivo para estudiar y, en su caso, poner en funcionamiento mecanismos de mediación en la empresa, con el alcance y en las condiciones que se establezcan.

DISPOSICIONES FINALES

CLÁUSULA 41ª: Cláusula de garantía.

El presente convenio colectivo, en virtud del principio de jerarquía normativa establecido en el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, queda sometido, en su aplicación y eficacia, a la legislación general común, tanto laboral como administrativa o presupuestaria. En este sentido, en el caso de que durante la vigencia del presente convenio colectivo se fijasen mejoras de las condiciones que establece, por pactos sociales o recomendaciones de la Autoridad Administrativa competente, las cláusulas del convenio colectivo se entenderán automáticamente modificadas y adaptadas a aquellas mejoras.

CLÁUSULA 42ª: Vinculación a la totalidad.

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

En el supuesto de que la autoridad administrativa estimara que alguno de los pactos del convenio conculca la legalidad vigente, si la Jurisdicción Laboral dejara sin efecto o impidiera la ejecución de alguna de sus disposiciones o circunstancias o normas sobrevenidas impidieran el cumplimiento de lo pactado, quedará en suspenso la eficacia del convenio en su total o global contenido, salvo que las Partes adoptaran, de mutuo acuerdo, una solución alternativa.

CLAUSULA 43ª: Paz social.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo se comprometen recíprocamente al mantenimiento de la paz social en la empresa durante la vigencia del convenio colectivo, hasta la fecha de su denuncia, siempre que se cumpla su contenido.

BOCM-20250531-2

ANEXO I: TABLA SALARIAL 2025.

COLECTIVO	NIVEL	Salario base anual 2025	Salario base mensual 2025	Paga extra 2025	Paga Plus Convenio 2025	Unienio 2025	Nocturnidad 2025	H. Extra Diurna 2025	H. Extra Nocturna 2025
JEFE/A DIVISIÓN	NIVEL_01 00	89.928,88	6.201,35	5.170,91	2.286,83	567,61			
JEFE/A SERVICIO	NIVEL_02 00	65.191,49	4.495,50	3.748,51	2.286,83	414,23			
SUBJEFE/A SERVICIO	NIVEL_03 00	55.726,20	3.842,79	3.204,26	2.286,83	355,55			
INSPECTOR/A JEFE	NIVEL_04 00	46.790,35	3.226,58	2.690,45	2.286,83	300,15	4,76	49,35	57,65
JEFE/A ÁREA	NIVEL_04 00	46.790,35	3.226,58	2.690,45	2.286,83	300,15	4,76	49,35	57,65
PROGRAMADOR/A ANALISTA	NIVEL_04 00	46.790,35	3.226,58	2.690,45	2.286,83	300,15	4,76	49,35	57,65
INSTRUCTOR/A FORMACIÓN	NIVEL_05 00	44.328,97	3.056,85	2.548,92	2.286,83	284,90	4,48	44,38	53,75
JEFE/A TURNO DESP. CARGAS	NIVEL_05 00	44.328,97	3.056,85	2.548,92	2.286,83	284,90	4,48	44,38	53,75
PROGRAMADOR/A OPERADOR/A	NIVEL_05 00	44.328,97	3.056,85	2.548,92	2.286,83	284,90	4,48	44,38	53,75
TÉCNICO/A AGREGADO/A SUPERIOR	NIVEL_05 00	44.328,97	3.056,85	2.548,92	2.286,83	284,90	4,48	44,38	53,75
TÉCNICO/A ESPECIALISTA M.M.	NIVEL_06 00	42.531,26	2.932,88	2.445,55	2.286,83	273,75	4,47	40,39	48,74
GERENTE ESTACIÓN	NIVEL_06 00	42.531,26	2.932,88	2.445,55	2.286,83	273,75	4,47	40,39	48,74
INSPECTOR/A PUESTO MANDO	NIVEL_06 00	42.531,26	2.932,88	2.445,55	2.286,83	273,75	4,47	40,39	48,74
JEFE/A DE LÍNEA	NIVEL_06 00	42.531,26	2.932,88	2.445,55	2.286,83	273,75	4,47	40,39	48,74
JEFE/A NEGOCIADO	NIVEL_06 00	42.531,26	2.932,88	2.445,55	2.286,83	273,75	4,47	40,39	48,74
MAESTRO/A	NIVEL_06 00	42.531,26	2.932,88	2.445,55	2.286,83	273,75	4,47	40,39	48,74
OPERADOR/A DESP. CARGAS	NIVEL_06 00	42.531,26	2.932,88	2.445,55	2.286,83	273,75	4,47	40,39	48,74
OPERADOR/A EXPLOT. INSTALAC.	NIVEL_06 00	42.531,26	2.932,88	2.445,55	2.286,83	273,75	4,47	40,39	48,74
SUPERVISOR/A MAT. MÓVIL	NIVEL_06 00	42.531,26	2.932,88	2.445,55	2.286,83	273,75	4,47	40,39	48,74
TÉCNICO/A AGREGADO/A ESPEC.	NIVEL_06 00	42.531,26	2.932,88	2.445,55	2.286,83	273,75	4,47	40,39	48,74
TÉCNICO/A AGREGADO/A MEDIO/A	NIVEL_06 00	42.531,26	2.932,88	2.445,55	2.286,83	273,75	4,47	40,39	48,74
TÉCNICO/A AYUDANTE	NIVEL_06 00	42.531,26	2.932,88	2.445,55	2.286,83	273,75	4,47	40,39	48,74
TECNICO/A EXPLOT.INSTALAC.	NIVEL_06 00	42.531,26	2.932,88	2.445,55	2.286,83	273,75	4,47	40,39	48,74
AUXILIAR TÉCNICO/A	NIVEL_07 00	40.770,75	2.811,48	2.344,32	2.286,83	262,82	4,32	38,25	47,95
TÉCNICO/A DE LÍNEA	NIVEL_07 00	40.770,75	2.811,48	2.344,32	2.286,83	262,82	4,32	38,25	47,95
TÉCNICO/A DELINEACIÓN	NIVEL_07 00	40.770,75	2.811,48	2.344,32	2.286,83	262,82	4,32	38,25	47,95
JEFE/A DEPÓSITO	NIVEL_08 00	39.815,76	2.745,63	2.289,41	2.286,83	256,91	4,29	37,20	45,94
OPERADOR/A T.I.C.S.	NIVEL_08 00	39.815,76	2.745,63	2.289,41	2.286,83	256,91	4,29	37,20	45,94
AUX. TECNICO/A MOVIMIENTO	NIVEL_09 00	39.027,11	2.691,24	2.244,06	2.286,83	249,50	4,28	36,17	43,84
MAQUINISTA T.E.	NIVEL_09 00	39.027,11	2.691,24	2.244,06	2.286,83	249,50	4,28	36,17	43,84
JEFE/A SECTOR	NIVEL_09 00	39.027,11	2.691,24	2.244,06	2.286,83	249,50	4,28	36,17	43,84
OFICIAL/A	NIVEL_09 00	39.027,11	2.691,24	2.244,06	2.286,83	249,50	4,28	36,17	43,84
OFICIAL ADMMINISTRATIVO/A	NIVEL_10 00	37.527,11	2.587,81	2.157,81	2.286,83	242,71	4,18	35,63	43,72
JEFE/A VESTÍBULO	NIVEL_11 00	35.207,55	2.427,85	2.024,43	2.286,83	228,33	3,83	32,15	39,31
AGENTE TAQUILLA	NIVEL_12 00	32.160,38	2.217,73	1.849,22	2.286,83	209,44	3,72	31,21	39,25
AYUDANTE	NIVEL_12 00	32.160,38	2.217,73	1.849,22	2.286,83	209,44	3,72	31,21	39,25
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	NIVEL_13 00	30.436,62	2.098,86	1.750,11	2.286,83	198,76	3,69	29,77	36,40
SUBALTERNO/A	NIVEL_13 00	30.436,62	2.098,86	1.750,11	2.286,83	198,76	3,69	29,77	36,40

BOCM-20250531-2

ANEXO II: REFERENCIA SALARIAL POR AGRUPACIÓN.

Agrupación	Referencia salarial 2025
NIVEL_01	17.214,01
NIVEL_02	16.612,84
NIVEL_03	16.011,65
NIVEL_04	15.410,46
NIVEL_05	14.809,27
NIVEL_06	14.208,09
NIVEL_07	13.486,67
NIVEL_08	12.885,49
NIVEL_09	12.284,30
NIVEL_10	11.683,11
NIVEL_11	11.202,16
NIVEL_12	10.600,97
NIVEL_13	10.059,90
NIVEL_14	9.578,95
NIVEL_15	9.218,25
NIVEL_16	8.917,65
NIVEL_17	8.556,93
NIVEL_18	8.075,98
NIVEL_19	6.993,85
NIVEL_20	6.693,25
NIVEL_21	6.392,67
NIVEL_22	6.092,06
NIVEL_23	5.791,48
NIVEL_24	5.490,88
NIVEL_25	5.190,30
NIVEL_26	4.889,70
NIVEL_27	4.589,10
NIVEL_28	4.348,64
NIVEL_29	4.108,15
NIVEL_30	3.867,69
NIVEL_31	3.506,97

Para las y los técnicos junior (técnico/a de reciente acceso al colectivo que aún no tienen asignado un complemento de puesto) la referencia salarial será 2.905,79 euros para el año 2024.

BOCM-20250531-2

ANEXO III: PRIMA DE NOCTURNIDAD: EXCEPCIONES.

EXCEPCIONES.

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

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

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

$$\frac{\text{n.º de horas nocturnas trabajadas en el año} \times \text{días laborables en situación de I.T. durante el año}}{\text{n.º de días efectivamente trabajados durante el año}}$$

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

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

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

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

BOCM-20250531-2

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

3.- Al personal que realizando un turno con horas nocturnas disfrute de los permisos retribuidos previstos legalmente y/o por convenio colectivo, les será abonada la Prima de Nocturnidad como si efectivamente hubieran realizado dicho turno.

4.- Al personal que realicen jornadas continuadas con hora de entrada entre las 22,00 y las 24,00 horas se les abonará la Prima de Nocturnidad por todas las horas de la jornada, coincida ésta o no con el período horario de 22,00 a 6,00 horas.

5.- En los días disfrutados como Permiso para Asuntos Propios de carácter retribuido, caso de corresponder, se abonará la Prima de Nocturnidad.

BOCM-20250531-2

ANEXO IV: COMPLEMENTO DE PUESTO POR AGRUPACIÓN

AGRUPACIÓN	COMPLEMENTO DE PUESTO 2025
NIVEL_01	38.656,30
NIVEL_02	36.852,74
NIVEL_03	35.049,20
NIVEL_04	33.245,61
NIVEL_05	31.442,08
NIVEL_06	29.638,51
NIVEL_07	27.834,93
NIVEL_08	26.031,37
NIVEL_09	24.227,83
NIVEL_10	22.424,28
NIVEL_11	21.101,66
NIVEL_12	19.779,04
NIVEL_13	18.456,42
NIVEL_14	17.494,53
NIVEL_15	16.532,64
NIVEL_16	15.570,74
NIVEL_17	14.608,84
NIVEL_18	13.646,94
NIVEL_19	12.685,05
NIVEL_20	11.723,16
NIVEL_21	10.761,26
NIVEL_22	9.799,35
NIVEL_23	8.837,46
NIVEL_24	7.875,56
NIVEL_25	6.913,65
NIVEL_26	5.951,76
NIVEL_27	4.989,83
NIVEL_28	4.148,19
NIVEL_29	3.306,51
NIVEL_30	2.705,35
NIVEL_31	1.442,84

BOCM-20250531-2

ANEXO V: PRIMAS DE EFICACIA 2025.

Primas de eficacia	Importe día actual	Incremento Productividad año 2025	Productividad 2023*	Importe día convenio año 2025
P. E. 1º Nivel Manto. Multifuncional (oficial)	13,36	0	1	14,36
P. E. Agente de Taquilla	1,56	2,65	1	5,21
P. E. Almacén y Garaje (oficial)	12,08	0	1	13,08
P. E. Almacén y Garaje (ayudante)	7,75	2,5	1	11,25
P. E. Alumb., Bombas y Ve. (oficial)	13,36	0	1	14,36
P. E. Alumb., Bombas y Ve. (aux. Tec.)	13,36	6,25	1	20,61
P. E. Clim. y Ascensores (Oficial)	13,36	0	1	14,36
P. E. Clim. y Ascensores Aux tec.)	13,36	6,25	1	20,61
P. E. Comunicaciones Red (oficial)	12,64	0	1	13,64
P. E. Comunicaciones Red (aux. Tec.)	12,64	6,63	1	20,27
P. E. Maquinista T.E. (M,T, Rva turno)	16,33	6,25	1	23,58
P. E. Maquinista T.E. (resto de turnos)	14,91	6,25	1	22,16
P. E. Conserv. Obra Civil (oficial)	10,32	0	1	11,32
P. E. Conserv. Obra Civil (aux. Tec.)	10,32	6,25	1	17,57
P. E. Energía (Oficial)	12,13	0	1	13,13
P. E. Energía (aux. Tec.)	12,13	6,25	1	19,38
P. E. Escaleras Mecánicas (Oficial)	12,35	0	1	13,35
P. E. Escaleras Mecánicas (aux. Tec.)	12,35	6,44	1	19,79
P. E. Jefe de Depósito	5,67	1,36	1	8,03
P. E. Jefe de Sector	11,73	0	1	12,73
P. E. Jefe de Vestíbulo	2,69	2,65	1	6,34
P. E. Mantenimiento Ciclo Corto	14,94	0	1	15,94
P. E. Mantº Túnel (Vía, L. Aérea) (oficial)	11,33	0	1	12,33
P. E. Mantº Túnel (Vía, L. Aérea) (aux. tec)	11,33	6,25	1	18,58
P. E. Mantº Túnel (Señales) (oficial) (incluye Grat. Trim. 2023)	3,39	3,64	1	8,03
P. E. Mantº Túnel (Señales) (aux. Tec.) (incluye Grat. Trim. 2023)	3,39	9,89	1	14,28
P. E. Oficiales Polivalentes	3,57	0	1	4,57
P. E. Operador de TICS	10,6	1,36	1	12,96
P. E. Talleres Centrales	15,4	0	1	16,4
P. E. Trat. Amb., Jard.y Limp M.M. (oficial)	3,21	0	1	4,21
P. E. Trat. Amb., Jard.y Limp M.M. (ayudante)	6,83	2,5	1	10,33
P. Eficacia Venta y Peaje (oficial)	13,36	0	1	14,36
P. Eficacia Venta y Peaje (aux. Tec.)	13,36	6,25	1	20,61
Prima de eficacia 2025 nivel A 8h	0	6,63	1	7,63
Prima de eficacia 2025 nivel B 7,75h	0	6,44	1	7,44
Prima de eficacia 2025 nivel C 7,5h	0	6,25	1	7,25
Prima de eficacia 2025 nivel D	0	2,50	1	3,50
Prima de eficacia 2025 nivel E	0	0	1	1

BOCM-20250531-2

* Los importes correspondientes a todos los colectivos se han incrementado en 1 euro/día, en sustitución del concepto Productividad 2023 que queda anulado y sin efecto.

La "prima de eficacia 2025 nivel A" se aplicará a personal con jornada diaria de 8 horas:

- Técnicos/as de Explotación de instalaciones de las secciones de Comunicación de Red.
- Operadores/as de Explotación de Instalaciones y Técnicos/as Ayudantes de la sección de Commit.
- Operadores/as de Explotación de Instalaciones de la Sección de Mantenimiento de Operaciones de Centros de Control.
- Técnicos/as Ayudantes de la Sección de Mantenimiento de Operaciones de Red y Nombramiento de Servicio.
- Mandos intermedios de Área de Gestión Operativa de Líneas: Jefes/as de Línea, Técnicos/as de Línea.
- Personal de Puesto Central: Inspector/a Jefe, Jefe/a de Turno Despacho de Carga, IPM, Operador/a despacho de Cargas, TACE y Técnicos/as Ayudante de la sección de Control de Estaciones.
- Técnicos/as Ayudantes del Puesto Central de Seguridad.
- Coordinadores/as de Sala.
- Programador/a Operador.
- Gerente de Estación.

La "prima de eficacia 2025 nivel B" se aplicará a personas trabajadoras con jornada diaria de 7,75 horas:

- Maestros/as y Técnicos/as de Explotación de instalaciones de la Sección de Escaleras Mecánicas.

La "prima de eficacia 2025 nivel C" se aplicará a personas trabajadoras con jornada diaria de 7,5 horas:

- Maestros/as, Técnicos/as de Explotación de Instalaciones, Técnicos/as Especialistas de Material Móvil, Aux técnico/a, Operador/a de Explotación de Instalaciones y Técnicos/as Ayudantes de los ámbitos de mantenimiento relacionados con tareas de organización y supervisión de trabajos no incluidos en los apartados anteriores.
- Personal técnico no incluido en los anteriores epígrafes (de niveles 4 a 7, como Jefe/a de Área, Programador/a Analista, Instruc. Formación., Tecn. Agreg. Especialista (TAE), T.A.S., T.A.M., Jefe/a de Negociado, Técnico/a Ayudante, Auxiliar técnico (rama administrativa) y Técnico/a Delineación.
- Oficiales/as Administrativos.

BOCM-20250531-2

La “prima de eficacia 2025 nivel D” se aplicará a:

- Personal incluido en los niveles salariales 11 a 13 no incluidos en los apartados anteriores.

La “prima de eficacia 2025 nivel E” se aplicará a:

- Auxiliares técnicos de movimiento, Oficiales/as PCI y Oficiales/as de limpieza.

Del concepto “Prima de eficacia” serán objeto de revisión, durante el año 2025, sólo los importes devengados, en cada caso, a fecha 31/12/2024.

BOCM-20250531-2

ANEXO VI: ABONO POR DESPLAZAMIENTO DENTRO DE JORNADA PARA COLECTIVOS DE MAQUINISTA DE TRACCIÓN ELÉCTRICA, JEFE Y JEFA DE SECTOR, JEFA Y JEFE DE VESTÍBULO, JEFE Y JEFA DE LÍNEA, TÉCNICO Y TÉCNICA DE LÍNEA, GERENTE DE ESTACIONES, OPERADORA Y OPERADOR DE TICS Y JEFA Y JEFE DE DEPÓSITO Y EN EL SECTOR DE OFICIO.

Abono por desplazamiento dentro de jornada del colectivo de Maquinista de Tracción Eléctrica

A.- Consideraciones generales a efectos del devengo del concepto abono por desplazamiento.

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

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

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

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

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

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

BOCM-20250531-2

Para las personas trabajadoras que en la asignación diaria estén nombradas con un servicio de reserva, tendrá la consideración de servicio inicial aquel que les haya sido nombrado con posterioridad a la toma de servicio, por lo que no devengarán Abono por desplazamiento con motivo de dicho nombramiento; todo ello, sin perjuicio de su derecho a finalizar su jornada laboral en la localización en que hubieran tomado servicio.

B.- Supuestos en que procede

1. Maquinista de Tracción Eléctrica de viajeros:

1.1 Cuando recibe orden de traslado a línea distinta de la inicialmente asignada (lo esté a un equipo fijo o a un refuerzo, y ya tenga señalado el punto de toma de servicio en un depósito, cochera o estación) para prestar servicio con trenes de viajeros
1.2 Cuando recibe orden de traslado a un Depósito o Cochera para prestar servicio como maquinista de maniobras.
1.3 Cuando recibe orden de trasladar material a Depósito o Cochera de las no asociadas a su línea u otra línea distinta o viceversa.
1.4 En líneas divididas en dos tramos (A y B), cuando recibe orden de traslado del tramo al que está inicialmente asignado al otro (desde el A al B, o viceversa).
1.5 En línea 2, cuando recibe orden de traslado al Ramal o viceversa, estando asignado a un equipo fijo o a un refuerzo.

2. Maquinista de Tracción Eléctrica de maniobras:

2.1 Cuando recibe orden de traslado a Depósito, Cochera o estación de cabecera distinta de la inicialmente asignada (sea a un equipo fijo o a un refuerzo) para prestar servicio como maniobras.
2.2 Cuando recibe orden de traslado de un Depósito, Cochera o estación de cabecera a la que estuviera inicialmente asignado como maniobras para prestar servicio como Maquinista de Tracción Eléctrica de viajeros en línea.
2.3 Cuando recibe la orden de trasladar un material a otro depósito, cochera o estación de cabecera distinta a la inicialmente asignada.
2.4 Cuando la o el Maquinista de Tracción Eléctrica nombrado en un puesto de trabajo de servicios especiales es asignado como Maquinista de Tracción Eléctrica de trenes con viajeros en línea (no se entenderán como trenes de viajeros los dedicados a transporte de personal).

3. Asimismo, procede el abono por desplazamiento en el desempeño de los siguientes puestos de trabajo:

- Equipos mixtos nocturnos.

- Equipos de maniobras 30.000 y 50.000 cuando reciban orden de traslado a Depósito, Cochera o estación de cabecera distinta de la inicialmente asignada

BOCM-20250531-2

(sea a un equipo fijo o a un refuerzo) para prestar servicio como maniobras, con independencia del tiempo que permanezcan en ese destino.

C.- Supuestos en que no procede.

1. Maquinista de Tracción Eléctrica de viajeros:

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

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

2. Maquinista de Tracción Eléctrica de maniobras:

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

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

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

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

- Línea 1 (Depósito 12, Valdecarros, Miguel Hernández, Depósito 1, 9 zona 1, Pinar de Chamartín 1).
- Línea 2 (Depósito 2, Cuatro Caminos y Las Rosas).
- Ramal (Príncipe Pío).
- Línea 3 (Moncloa, Depósito 13, Villaverde Alto)
- Línea 4 (Argüelles, Pinar de Chamartín 4, Depósito 9 zona 4)
- Línea 5 (Alameda de Osuna, Depósito 4, Canillejas, Depósito 5, Casa de Campo)
- Línea 6 (Ciudad Universitaria, Arganzuela-Planetario, Laguna, Depósito 8)
- Línea 7 A (Estadio Olímpico, Depósito 4, , Las Musas, Pitis)
- Línea 7 B (Depósito 4, Estadio Olímpico, Hospital del Henares)
- Línea 8 (Depósito 6, Nuevos Ministerios, Aeropuerto T4) *
- Línea 9 A (Cochera Puerta de Arganda, Puerta de Arganda, Depósito 7, Mirasierra)
- Línea 9 B (Cochera Puerta de Arganda, Puerta de Arganda, Arganda del Rey)

BOCM-20250531-2

- Línea 10 A (Puerta del Sur, Depósito 10, Cuatro Vientos, Depósito 6, Tres Olivos)
- Línea 10 B (Hospital Infanta Sofía, Tres Olivos, Depósito 6)
- Línea 11 (Plaza Elíptica, La Fortuna, Depósito 10)
- Línea 12 (Depósito 11, Loranca, El Bercial, Universidad Rey Juan Carlos)
- ML1 (Depósito 9 zona 4, Pinar de Chamartín ML1, Las Tablas)

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

Abono por desplazamiento dentro de jornada del colectivo de estaciones

A. Consideraciones generales a efectos del devengo del concepto abono por desplazamiento.

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

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

Jefe o Jefa de Sector en puesto de TFM.

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

Para las personas trabajadoras que en la asignación diaria estén nombradas con un servicio de reserva, tendrá la consideración de servicio inicial aquel que les haya sido nombrado con posterioridad a la toma de servicio, todo ello, sin perjuicio de su derecho a finalizar su jornada laboral en la localización en que hubieran tomado servicio.

1. Supuestos en que procede:

1.1. Cuando la persona trabajadora, una vez iniciada su jornada ordinaria efectiva en un puesto de trabajo previamente asignado, es trasladada a otra estación de la misma línea u otra distinta para hacerse cargo de ella (Jefe o Jefa de Sector) o del vestíbulo correspondiente (Jefe o Jefa de Vestíbulo). Como excepción, también procederá el devengo cuando la persona trabajadora realice más de un desplazamiento con motivo de la resolución de incidencias a cualquier estación o estaciones diferentes a la asignada

BOCM-20250531-2

inicialmente y cuando realice la puesta en servicio o el cierre de otra estación distinta además de aquella en que está nombrada.

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

2. Supuesto en que no procede:

2.1. Cuando la persona trabajadora realiza labores de intervención de títulos de transporte.

2.2. Cuando la persona trabajadora está asignada a prestar servicio en Metro Ligero.

2.3. Cuando la persona trabajadora, previamente nombrada, inicia su jornada como reserva, o tiene tal condición tras haber ocupado un puesto durante parte de la misma, y es asignada posteriormente a un puesto de trabajo dentro de la misma línea.

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

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

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

Abono por desplazamiento dentro de jornada del colectivo de Jefe y Jefa de línea

A.- Consideraciones generales a efectos del devengo del concepto abono por desplazamiento.

El puesto de trabajo de Jefe y Jefa de Línea es el que tiene como función principal la organización, coordinación y control, en el ámbito de la línea, de la prestación del servicio al viajero en lo relativo a la circulación del material móvil, venta de billetes y demás títulos de transporte, atención e información al viajero y

BOCM-20250531-2

funcionamiento de las instalaciones, sistemas y equipos disponibles en la línea de acuerdo con la oferta del servicio, directrices, objetivos, etc.; todo ello con la finalidad de asegurar el cumplimiento del servicio ofertado en todas sus vertientes y la seguridad de los viajeros.

Por localización del Jefe y Jefa de Línea se entenderá la Coordinación de Línea a la que esté asignado, con independencia de que comprenda una o más Líneas o que alguna de éstas esté dividida o no en tramos. La Coordinación de Línea incluye todos los depósitos o cocheras que pudieran estar asociados a la misma.

1. Supuestos en que procede:

1,1. Cuando la persona trabajadora, una vez iniciada su jornada ordinaria efectiva en un puesto de trabajo anualmente nombrado dentro de una Coordinación de Línea, es trasladada a otra Coordinación distinta, para hacerse cargo de un puesto de trabajo de su colectivo.

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

2. Supuesto en que no procede:

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

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

Abono por desplazamiento dentro de jornada del colectivo de Técnico y Técnica de línea

A.- Consideraciones generales a efectos del devengo del concepto abono por desplazamiento.

El puesto de trabajo de Técnico y Técnica de Línea es el que tiene como función principal la atención de todas aquellas actividades relacionadas con el tráfico de trenes, tanto en la prestación normal del servicio como con ocasión de incidencias o anomalías en la circulación.

BOCM-20250531-2

Por localización del Técnico y Técnica de Línea se entenderá la Coordinación de Línea a la que esté asignado, con independencia de que comprenda una o más Líneas o que alguna de éstas esté dividida o no en tramos. La Coordinación de Línea incluye todos los depósitos o cocheras que pudieran estar asociados a la misma.

1. Supuestos en que procede:

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

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

2. Supuesto en que no procede:

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

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

Abono por desplazamiento dentro de jornada de los colectivos de OTICS

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

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

BOCM-20250531-2

1. Supuestos en que procede:

1.1. Cuando la persona trabajadora, una vez iniciada su jornada ordinaria efectiva en un puesto de trabajo previamente nombrada, es trasladada a otro TICS para hacerse cargo de uno de los puestos de trabajo que pudieran estar asignados al mismo.

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

2. Supuesto en que no procede:

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

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

Abono por desplazamiento dentro de jornada del colectivo de Jefa y Jefe de Depósito

A.- Consideraciones generales a efectos del devengo del concepto abono por desplazamiento.

El puesto de trabajo de Jefa y Jefe de Depósito es el que tiene como función principal la responsabilidad del depósito a todos los efectos asociados al material móvil y del personal que presta servicio en el mismo, con carácter fijo u ocasional (labores de enlace y coordinación con los responsables de Mantenimiento y con el Puesto Central, control del buen estado del material móvil, etc.)

Para las personas trabajadoras que en la asignación diaria estén nombradas con un servicio de reserva, tendrá la consideración de servicio inicial aquel que les haya sido nombrado con posterioridad a la toma de servicio.

1. Supuestos en que procede:

1.1. Cuando la persona trabajadora, una vez iniciada su jornada ordinaria efectiva en un puesto de trabajo previamente asignado, es trasladada a otro depósito para hacerse cargo de él.

1.2. Cuando la persona trabajadora inicia su jornada como reserva, o tiene tal condición tras haber ocupado un puesto durante parte de la misma, y es asignada, transcurridos

BOCM-20250531-2

treinta minutos desde el momento que tiene la condición de reserva, a un depósito para hacerse cargo del mismo.

2. Supuesto en que no procede:

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

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

Abono por desplazamiento en el sector de oficio

Ambas Partes convienen en establecer los supuestos y condiciones en que el personal del grupo profesional de Empleados y Empleadas en el sector de oficio devengará y percibirá el complemento denominado "Abono por desplazamiento".

En primer lugar, y dadas las peculiaridades de la organización del sector de oficio, ambas Partes acuerdan que el criterio general de devengo y abono de dicho concepto sea el desplazamiento programado de la persona trabajadora a otra localización distinta de la inicialmente asignada para prestar su actividad laboral. A efectos de lo ahora acordado, se entenderá por localización -según sea el supuesto organizativo utilizado en cada Sección operativa- el recinto, la zona, la sección o la coordinación donde la persona tenga señalado el inicio y finalización de su jornada laboral ordinaria.

En concreto, procederá el devengo y abono del concepto, a razón de 7 euros por día de trabajo efectivo, cuando la persona reciba orden de desempeñar su actividad laboral en otro recinto, zona, sección o coordinación distinta de la inicialmente asignada en el cuadro de servicios vigente en cada momento, con motivo de:

- Suplir la ausencia de otros trabajadores o trabajadoras por vacaciones, situaciones de incapacidad temporal o cualquier otra causa que motive aquella inasistencia; o dar cobertura a alguna necesidad organizativa puntual o coyuntural.

- Traslados temporales coyunturales iguales o inferiores a 60 días hábiles siempre que dicho traslado no se produzca a petición voluntaria. A estos efectos, cada traslado distinto que pueda producirse dentro del año natural iniciará el cómputo de 60 días hábiles.

BOCM-20250531-2

Por el contrario, no procederá el devengo y abono de este concepto cuando:

- La persona cambie de recinto o localización de entrada, en el transcurso del año natural, con motivo de la publicación de un nuevo cuadro anual de servicios (ya sea para el ejercicio completo o parcial, por los meses que pudieran restar del año), o por la impartición de acciones formativas.

- En virtud de lo establecido en la normativa interna vigente, el trabajador o trabajadora sea trasladado, voluntaria u obligatoriamente, a desempeñar su actividad en otra sección o puesto de trabajo cuyo punto o localización de entrada fuera distinto del asignado en el cuadro anual, y siempre que el periodo de tiempo que abarcara el traslado fuera superior a 60 días hábiles. Como excepción, durante los primeros 60 días hábiles, el trabajador o trabajadora sí devengaría y percibiría ."abono por desplazamiento".

- Una vez iniciada la jornada diaria, reciba orden de desplazarse a localización distinta de aquélla en que la comenzó a efectuar su actividad laboral, siempre en el entendimiento de que, en estos supuestos, ordinariamente, el trabajador o trabajadora viene finalizando la jornada laboral diaria allá donde la comenzó.

- El cambio de localización que tenga su causa en la asignación ordinaria de un servicio de guardia.

- El traslado o cambio de localización venga motivado por el cierre temporal o definitivo del recinto para la realización de obras.

Este acuerdo será de aplicación, en los términos que en cada caso pudiera corresponder, a toda la plantilla del grupo profesional de Empleados y Empleadas del sector de oficio (esto es a los colectivos de Auxiliar Técnico y Técnica, Oficial/a y Ayudante del Área de actividad de Mantenimiento); y por extensión (dada su relación y similitud específica con el personal de oficio) a los colectivos de Oficiales Polivalentes de Estaciones, a Oficiales y Ayudantes de la Sección de Maniobras y del Servicio de Logística.

No obstante lo anterior, y en iguales términos a los señalados con anterioridad, el devengo y percepción de "abono por desplazamiento" se hará extensivo a los colectivos de Mandos Intermedios y Técnicas y Técnicos no Titulados Cualificados de los departamentos del sector de oficio (Área de actividad de Mantenimiento) afectados por este acuerdo.

A efectos de la materialización del devengo y abono de este concepto por el personal afectado, se habilitará un impreso específico a cumplimentar por la persona trabajadora y el mando o responsable correspondiente, cuando así fuera necesario. Los supuestos

BOCM-20250531-2

de devengo de abono por desplazamiento a la finalización de la jornada se regirán, en cuanto a módulo retributivo se refiere, por lo establecido en la cláusula 6.2D) del vigente convenio colectivo.

Los términos y condiciones anteriormente expuestos para el devengo del abono por desplazamiento para el personal de los grupos profesionales de Empleados y Empleadas, y Mandos Intermedios y Técnicas y Técnicos no Titulados Cualificados en el sector de oficio responden únicamente a las condiciones específicas de este sector (Área de actividad de Mantenimiento en el sistema de clasificación profesional vigente) y se pactan exclusivamente para los colectivos citados. Por lo tanto, en ningún caso, resultarán de aplicación para los colectivos de Jefes y Jefas de Línea, Técnicos y Técnicas de Línea, Operadores y Operadoras de TICS, Jefes y Jefas de Depósito, Maquinistas de Tracción Eléctrica, Jefes y Jefas de Sector, Jefes y Jefas de Vestíbulo y Agentes de Taquilla.

BOCM-20250531-2

ANEXO VII: RECIBO INDIVIDUAL DE SALARIOS

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

Determinación de las Bases de cotización a la Seguridad Social:

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

Total Base de Contingencias Comunes

Importe de Horas Extraordinarias

Total Base de Contingencias Profesionales

Aportación del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social:

Sobre Base C. Comunes

Sobre Base C. Profesionales
Desempleo
Formación Profesional

Cotización adicional Horas Extras
Horas Extras
Horas Extras Fuerza Mayor

Reducciones

Total aportaciones trabajador

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

Sobre Base C. Comunes

Sobre Base C. Profesionales
Desempleo
Formación
Fondo de Garantía salarial

Cotización adicional Horas Extras
Horas Extras
Horas Extras Fuerza Mayor

Otras Aportaciones / Bonificaciones

Total aportaciones empresa

BOCM-20250531-2

RECIBO INDIVIDUAL JUSTIFICATIVO DEL PAGO DE SALARIOS

METRO DE MADRID S.A.
AVDA. ASTURIAS Nº 4 - 28029 MADRID
CCC: 28/000834782
C.I.F. A28001352

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

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

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

BOCM-20250531-2

ANEXO VIII: NORMATIVA PARA LA CONCESIÓN DE PERMISOS PARA ASUNTOS PROPIOS EN LAS ÁREAS DE GESTIÓN OPERATIVA DE LÍNEAS, DE SOPORTE OPERATIVO Y DE CONTROL Y PLANIFICACIÓN DE LA OPERACIÓN.

Normas Generales:

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

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

Plazo máximo:

- Para las personas trabajadoras de los colectivos de Maquinista de Tracción Eléctrica, Jefe y Jefa de Sector, Operador y Operadora de TICS, Jefa y Jefe de Depósito, Jefe y Jefa de Vestíbulo, Agente de Taquilla y Subalterna y Subalterno, en cuanto al plazo máximo de antelación para formular la petición de PAPS regirá el sistema establecido en acta de la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo 2009-2012, de 25 de septiembre de 2009.

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

Plazo mínimo:

Los y las agentes deberán preavisar con, al menos, 48 horas de antelación a cada día solicitado; excepto para los y las pertenecientes a los colectivos adscritos al Área de Gestión Operativa de Líneas y al Área de Soporte Operativo, que deberán solicitar los permisos para asuntos propios con un mínimo de 72 horas de antelación.

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

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

BOCM-20250531-2

Para aquellos colectivos con servicio mensual se adelantará su publicación mensual para aquellos agentes a quienes sea asignado un servicio de los disponibles en ese momento, publicándose en las mismas fechas que las indicadas para los descansos. En el caso de que se cancelara el servicio asignado, por causas excepcionales, como asignación de vacante u otras, la persona afectada quedará de reserva manteniendo el turno y los descansos asignados. Para los restantes trabajadores y trabajadoras que en el servicio mensual no se les ha asignado servicio concreto sino solamente descansos, se efectuará la asignación definitiva de turno mensual a partir del día 25 del mes anterior como en la actualidad; para esta asignación tendrá prioridad el criterio de grupo de descanso asignado anteriormente a los restantes que influyen en la asignación.

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

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

Por excepción, las personas pertenecientes a colectivos adscritos al Área de Gestión Operativa de Líneas podrán solicitar la anulación de los Permisos para Asuntos Propios (PAPs) previamente concedidos, siempre que quede cupo para dicho día previamente a la anulación. La concesión de dicha anulación se condiciona a que:

- la solicitud por parte de la persona trabajadora se realice con, al menos, un mes de antelación a la fecha de disfrute;
-a que no coincida con ningún otro absentismo (en caso de coincidir, se considerará disfrutado el PAP), con las regularizaciones de jornada que pudieran ser necesarias;
-no se podrá solicitar la anulación en las fechas coincidentes con días de petición masiva (exclusiva) de PAP para cualquier colectivo.

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

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

Las personas trabajadoras, a petición propia, podrán compensar los días de débito con permisos para asuntos propios pendientes de disfrute, siguiendo para ello las normas y

BOCM-20250531-2

procedimientos establecidos anteriormente para la petición y concesión de permisos para asuntos propios.

Solicitud mediante sistema informático (aplicación web)

Para la solicitud de Permisos para Asuntos Propios (PAP) -y, en caso de proceder para el colectivo, también de días de Regularización de jornada anual (RJ)-, las personas adscritas a los colectivos de Maquinista de Tracción Eléctrica, Jefe/a de Sector, Jefe/a de Depósito, Operadores de TICS y Auxiliar Técnico/a de Movimiento de Nombramiento de Servicios utilizarán un sistema informático basado en una aplicación web, a la que se podrá acceder a través de una dirección web (URL) de Metro y de la aplicación Netro, cuyas características, conceptos básicos y procedimiento de aplicación son los publicados en la Circular 82/23 (de fecha 13 de noviembre) del Área de Gestión Operativa de Líneas.

El procedimiento recogido en dicha Circular distingue las siguientes situaciones:

1.2.- PROCESO DE SOLICITUD EN DÍAS DE PETICIÓN EXCLUSIVA

1.2.1.- Días de petición exclusiva.

Se denominan días de petición exclusiva a los días reservados para que las y los agentes de cada colectivo puedan solicitar días de PAP o RJ para disfrutar durante el segundo mes posterior a la fecha en que se realiza la solicitud (ejemplo: el día de petición exclusiva del mes de enero, se podrán solicitar días para disfrutar en el mes de marzo).

Se establecen nuevos días de petición exclusiva para cada colectivo; son los siguientes:

Jefe/a de Depósito: el día 4 de cada mes.

Jefe/a de Sector: los días 5 y 6 de cada mes.

Operador/a de TICS: el día 7 de cada mes.

Auxiliares Técnicos/as de Movimiento de Nombramiento de Servicios: el día 7 de cada mes.

Maquinista de Tracción Eléctrica: los días 8 y 9 de cada mes.

1.2.2.- Inscripción previa de las y los agentes para participar en un sorteo:

Para poder optar a formular una solicitud de días de PAP y/o RJ en días de petición exclusiva, será requisito imprescindible haberse inscrito previamente para participar en

BOCM-20250531-2

un sorteo, cuyo resultado determinará un orden de asignación de citas para solicitar PAP y/o RJ.

El plazo para realizar dicha inscripción al sorteo será del 15 al 21 del mes anterior al del día de petición exclusiva. No obstante, el día de inicio de cada periodo de inscripción, se enviará un recordatorio a todas las personas por correo electrónico corporativo y mediante mensaje vía Netro.

La inscripción podrá realizarse a través de Andén Central y de Netro.

Solo de manera extraordinaria y temporal, para casos puntuales por imposibilidad de las y los agentes para utilizar sus propios medios tecnológicos, la persona podrá llamar por teléfono al Servicio de Asignación y Planificación Operativa (Nombramiento de Servicios) a los teléfonos 30579 (interior) / 913790579 (exterior) para solicitar su inscripción en el sorteo y, serán las personas de dicho Servicio, las que accederán a la aplicación web en modo "impersonal", como si se tratase de la persona que estuviese realizando la inscripción.

Las y los agentes inscritos recibirán, por correo electrónico corporativo y mediante mensaje vía Netro, la confirmación de su inscripción al sorteo, así como el número de orden de inscripción asignado, que se adjudicará por estricto orden temporal de inscripción en el ámbito de cada colectivo.

Una vez finalizado el periodo de inscripción previa, las personas que no se hayan inscrito no podrán solicitar PAP o RJ en el día de petición exclusiva.

1.2.3.- Publicación del listado provisional de personas inscritas al sorteo:

El primer día laborable posterior al día 21 de cada mes, se publicará en Andén Central el listado provisional de personas inscritas indicando el número de orden de inscripción de cada una de ellas en el ámbito de cada colectivo.

Las reclamaciones que pudiesen producirse respecto de la publicación de dicho listado podrán realizarse desde el momento de la publicación de éste y hasta las 23:59 horas del segundo día posterior a la publicación del mismo, mediante correo electrónico corporativo dirigido al buzón del Servicio de Asignación y Planificación Operativa (Nombramiento de Servicios):

GestionesytramitesaNombramiento@nomail.es

1.2.4.- Determinación del orden de asignación de citas:

El último día laborable de cada mes, el Servicio de Asignación y Planificación Operativa (Nombramiento de Servicios) aplicará la fórmula que más adelante se reseña para determinar la posición desde la cual, comienza la ordenación de llas personas inscritas

para asignarles una cita (o citas, dependiendo del colectivo) a las y los agentes previamente inscritos en tiempo y forma para que puedan solicitar PAP y/o RJ en su día/s de petición exclusiva.

Para establecer dicha ordenación, se aplicará una fórmula matemática que tendrá en cuenta el número total de personas inscritas de cada colectivo, así como el número premiado en el sorteo de la ONCE del primer día laborable posterior a la finalización del periodo de reclamaciones de cada mes (actualmente denominados "cupón diario" de lunes a jueves o "cuponazo" los viernes).

Descripción de la fórmula aplicable:

Variables utilizadas:

Máximo número de la Once:
Valor fijo igual a 100.000. Los números de la ONCE van de 00.000 a 99.999, la dimensión es 100.000.
Número de personas inscritas:
Valor variable en cada sorteo.
Número ganador del sorteo de la ONCE:
Valor variable en cada sorteo.

Sobre las variables anteriormente descritas, se aplicará la siguiente fórmula:

*Número de inscripción que obtiene la primera cita = Parte Entera (Número ganador del sorteo de la ONCE * Número de personas inscritas / Máximo número de la Once) + 1.*

Como resultado, se generará un listado de citas asignadas a todas y cada una de las personas inscritas, respetando el orden de asignación obtenido en la ejecución de la fórmula matemática aplicada anteriormente descrita. En caso de tratarse de un colectivo con dos franjas horarias de solicitud (la de mañana y la de tarde), dicho orden de asignación se respetará en ambas franjas.

En cada cita (tanto en franja horaria de mañana como de tarde) accederán a la vez, como máximo, tantas personas usuarias como la mitad del cupo de PAP acordado más bajo de cada colectivo, de los correspondientes al mes para el que se solicitan los días.

1.2.5.- Publicación del listado definitivo de cita/s asignadas:

El día 1 de cada mes, se publicará en Andén Central el listado definitivo de cita/s asignadas a cada una de las personas inscritas.

En dicho listado se mostrarán las dos citas de cinco minutos asignadas a cada persona (una en horario de mañana y otra en horario de tarde), excepto en los colectivos de Jefe/a de Depósito y Auxiliar Técnico/a de Movimiento (Nombramiento de Servicios) que, al

BOCM-20250531-2

disponer de un horario continuado de solicitud, dispondrán únicamente de una cita de cinco minutos.

Adicionalmente, se comunicará a todas las personas inscritas, mediante correo electrónico corporativo y mediante mensaje vía Netro, sus citas generadas (o cita, dependiendo del colectivo).

1.2.6.- Solicitud de días de PAP y RJ en días de petición exclusiva:

El día de petición exclusiva de cada colectivo, solo podrán solicitar días de PAP y RJ las y los agentes de ese colectivo que se hayan inscrito correctamente al sorteo y, por lo tanto, dispongan de una cita (o citas).

Las personas podrán solicitar los días que deseen, accediendo a la nueva dirección web (URL) de solicitud de PAP y RJ en cualquier dispositivo o a través de Netro, durante los cinco minutos de su cita previa (o durante los cinco minutos en horario de mañana y los cinco minutos en horario de tarde de sus citas previas en caso de que su colectivo disponga de cupo partido en los dos horarios).

Pantalla de visualización (sala de espera):

Las y los agentes podrán acceder a una pantalla de visualización (sala de espera) durante los cinco minutos previos a su cita (o citas) asignada para que puedan observar, si lo desean, cuáles son los cupos disponibles en ese momento para cada día, no pudiendo solicitar en ningún caso días de PAP ni RJ hasta que comience su cita.

En esta pantalla, se indicará en el margen superior derecho, el tiempo restante para que comience la hora de la cita de la persona mediante un contador.

Una vez que empiece la hora de la cita asignada, la pantalla de visualización se cambiará automáticamente a la pantalla de solicitud para que la persona pueda realizar su selección de días.

Solo de manera extraordinaria y temporal, para casos puntuales por imposibilidad de las y los agentes para utilizar sus propios medios tecnológicos, la persona afectada podrá llamar por teléfono al Servicio de Asignación y Planificación Operativa (Nombramiento de Servicios) a los teléfonos 30579 (interior) / 913790579 (exterior) únicamente durante los cinco minutos del horario de su cita (o citas) y, serán las personas de dicho Servicio, las que accederán a la aplicación web en modo "impersonal", como si se tratase de la persona de la cita la que estuviese realizando la solicitud.

Aunque se trate de un día de petición exclusiva -y esté reservado para las solicitudes de un mes y un colectivo concreto-, todas las personas de los diferentes colectivos podrán solicitar, durante el horario establecido (6:00 a.m. a 23:59 p.m.), disfrutar como PAP o RJ

BOCM-20250531-2

el cuarto día inmediatamente posterior a la fecha de la solicitud, independientemente de si se tiene cita previa o no.

1.3.- PROCESO DE SOLICITUD EN FECHAS DE PETICIÓN QUE NO SEAN DÍAS DE PETICIÓN EXCLUSIVA

Solicitud de días de PAP y RJ en días distintos a los de petición exclusiva (es decir, en fechas distintas a los días 4 a 9 de cada mes):

Las y los agentes podrán acceder a la nueva dirección web (URL) de solicitud de PAP y RJ, mediante cualquier dispositivo o a través de Netro, en cualquier fecha distinta de las de petición exclusiva (es decir, cualquier día que no sea del 4 al 9 de cada mes) para solicitar los días que desee durante el horario establecido (6:00 a.m. a 23:59 p.m.).

Se recuerda que, en el mes de noviembre, no se establecen días de petición exclusiva para solicitar días del mes de enero y, que dichas solicitudes, se deben realizar en el mes de diciembre junto con las del mes de febrero.

Cada vez que las y los agentes accedan a esta aplicación, dispondrán de un máximo de cinco minutos para realizar sus solicitudes (pudiendo acceder de nuevo tantas veces como deseen).

Solo de manera extraordinaria y temporal, para casos puntuales por imposibilidad de las y los agentes para utilizar sus propios medios tecnológicos, la persona afectada podrá llamar por teléfono al Servicio de Asignación y Planificación Operativa (Nombramiento de Servicios) a los teléfonos 30579 (interior) / 913790579 (exterior) y serán las personas de dicho Servicio, las que accederán a la aplicación web en modo "impersonal", como si se tratase de la persona que estuviese realizando la solicitud.

Previa comunicación a la Representación de las personas trabajadoras, así como a la plantilla afectada, la Dirección de la empresa, por razones justificadas, podrá actualizar, mediante nueva Circular, las características técnicas del sistema necesarias para el funcionamiento de la aplicación (tales como la dirección web, los enlaces, los dispositivos necesarios, el formato de presentación de pantallas, teléfonos de contacto, etc.), manteniendo los conceptos básicos y el procedimiento de solicitud.

BOCM-20250531-2

CUPOS PARA EL AÑO 2025

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

Inspectores Jefes e Inspectoras Jefas	**Nº AGENTES**
• Invierno Sábados, domingos y festivos	1
• Verano (del 1/6 al 30/9) Laborables, sábados, domingos y festivos	1
Inspectores e Inspectoras Puesto de Mando	
• Invierno Laborables, sábados, domingos y festivos	4
• Verano (del 1/7 al 30/9) Laborables, sábados, domingos y festivos	3
Auxiliares Técnicos y Técnicas de Movimiento	
• Invierno Sábados, domingos y festivos	1
• Verano (del 1/6 al 30/9) Laborables, sábados, domingos y festivos	1
Jefas y Jefes de Turno	
• Invierno Sábados, domingos y festivos	1
• Verano (del 1/7 al 30/9) Laborables, sábados, domingos y festivos	1
Operadores y Operadoras	
• Invierno Sábados, domingos y festivos	1
• Verano (del 1/7 al 30/9) Laborables, sábados, domingos y festivos	1
Maestras y Maestros	
• Invierno Sábados, domingos y festivos	1
• Verano (del 1/6 al 30/9) Laborables, sábados, domingos y festivos	1
Oficiales Sección de Maniobras	
• Invierno Sábados, domingos y festivos	1
• Verano (del 1/6 al 30/9) Laborables, sábados, domingos y festivos	1

BOCM-20250531-2

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

Jefes y Jefas de Depósito

• Invierno	
Laborables, sábados, domingos y festivos	4
• Verano (del 1/6 al 30/9)	
Laborables	4
Sábados, domingos y festivos	3

Maquinistas de Tracción Eléctrica (*)

CUPO DE PAP PREVISTO CON EL NUEVO SISTEMA DE DESCANSOS EN BASE A LA PLANTILLA DISPONIBLE A 1 DE OCTUBRE		
TIPO DE DÍA	**CUPO**	**% SOBRE TRABAJAN**
LABORABLES INVIERNO	87	8%
LAB 2ª QUINCENA JUNIO	77	8%
LAB JULIO	70	8%
LAB AGOSTO	64	8%
LAB SEPTIEMBRE	75	8%
SAB INVIERNO	66	8%
SAB 2ª QUINCENA DE JUNIO	29	4%
SAB JULIO	27	4%
SAB AGOSTO	24	4%
SAB SEPTIEMBRE	28	4%
DOM INVIERNO	66	8%
DOM 2ª QUINCENA DE JUNIO	37	5%
DOM JULIO	34	5%
DOM AGOSTO	30	5%
DOM SEPTIEMBRE	35	5%

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

BOCM-20250531-2

AREA DE SOPORTE OPERATIVO
SERVICIO DE ASIGNACIÓN Y PLANIFICACION OPERATIVA
CUPOS (AGENTES POR DÍA) PARA PERMISOS POR ASUNTOS PROPIOS

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

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

Operadores y Operadoras de TICS	**Nº AGENTES**
• Invierno	
Laborables, sábados, domingos y festivos	4
• Verano	
Laborables, sábados, domingos y festivos	3
Jefas y Jefes de Sector	
• Invierno	
Laborables	41
Sábados, domingos y festivos	36
• Verano (del 2/6 al 29/9)	
Laborables	34
Sábados, domingos y festivos	30
Jefes y Jefas de Vestíbulo	
• Invierno	
Laborables	33
Sábados, domingos y festivos	27
• Verano (del 2/6 al 29/9)	
Laborables	29
Sábados, domingos y festivos	23
Agentes de Taquilla	
• Invierno	
Laborables	3
Sábados, domingos y festivos	2

BOCM-20250531-2

• Verano (del 2/6 al 29/9)	
Laborables	2
Sábados, domingos y festivos	1
Subalternos y Subalternas	
• Invierno	
Laborables, sábados, domingos y festivos	1
• Verano (del 2/6 al 29/9)	
Laborables, sábados, domingos y festivos	1
Oficiales Polivalentes de Estaciones	
• Laborables de todo el año	1
• Sábados, domingos y festivos	0

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

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

BOCM-20250531-2

ANEXO IX: NORMATIVA PARA LA CONCESIÓN DE PERMISOS PARA ASUNTOS PROPIOS EN LAS ÁREAS DISTINTAS DE LAS DE GESTIÓN OPERATIVA DE LÍNEAS, DE SOPORTE OPERATIVO Y DE CONTROL Y PLANIFICACIÓN DE LA OPERACIÓN.

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

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

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

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

Los permisos para asuntos propios para los meses de enero y febrero se solicitarán a partir del día 1 de diciembre del año anterior.

Los permisos para el mes de marzo, a partir del día 1 de enero; los permisos para el mes de abril, a partir del día 1 de febrero; los del mes de mayo, a partir del día 1 de marzo; y así, sucesivamente.

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

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

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

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

Con la finalidad de que todas y todos los agentes adscritos a aquellas Secciones en que se realicen "Guardias" conozcan sus descansos preasignados con anterioridad a ejercitar, en

BOCM-20250531-2

su caso, su petición de permisos para asuntos propios, durante cada trimestre, se procederá a la publicación de los estadillos de guardias correspondientes de la forma siguiente:

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

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

Las y los agentes a quienes se haya concedido permiso para uno o varios días determinados no podrán utilizarlos para cambiarlos consigo mismo o misma o con otra persona, ni podrán renunciar posteriormente a ellos, salvo circunstancias excepcionales, como la concesión posterior de una vacante.

BOCM-20250531-2

ANEXO X: CUPOS Y NORMAS PARA LA CONCESIÓN DE CAMBIOS CONSIGO MISMO O MISMA.

Las personas del colectivo de Maquinista de Tracción Eléctrica podrán solicitar el cambio de días de descanso de los señalados en su calendario por otros distintos, en los términos y condiciones que se establecen en el presente anexo.

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

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

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

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

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

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

– Período comprendido entre los días 1 de enero y 15 de junio, ambos inclusive.

Se concederán, al menos, 80 cambios para descansar en estos días. En particular, en Semana Santa y en las Festividades del Trabajo y de la Comunidad de Madrid, el cupo de cambios será, al menos de 40. Para los días 1 y 6 de enero, el cupo será de 50 cambios.

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

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

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

– Período comprendido entre los días 1 y 31 de octubre, ambos inclusive.
Se concederán, al menos, 50 cambios para descansar en estos días.

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

BOCM-20250531-2

Se concederán, al menos, 40 cambios para descansar en estos días. En particular, el día de la festividad de Todos los Santos y el día de La Almudena únicamente habrá un cupo de, al menos, 30 cambios.

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

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

– Para los periodos comprendidos entre:

  - Los días 1 y 31 de agosto, ambos inclusive.
  - Los días 16 y 30 de septiembre, ambos inclusive.
  - Los días 1 y 31 de diciembre, ambos inclusive.

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

D) Cambios consigo mismo o misma en sábados y domingos.

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

E) Cambios de descanso consigo mismo o misma para maquinistas del turno de noche

Para los y las maquinistas adscritos a los turnos de noche (N) fijos, suplentes y reservas de turno y exclusivamente para estos, se habilitará el cambio consigo mismo o misma de domingo a jueves, con un cupo mínimo de 3 cambios para cada día. Además, se habilitará el cambio consigo mismo o misma de un viernes por otro viernes, de un sábado por otro sábado, de un viernes por un sábado y viceversa, con un cupo mínimo de 3 cambios para cada día.

Los y las maquinistas adscritos a estos turnos no podrán acceder a los cambios consigo mismo o misma, que estarán reservados al resto de maquinistas.
Para el señalamiento de los días de trabajo por estos cambios, se atenderá a los siguientes cupos:

- Del periodo comprendido entre los días 1 de enero y 15 de junio, ambos inclusive y el mes de octubre, 5 pagos.
- Del periodo comprendido entre los días 16 y 30 de junio y los meses de julio, agosto, septiembre y noviembre, 7 pagos.
- Del periodo correspondiente al mes de diciembre, 8 pagos.

BOCM-20250531-2

F) Señalamiento del día de trabajo por cambio.

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

- Período comprendido entre los días 1 de enero y 15 de junio, ambos inclusive y en el mes de octubre: 45 pagos los lunes, 40 pagos los martes y jueves, 35 pagos los miércoles y 55 pagos los viernes.

- Período comprendido entre los días 16 y 30 de junio y los meses de julio, agosto, septiembre y noviembre, 30 pagos.

- Período correspondiente al mes de diciembre, 25 pagos.

Las solicitudes se realizarán telefónicamente, como máximo con un mes de antelación y como mínimo con 72 horas de antelación, con respecto al día en el que se desee disfrutar el descanso. El pago se realizará en cualquier día de los comprendidos entre el cuarto día posterior a la fecha de solicitud y los 2 meses siguientes al día solicitado. Como excepción a lo anterior, en los meses de enero y diciembre, el pago deberá realizarse obligatoriamente dentro del año natural.

La normativa contenida en este anexo debe entenderse modificada, en cuanto resulte incompatible o plantee contradicción con lo dispuesto en los acuerdos suscritos posteriormente (en la negociación del convenio colectivo 2020-2021), sobre el tiempo de trabajo en el colectivo de Maquinista de Tracción Eléctrica, que figuran recogidos en el anexo XIII presente convenio colectivo.

ANEXO XI: CAMBIOS DE VACACIONES Y DE PERMISO DE FIESTAS AGRUPADAS DEL COLECTIVO DE MAQUINISTA DE TRACCIÓN ELÉCTRICA.

Las personas del colectivo de Maquinista de Tracción Eléctrica podrán solicitar el cambio de sus períodos vacacionales y de fiestas agrupadas en los términos y condiciones que se establecen en el presente anexo.

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

Cambios de vacaciones.

A.- VACACIONES DE VERANO.

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

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

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

(*) Las quincenas podrán cambiarse indistintamente

BOCM-20250531-2

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

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

Asimismo, en los períodos de vacaciones de verano de 23 días, los y las Maquinistas de Tracción Eléctrica podrán efectuar cambios entre sí, por quincenas o por semanas, en los términos siguientes:

1. Período del 16 de julio-7 agosto:

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

2. Período del 8-30 agosto:

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

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

El día de vacación por compensación por efectuar el Reconocimiento Médico de Empresa fuera de la jornada laboral se asignará siempre en la fecha inicialmente prevista en el calendario de vacaciones. Si dicho día coincide con día de descanso, se regularizará, como se hace actualmente, con el cómputo de jornada anual. No obstante lo anterior, y para la quincena comprendida entre los días 16 y 30 de agosto, será de aplicación, en cuanto al día de vacación reconocimiento médico se refiere lo previsto para los cambios de quincenas en los periodos de vacaciones de 30 días.

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

BOCM-20250531-2

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

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

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

- El cambio se producirá teniendo en consideración las fechas del período en cuestión tal cual se establecen en el cuadro de vacaciones vigente, es decir, para el trabajador o trabajadora que disfrute esas fechas tras el cambio, no se desplazará el inicio del disfrute aunque éste coincida en un día o días de descanso (no afectando dicha medida a la persona que lo disfrutaba inicialmente).

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

Adicionalmente, podrán realizar cambios de las 3 últimas semanas (que son PFA) del período de 28 días de vacaciones y PFA, con el período de 21 días (que son todo PFA) sin necesidad de cambiar día a día. El día de RM se quedaría dónde está, pudiendo ser cambiado según las condiciones establecidas. De igual manera, no se desplazará el inicio del nuevo período de disfrute por coincidir con descansos para el trabajador o trabajadora que disfrute esas fechas tras el cambio, quedando siempre establecido en el período base (no afectando dicha medida a la persona que lo disfrutaba inicialmente). El plazo de solicitud será el establecido para los cambios de vacaciones.

El procedimiento de solicitud y concesión de los referidos cambios será el mismo que el actualmente habilitado para los cambios de vacaciones.

C.- OTROS CAMBIOS DE DÍAS DE VACACIÓN

Las y los Maquinistas de Tracción Eléctrica podrán cambiar la primera semana de los periodos de invierno de 28 días de duración, con las semanas del 1 al 7 y del 8 al 14 de agosto. Además, esta primera semana del periodo de invierno se podrá cambiar junto con el periodo de 23 días de verano que una persona tuviera asignado, en su totalidad con los periodos de 30 días en verano. Estos cambios deberán realizarse necesariamente en todas las circunstancias, siempre con otra persona trabajadora, y deberán comunicarse con un mes de antelación previo al primer día del período correspondiente, como mínimo y por escrito, a la Oficina de Nombramiento de Servicios.

BOCM-20250531-2

Cambios de los días del período de fiestas agrupadas.

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

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

Los trabajadores y trabajadoras del colectivo de Maquinistas podrán solicitar el cambio de días sueltos de FC entre agentes en los términos y condiciones que se establecen a continuación:

SERVICIOS A REALIZAR EN LOS CAMBIOS ENTRE AGENTES

AGENTE A da:	AGENTE B da:	AGENTE A TRABAJARÁ	AGENTE B TRABAJARÁ	PLAZO MÍNIMO DE SOLICITUD	PERIODO QUE PUEDE ABARCAR EL CAMBIO	LÍMITE Nº DE CAMBIOS	OBSERVACIONES
FC TRABAJO	FC TRABAJO	EN SU SERVICIO	EN SU SERVICIO	EL MISMO AL ESTABLECIDO ACTUALMENTE PARA CAMBIOS DE DÍA DE DESCANSO X DÍA DE DESCANSO	TODO EL AÑO DENTRO DEL AÑO NATURAL	SIN LÍMITES	.....
FC DESCANSO	FC DESCANSO	EN EL SERVICIO DEL AGENTE B	EN EL SERVICIO DEL AGENTE A				
FC TRABAJO	DESCANSO	EN SU SERVICIO	EN EL SERVICIO DEL AGENTE A			SIN LÍMITES	PARA LOS QUE ACTUALMENTE NO ESTÁN PERMITIDOS,MÁXIMO 12 MESES PARA SU IMPLANTACIÓN
DESCANSO	FC TRABAJO	EN EL SERVICIO DEL AGENTE B	EN SU SERVICIO				
FC DESCANSO	DESCANSO	EN EL SERVICIO DEL AGENTE B	EN EL SERVICIO DEL AGENTE A				
DESCANSO	FC DESCANSO	EN EL SERVICIO DEL AGENTE B	EN EL SERVICIO DEL AGENTE A				
FC TRABAJO	FC DESCANSO	EN SU SERVICIO	EN EL SERVICIO DEL AGENTE A				
FC DESCANSO	FC TRABAJO	EN EL SERVICIO DEL AGENTE B	EN SU SERVICIO				
A PARTIR DE CAMBIOS DOBLES SE PRESTARÁ SERVICIO COMO SI FUERA UN CAMBIO POR DESCANSO POR OTRO DE DESCANSO, INDEPENDIENTEMENTE DE LA NATURALEZA DEL DÍA.							

Sin perjuicio de lo anterior, los días de FC podrán emplearse para efectuar cambios de descanso consigo mismo o misma, en los términos y condiciones previstos para estas situaciones en la normativa interna.

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

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

BOCM-20250531-2

ANEXO XII: CAMBIOS DE VACACIONES Y DE PERMISO DE FIESTAS AGRUPADAS DE LOS COLECTIVOS DE INSPECTOR E INSPECTORA DE PUESTO DE MANDO, OPERADOR Y OPERADORA DEL DESPACHO DE CARGAS, OPERADORA Y OPERADOR DE TICS, JEFE Y JEFA DE DEPÓSITO, TÉCNICA Y TÉCNICO AYUDANTE DE NOMBRAMIENTO, AUXILIAR TÉCNICO DE MOVIMIENTO, JEFE Y JEFA DE SECTOR, JEFA Y JEFE DE VESTÍBULO, AGENTE DE TAQUILLA Y SUBALTERNA Y SUBALTERNO.

Las personas trabajadoras de los colectivos de Operadora y Operador de TICS, Jefe y Jefa de Depósito, Técnica y Técnico Ayudante de Nombramiento, Auxiliar Técnico o Técnica de Movimiento, Jefe y Jefa de Sector, Jefa y Jefe de Vestíbulo, Agente de Taquilla y Subalterno y Subalterna; podrán solicitar el cambio de sus periodos vacacionales y de fiestas agrupadas, tanto de invierno como de verano, en los términos y condiciones que se establecen en el presente anexo.

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

Cambios de vacaciones y fiestas agrupadas.

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

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

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

BOCM-20250531-2

Los plazos de solicitud serán los mismos que rigen en la actualidad para los cambios de vacaciones de períodos completos.
Por lo demás, se mantienen el resto de normas relativas a cambios de vacaciones aplicables a los colectivos afectados, en tanto no se opongan o contravengan las recogidas en el presente anexo.

En concreto, las personas de los colectivos de Inspector/a del Puesto de Mando y Operador/a del Despacho de Cargas podrán cambiar su período de vacaciones por otro y su período de fiestas agrupadas y periodo de regularización de jornada por otro, en los términos que actualmente vienen siendo de aplicación.

Cambios de días del período de fiestas agrupada (PFA) para determinados colectivos.

Las y los agentes de taquilla, jefes de depósito, de línea, de sector y de vestíbulo, operadores de telemando de instalaciones y control de seguridad, técnicos de línea y los técnicos ayudantes y auxiliares técnicos de movimiento que prestan servicio en la Oficina de Nombramiento de Servicio, podrán solicitar cambiar los días de su periodo de fiestas agrupadas con cualquier otra persona de su mismo colectivo, en las mismas condiciones establecidas para el colectivo de maquinistas de tracción eléctrica en el convenio 2016-19.

Las solicitudes de este tipo de cambios tendrán que dirigirse, con al menos 7 días de antelación, a la Oficina de Nombramiento de Servicios, que las aprobará siempre que cumplan las siguientes condiciones:

-. Ambas personas estén capacitadas para desempeñar el puesto de la otra.
-. Los cambios se circunscriban al año natural.
-. El respeto de las disposiciones legales referidas al descanso semanal y al descanso entre jornadas.

Las y los Jefes de Línea y Técnicos de Línea deberán tramitar estas solicitudes a través de las Coordinaciones de Línea.

La autorización del cambio implicará que la persona a la que corresponda trabajar deberá realizar el servicio asignado a la persona ausente, en aquellos casos en que éste se fija con periodicidad mensual.

Estos cambios se deberán realizar observando las indicaciones de la siguiente tabla.

AGENTE A da:	AGENTE B da:	AGENTE A TRABAJARÁ	AGENTE B TRABAJARÁ	PLAZO MÍNIMO DE SOLICITUD	PERIODO QUE PUEDE ABARCAR EL CAMBIO	LÍMITE Nº DE CAMBIOS
FC TRABAJO	FC TRABAJO	EN EL SERVICIO AGENTE B	EN EL SERVICIO AGENTE A	MÍNIMO 7 DIAS	TODO EL AÑO	SIN LÍMITES
FC DES-CANSO	FC DES-CANSO	EN EL SERVICIO AGENTE B	EN EL SERVICIO AGENTE A		TODO EL AÑO	
FC TRABAJO	DESCANSO	EN EL SERVICIO AGENTE B	EN EL SERVICIO AGENTE A		TRES MESES ENTRE LAS FECHAS	SOLO UNA VEZ (QUEDAN BLOQUEADOS LOS DÍAS)
FC DES-CANSO	DESCANSO	EN EL SERVICIO AGENTE B	EN EL SERVICIO AGENTE A		TRES MESES ENTRE LAS FECHAS	

BOCM-20250531-2

ANEXO XIII: ACUERDOS SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO EN EL COLECTIVO DE MAQUINISTAS DE TRACCIÓN ELÉCTRICA.

Seguidamente se transcribe parcialmente el documento denominado *Acuerdos sobre el tiempo de trabajo en el colectivo de Maquinistas de Tracción Eléctrica,* que formó parte (como Anexo XIV) del convenio colectivo 2020-2021 y que dice así:

Se ha acordado la reorganización del tiempo de trabajo en el colectivo del Maquinistas de Tracción Eléctrica en los términos y condiciones que seguidamente se reseñan:

Calendario de descansos colectivo MTE

En seno de una Comisión Técnica constituida al efecto, se ha acordado la implantación de un nuevo calendario de descanso para el colectivo de Maquinista de Tracción Eléctrica (en adelante MTE), que sido aprobado en referéndum por el propio colectivo.

En este nuevo modelo de calendario, en vez de cubrir en los Cuadros de Servicio Anual 2 suplentes a 5 equipos fijos como en la actualidad, será un único suplente el que cubra a tres equipos fijos.

Anualmente, se asignará a cada suplente 3 equipos fijos a suplir de lunes a domingo y sólo en el caso que no existan 3 equipos del turno asignado o de uno de los turnos que se encuentren incluidos dentro de las suplencias mixtas definidas en los esqueletos publicados para cada periodo de cuadros, si fuera este el caso, el suplente realizará la prestación de servicio en la reserva, siendo asignado en el servicio diario.

Particularidades del sistema para los trabajadores y trabajadoras asignados al turno de noche.

Los y las MTE que presten servicio en el turno de Noche (horarios N11 y N12 de fijos y suplentes, así como reserva de turno de noche) tendrán un calendario específico de descanso.

Se adjunta como Anexo XIII.2 el calendario para el personal del turno de noche.

Asignación anual

- El nuevo modelo de descanso acordado consiste en la creación de 4 grupos de descanso rotativo, divididos a su vez en 16 subgrupos (a razón de 4 subgrupos por grupo), y se adjuntan como Anexo XIII.1.

- Los días de prestación de servicio marcados con recuadro en negrita en el calendario laboral que se anexa (llamados días complementarios), buscan incrementar el porcentaje del 50% de agentes que trabajan, hasta situarlo en el 56,25% en los fines de semana del año. En estos días, los y las MTE tomarán servicio en el equipo asignado en cuadros, en el equipo de la vacante cuando obtengan una y comiencen a realizarla efectivamente o en el equipo asignado en el servicio diario en el caso de los y las MTE adscritos a la reserva.

BOCM-20250531-2

- Habida cuenta de lo que recoge el párrafo anterior, cuando por el motivo indicado en el mismo, coincidan en el puesto el trabajador o trabajadora fijo y suplente, este último, al encontrarse el puesto cubierto por el fijo, prestará servicio en otro de los equipos que tenga asignado en sus suplencias y esté sin cubrir.

Días de Débito y Regularización de Jornada

- Los días de descanso que pudieran exceder, por aplicación del nuevo modelo, de los establecidos para cada ejercicio (días de débito), se preestablecerán en el calendario anual de descanso de la persona afectada y siempre serán señalados durante el periodo de invierno, exceptuando sábados, domingos, festivos y las siguientes fechas: del 2 al 7 de enero y del 22 al 31 de diciembre. Por tanto, quedará sin efecto, como consecuencia de lo acordado en este punto, el señalamiento de trabajo en domingo de verano de día de débito.

  Esos días, la persona afectada será asignada en el servicio diario, dentro del macroturno en el que se encuentre incluido su turno, con entrada en su estación de cuadros, en el caso de los fijos y en la primera suplencia asignada en el caso de los suplentes. Para los turnos no incluidos dentro de ningún macroturno, la asignación se hará en el maxiturno en las mismas condiciones. En el caso de la reserva la asignación se hará en las condiciones actuales.

- Tanto en el supuesto anterior como, en los supuestos en los que, por el cómputo anual, de vacaciones, vacantes, jornadas reducidas o cualquier otro ajuste del cómputo de jornada la persona trabajadora tenga exceso de descansos y deba días, éstos podrán ser compensados con días del periodo de fiestas agrupadas (ya sea FC o descanso en FC), a elección del trabajador o trabajadora y siempre que aún le quede por disfrutar alguno de estos días. Para ello será necesario tener en cuenta que, en el caso de que el periodo sea el de 28 días, la elección se realizará a partir del 8º día inclusive desde el comienzo del periodo, debido a que los primeros 7 días tienen consideración de días de vacación.

  Si no se desea compensar el débito con día de FC, el trabajador o trabajadora dispondrá desde la fecha de su publicación o desde la fecha en que se le comunique que debe días hasta el final del año para poder pagarlo. En esos días, el trabajador o trabajadora será asignado/a en el servicio diario, dentro del macroturno en el que se encuentre incluido su turno, con entrada en su estación de cuadros, en el caso de los fijos y en la primera suplencia asignada en el caso de los suplentes. Para los turnos no incluidos dentro de ningún macroturno, la asignación se hará en el maxiturno en las mismas condiciones. En el caso de la reserva la asignación se hará en las condiciones actuales.

  En los supuestos en los que, por el cómputo anual, de vacaciones, vacantes, jornadas reducidas o cualquier otra circunstancia que sea susceptible de regularización de jornada, la persona trabajadora tenga déficit de descansos y se

BOCM-20250531-2

le deban días, éstos se podrán disfrutar desde la fecha de su publicación o desde la fecha en que se le comunique hasta el final del año.

A los efectos indicados anteriormente, se realizarán 3 publicaciones generales dentro de los siguientes entornos temporales:

- La primera, entre los días 10 y 15 de diciembre del año anterior. La persona interesada podrá solicitar, desde el día 20 de diciembre, a partir de las 10.30 AM hasta el día 20 de enero inclusive, el señalamiento de créditos o pagos de débitos.

- La segunda, entre los días 1 y 5 de abril. La persona interesada podrá solicitar, desde el día 10 de abril a partir de las 10.30 AM hasta el 10 de mayo inclusive, el señalamiento de créditos o pagos de débitos.

- Y la tercera, entre los días 1 y 5 de julio. La persona interesada podrá solicitar, desde el día 10 de julio a partir de las 10.30 AM hasta el 10 de agosto inclusive, el señalamiento de créditos o pagos de débitos.

- En los tres supuestos anteriores, tal y como se ha indicado, si no se hubiese disfrutado el periodo de FC y la persona interesada deba días, los podrá compensar con días del periodo de FC a su elección, tanto FC como descanso en FC.

A estos efectos, y coincidiendo con cualquiera de las publicaciones generales de regularización se remitirá al Comité de Empresa detalle de los trabajadores y trabajadoras y días de cupo vacantes que hayan podido quedar por aplicación de lo dicho en el párrafo anterior.

A estos efectos, será necesario realizar el cómputo de jornada anual sin que las personas hayan agotado la posibilidad de cambiar sus periodos de vacación, obtener vacante, cambiar el tipo de jornada (reducida/completa) o cualquier otra circunstancia que requiera un nuevo cómputo, por lo que posibles modificaciones habidas con posterioridad a alguna de las publicaciones o entre ellas, harán necesario un nuevo cómputo y posiblemente una nueva regularización de jornada.

Todas las regularizaciones estarán sujetas a cupos, tanto de descanso como de trabajo. Se acompaña a esta acta una estimación de cupos acorde a las circunstancias actuales, por lo que habrá lugar a posteriores revisiones. Los cupos establecidos en cada momento tendrán que ser suficientes para garantizar la regularización de jornada de todas las personas trabajadoras dentro del año natural.

Para poder llevar a efecto lo especificado en los párrafos precedentes, será imprescindible que la persona interesada contacte con la Oficina de

BOCM-20250531-2

Nombramiento de Servicios dentro de los plazos marcados anteriormente para solicitar el día/s que descansará o trabajará por los motivos ya citados.

En caso de que dicha persona no presente su solicitud en los plazos indicados, será la Oficina de Nombramiento de Servicios la que fije los días de trabajo, descanso o compensación, asignando estos en los días en los que aún haya cupo disponible y comunicándoselo por escrito a la persona interesada. Los cómputos que sea necesario realizar, posteriores a la última publicación, serán regularizados de forma individual, notificándole a la persona interesada como máximo en los 20 días siguientes a aquel en que se haya modificado su situación. En estos casos, cuando haya alteración en el número de días previsto, se contactará con la persona afectada para informarle del cambio en la regularización. Desde este momento dispondrá de un mes para comunicar el día/s para el ajuste de su jornada. Los días que deba o se le deban podrá saldarlos desde la fecha de la comunicación y hasta final de año. En caso de no haber comunicado el día/s dentro del plazo estipulado de un mes, este/os será/n fijados por la Oficina de Nombramiento de Servicios. Si la comunicación se tuviera que hacer dentro del mes de diciembre (cambio de tipo de jornada, vacante etc. en dicho mes) ésta se hará siempre antes del día 20 de noviembre, debiendo descansar o trabajar los días que resulten dentro del año natural a partir del 1 de diciembre. Si por cualquier circunstancia ajena a la persona interesada esto no fuera posible, se valorarán otras alternativas como se hace en la actualidad.

Una vez señalado el día/s de crédito o débito, y en caso de verse alterado el cómputo a causa de una nueva regularización, se actuará como sigue:

- Si ya han sido disfrutados/pagados se tendrá en cuenta en el cómputo que se realice.
- Si no han sido disfrutados/pagados, inicialmente se le debiera o debiera más de un día y este número se viera reducido en el nuevo cómputo, será la persona afectada quien decida qué día/s desea descansar/trabajar y que día/s desea anular de los inicialmente elegidos. Los cupos que pudieran quedar libres por esta causa, acrecerán al cupo del día en cuestión, siempre que la opción ejercitada se haya realizado antes de finalizar el último plazo general de regularización, y podrán ser solicitados por otros trabajadores y trabajadoras.

Se adjunta como Anexo XIII.3 con ejemplo de la tabla con los cupos de créditos y débitos para las distintas regularizaciones.

Cambios de descanso consigo mismo o misma

Modificar el sistema de cambios de descanso consigo mismo o misma, en lo que respecta al descanso en sábados, acordado en el Anexo Nº IX del convenio colectivo 2013-2015, de modo que no será posible cambiar días laborables, o festivos por sábados.

BOCM-20250531-2

Se mantendrá el cambio consigo mismo o misma de domingo por domingo y se habilitará también el de sábado por sábado, de sábado por domingo y viceversa, con un cupo mínimo de 10 descansos para cada sábado y domingo. De este modo este texto sustituye el apartado D del anexo Nº IX del convenio 2013-2015.

Para el señalamiento de los días de trabajo por estos cambios (sábados y domingos), se continuará con los cupos establecidos en la actualidad:

- Del periodo comprendido entre los días 1 de enero y 15 de junio, ambos inclusive y el mes de octubre, 35 pagos.
- Del periodo comprendido entre los días 16 y 30 de junio y los meses de julio, agosto, septiembre y noviembre, 30 pagos.
- Del periodo correspondiente al mes de diciembre, 25 pagos.

Cambios de descanso consigo mismo o misma para maquinistas del turno de noche

Para los y las maquinistas adscritos a los turnos de noche (N11 y N12) fijos, suplentes y reservas de turno y exclusivamente para estos, se habilitará el cambio consigo mismo o misma de domingo a jueves, con un cupo mínimo de 3 cambios para cada día. Además, se habilitará el cambio consigo mismo o misma de un viernes por otro viernes, de un sábado por otro sábado, de un viernes por un sábado y viceversa, con un cupo mínimo de 3 cambios para cada día.

Los y las maquinistas adscritos a estos turnos no podrán acceder a los cambios consigo mismo o misma, que estarán reservados al resto de maquinistas.

Para el señalamiento de los días de trabajo por estos cambios, se atenderá a los siguientes cupos:

- Del periodo comprendido entre los días 1 de enero y 15 de junio, ambos inclusive y el mes de octubre, 5 pagos.
- Del periodo comprendido entre los días 16 y 30 de junio y los meses de julio, agosto, septiembre y noviembre, 7 pagos.
- Del periodo correspondiente al mes de diciembre, 8 pagos.

Cambios de descanso entre trabajadores y trabajadoras.

Modificar el sistema de cambios entre agentes, de modo que, los trabajadores y trabajadoras pertenecientes al colectivo de MTE, puedan cambiar entre sí todos sus días de descanso, tanto los correspondientes a su calendario anual como todos los días incluidos dentro del periodo de fiestas agrupadas (descansos y FC).

BOCM-20250531-2

Estos tres tipos de día podrán ser cambiados sin restricción alguna entre ellos (aunque sean de diferente tipo), sin ninguna limitación en el tiempo (excepto la de que el cambio sea dentro del año natural) y sin límite en el número de veces que la persona interesada necesite cambiarlos.

En base al tipo de cambio entre agentes realizado, se prestará servicio atendiendo a lo indicado en la siguiente tabla:

SERVICIOS A REALIZAR EN LOS CAMBIOS ENTRE AGENTES

AGENTE **A** da:	AGENTE **B** da:	AGENTE **A** TRABAJARÁ	AGENTE **B** TRABAJARÁ	PLAZO MÍNIMO DE SOLICITUD	PERIODO QUE PUEDE ABARCAR EL CAMBIO	LÍMITE Nº DE CAMBIOS	OBSERVACIONES
FC TRABAJO	FC TRABAJO	EN SU SERVICIO	EN SU SERVICIO	EL MISMO AL ESTABLECIDO ACTUALMENTE PARA CAMBIOS DE DÍA DE DESCANSO X DÍA DE DESCANSO	TODO EL AÑO DENTRO DEL AÑO NATURAL	SIN LÍMITES	.....
FC DESCANSO	FC DESCANSO	EN EL SERVICIO DEL AGENTE B	EN EL SERVICIO DEL AGENTE A				
FC TRABAJO	DESCANSO	EN SU SERVICIO	EN EL SERVICIO DEL AGENTE A			SIN LÍMITES	PARA LOS QUE ACTUALMENTE NO ESTÁN PERMITIDOS,MÁXIMO 12 MESES PARA SU IMPLANTACIÓN
DESCANSO	FC TRABAJO	EN EL SERVICIO DEL AGENTE B	EN SU SERVICIO				
FC DESCANSO	DESCANSO	EN EL SERVICIO DEL AGENTE B	EN EL SERVICIO DEL AGENTE A				
DESCANSO	FC DESCANSO	EN EL SERVICIO DEL AGENTE B	EN EL SERVICIO DEL AGENTE A				
FC TRABAJO	FC DESCANSO	EN SU SERVICIO	EN EL SERVICIO DEL AGENTE A				
FC DESCANSO	FC TRABAJO	EN EL SERVICIO DEL AGENTE B	EN SU SERVICIO				
A PARTIR DE CAMBIOS DOBLES SE PRESTARÁ SERVICIO COMO SI FUERA UN CAMBIO POR DESCANSO POR OTRO DE DESCANSO, INDEPENDIENTEMENTE DE LA NATURALEZA DEL DÍA.							

En cualquier caso, los cambios de descanso o de días del periodo de FC entre Maquinistas estarán sujetos a los condicionantes actuales (que ambos cuenten con la formación necesaria, que permitan que cada uno realice el servicio del otro y que sean previamente aprobados por la Oficina de Nombramiento de Servicios, que comprobará y validará que el cambio solicitado respeta las disposiciones legales en cuanto al descanso semanal y del descanso entre jornadas).

Dia de vacación por realización del reconocimiento médico fuera de la jornada laboral.

Se modifica la naturaleza del día de vacación por la realización del reconocimiento médico fuera de la jornada anual por la de descanso, sin que éste deje de disfrutarse por la superposición de un periodo de Incapacidad Temporal, con independencia del número de veces que sea cambiado dicho día, manteniendo todas las condiciones actuales inherentes a dicho día de vacación establecidas en normativa interna vigente.

Supresión de los servicios de correturnos con descanso en sábados, domingos y festivos.

Suprimir en su totalidad de los servicios de correturnos con descanso en sábados, domingos y festivos (20 en total conforme a lo acordado en el convenio colectivo 2016-2019, cláusula 16ª y Anexo XIV).

BOCM-20250531-2

Permisos por asuntos propios (Paps)

Durante el periodo de invierno, se reducirá el cupo actual de Paps del sábado hasta igualarlo con el del domingo. En atención a ello, el cupo de concesión de Pap's en sábado, en ningún caso será inferior al 8% del número de trabajadores y trabajadoras nombrados para dicho día en el colectivo de MTEs. Durante el periodo de verano (del 16 de junio al 30 de septiembre), el cupo de concesión de Paps en sábados en ningún caso será inferior al 4% del número de trabajadores y trabajadoras nombrados para dicho día en el colectivo de MTEs.

Durante el periodo de verano (del 16 de junio al 30 de septiembre), el cupo de concesión de Pap's en domingos en ningún caso será inferior al 5% del número de trabajadores y trabajadoras nombrados para dicho día en el colectivo de MTEs.

Se adjunta como Anexo XIII.4 la tabla estimativa de cupos de PAP.

Modalidades de reducción de jornada acumulada.

- Ambas Partes acuerdan dos calendarios de días de compensa para los trabajadores y trabajadoras que disfruten de jornada reducida en esta modalidad, que se adjunta en el Anexo XIII.5.

- Para quienes opten por una de estas dos modalidades durante todo el año, los días de regularización que pueda generar este modelo de reducción de jornada, con el nuevo sistema de descanso, podrán disfrutarse exclusivamente en días laborables (lunes a viernes), para lo que serán de aplicación los cupos establecidos en el Anexo XIII.3. Los trabajadores o trabajadoras que se encuentren disfrutando de reducción de jornada en cualquiera de estas dos modalidades de calendario de compensa, estarán exentos de trabajar los días llamados complementarios.

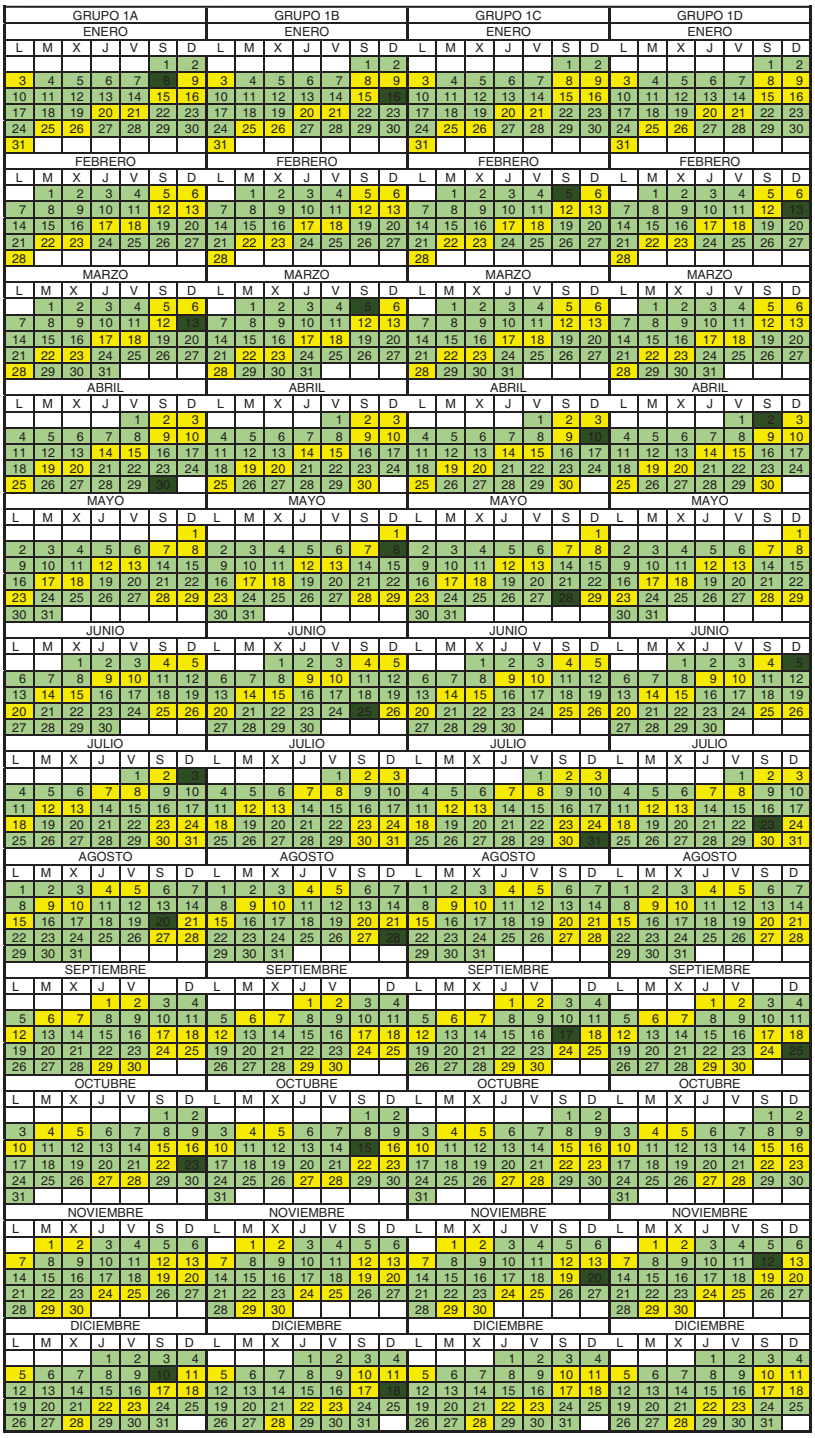
- Quienes soliciten esta modalidad de reducción, por segunda vez durante un año natural, podrán optar, de nuevo, porque les sea de aplicación una u otra modalidad de calendario de días de compensa.

- Lo dicho en el párrafo anterior en nada afecta a la modalidad de reducción de jornada con trabajo en SDF, que mantiene su vigencia en los términos actuales.

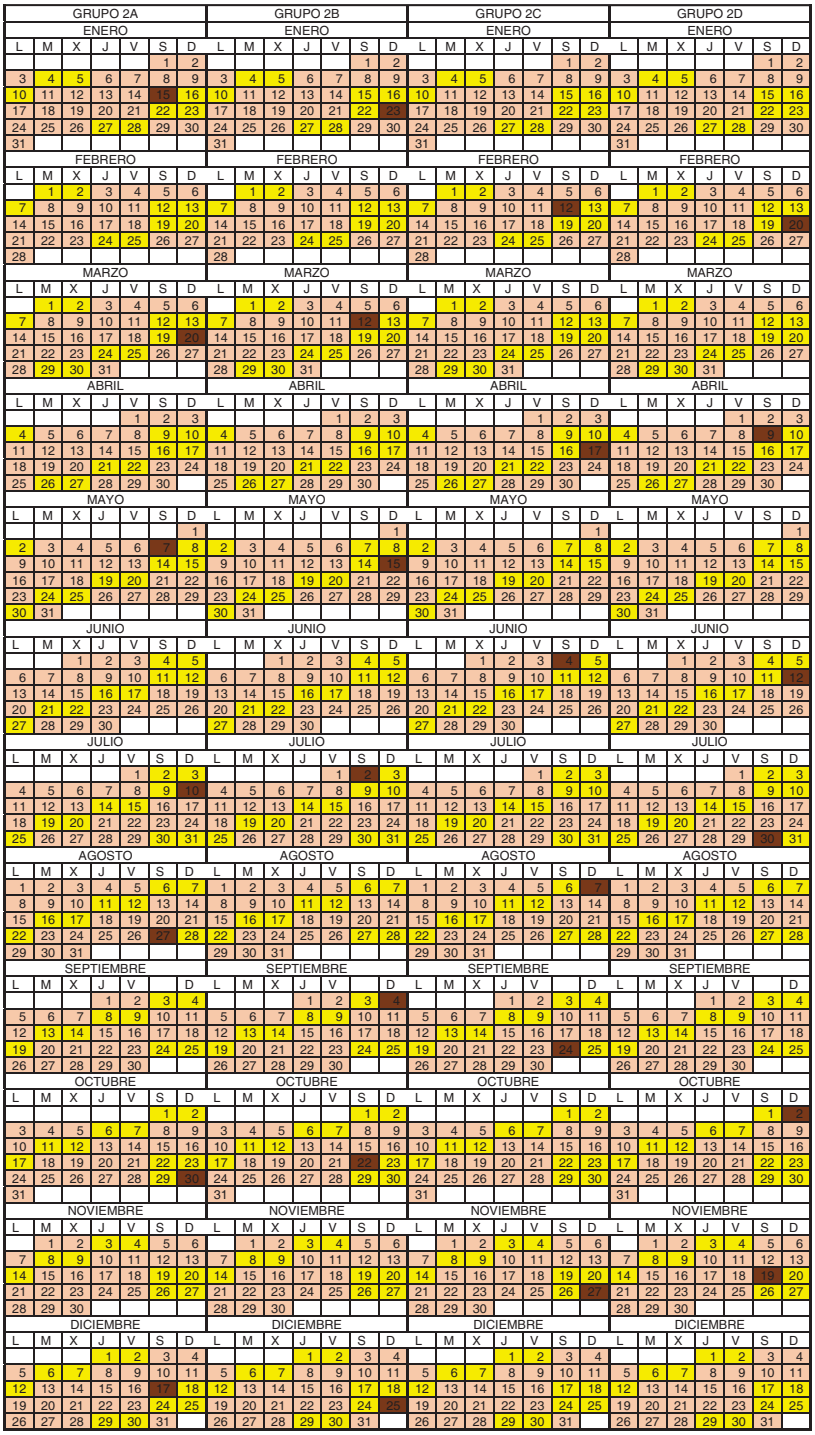
- Sin perjuicio de lo anterior se mantendrán las condiciones que rigen esta modalidad de reducción de jornada, establecidas en la cláusula de 26, 2ª párrafo del convenio colectivo 2016-2019.

BOCM-20250531-2

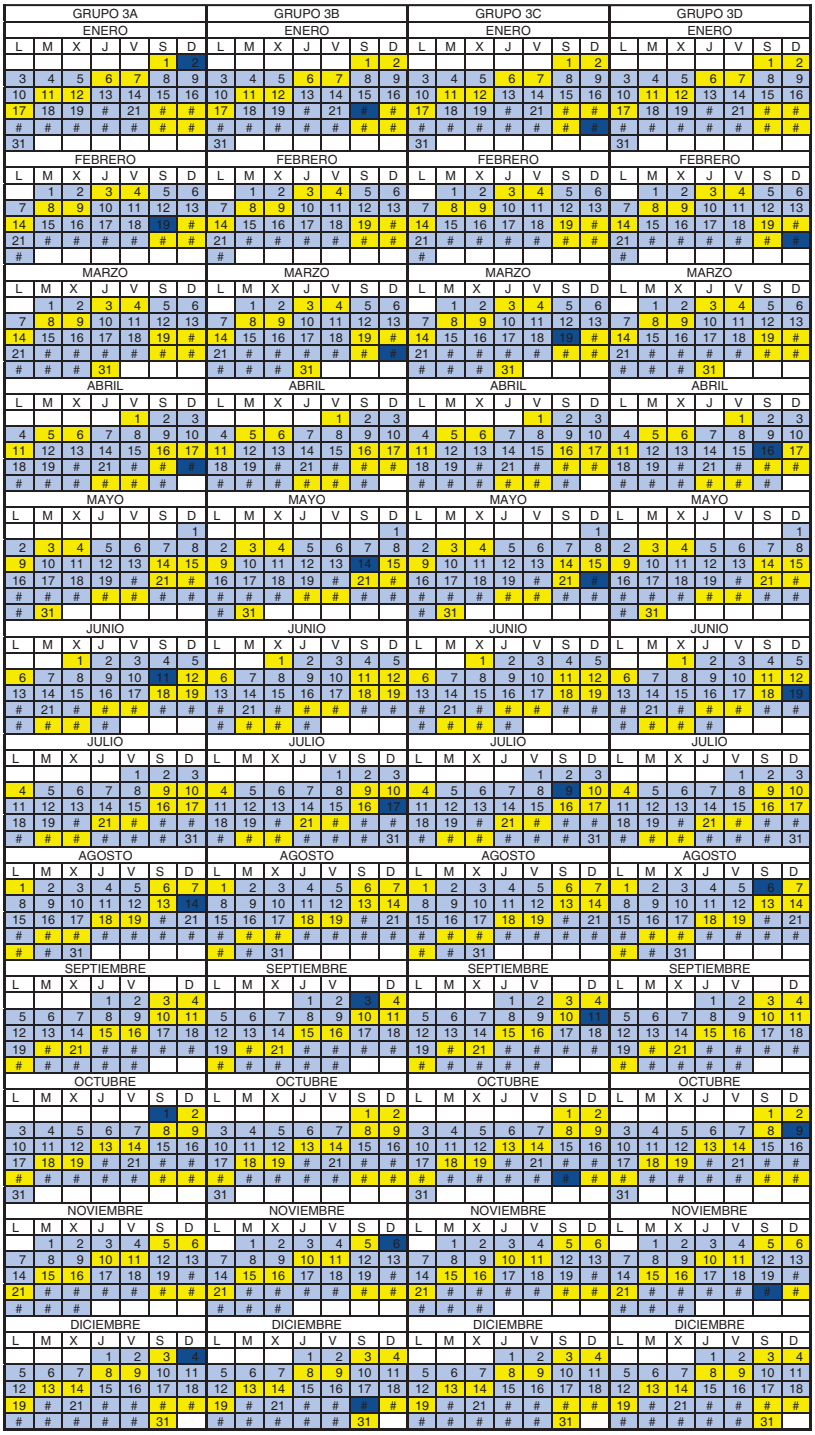
ANEXO XIII.1 CALENDARIO DE DESCANSO



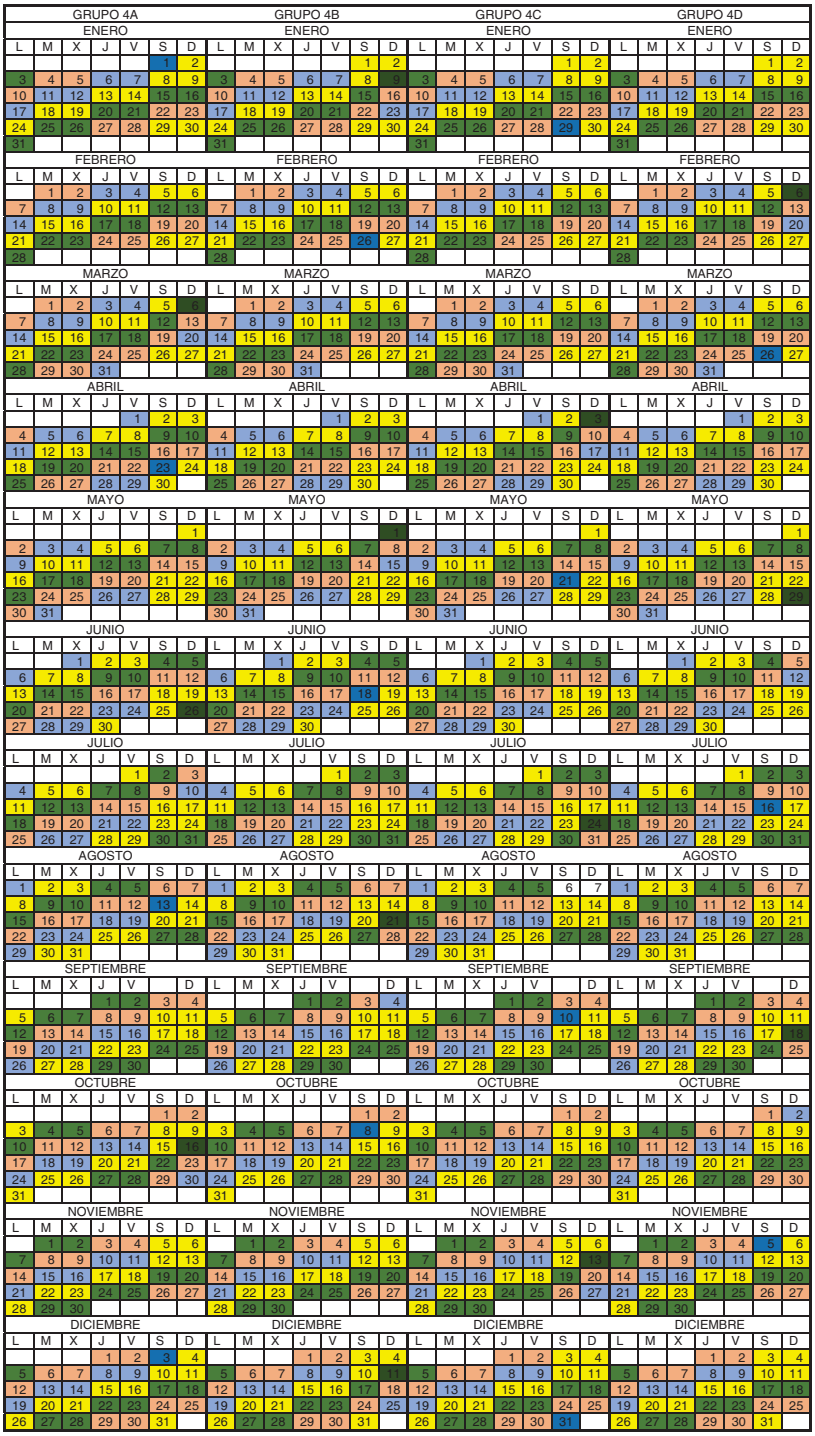
BOCM-20250531-2



BOCM-20250531-2

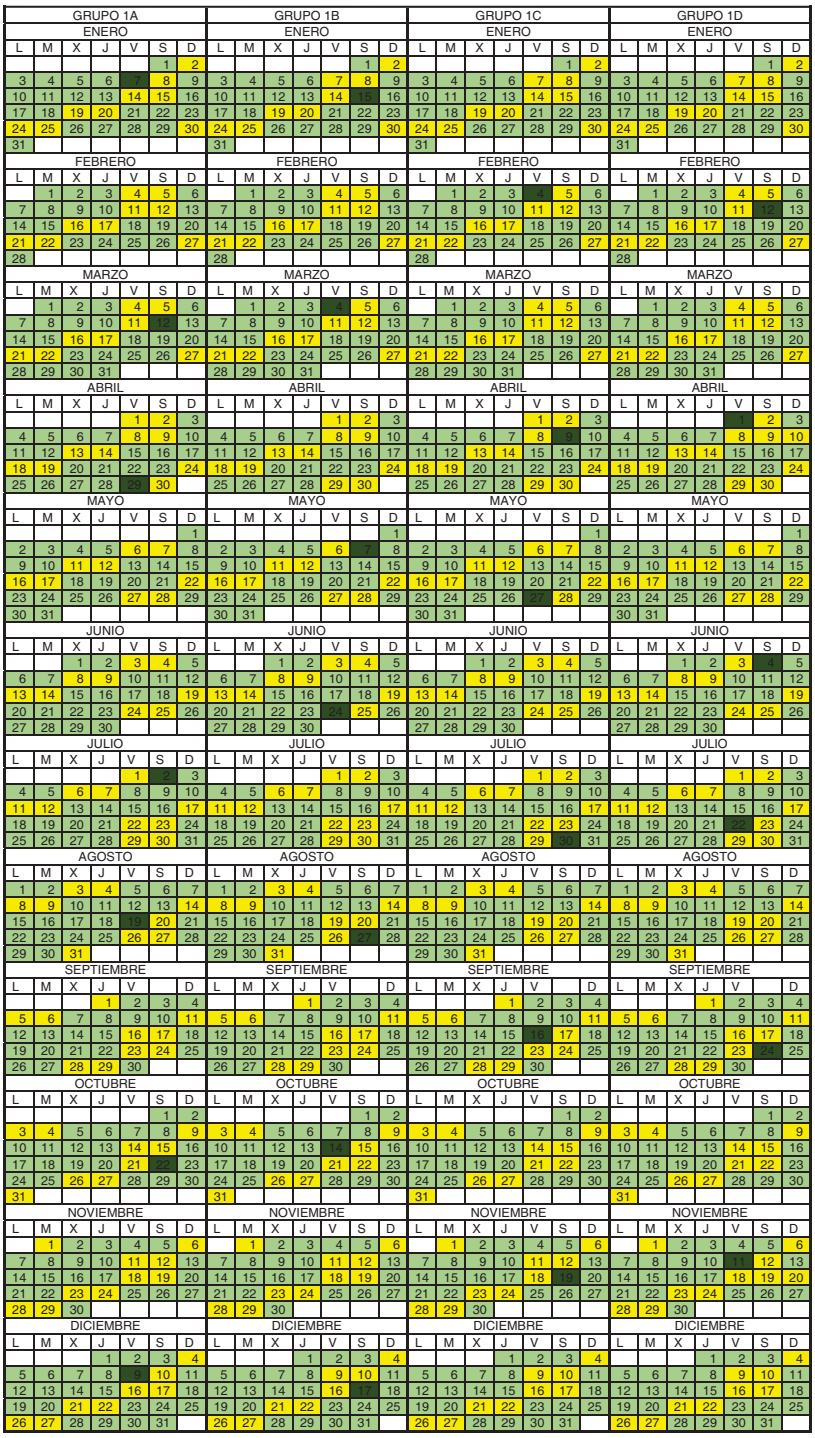


BOCM-20250531-2

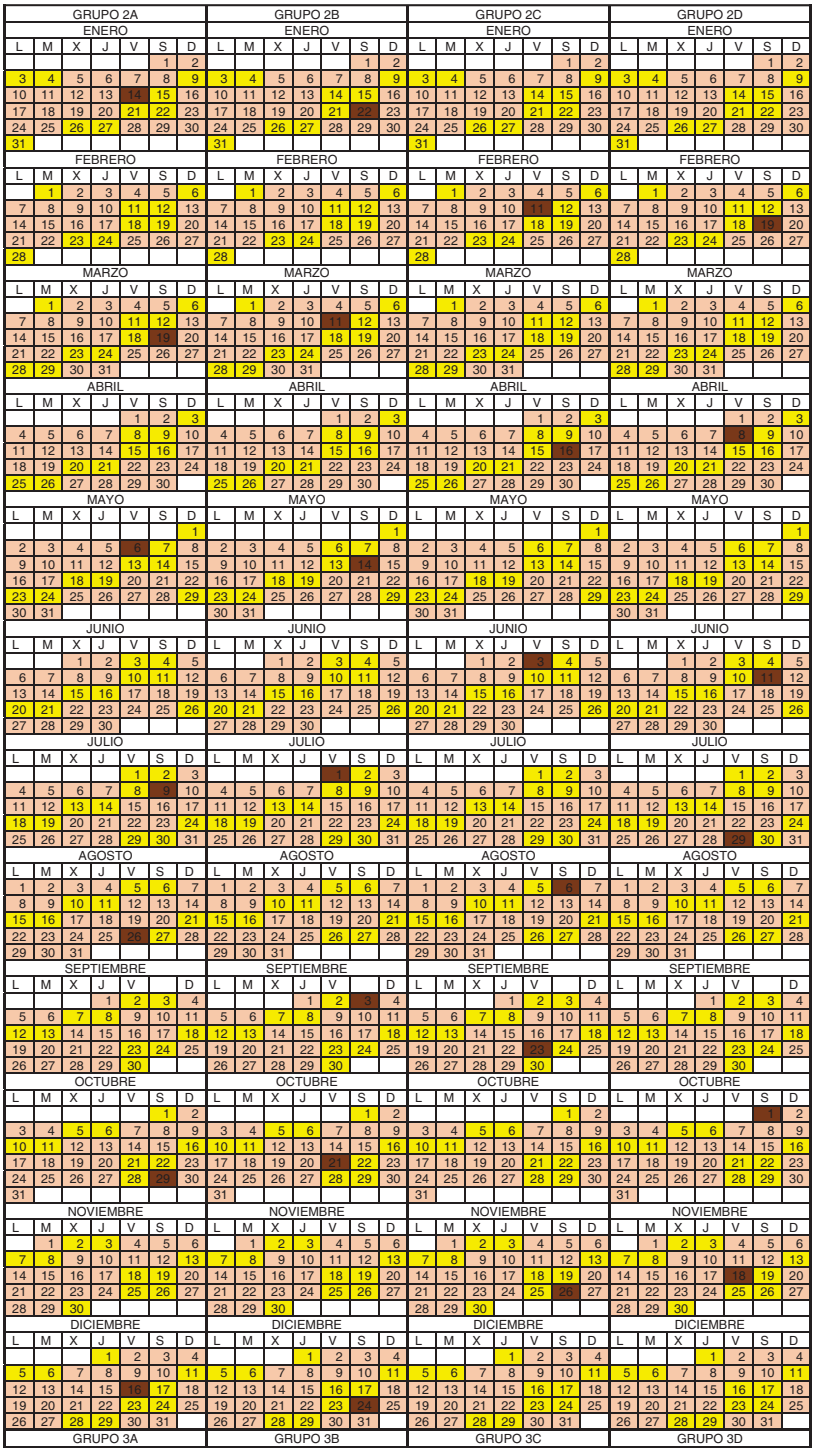


BOCM-20250531-2

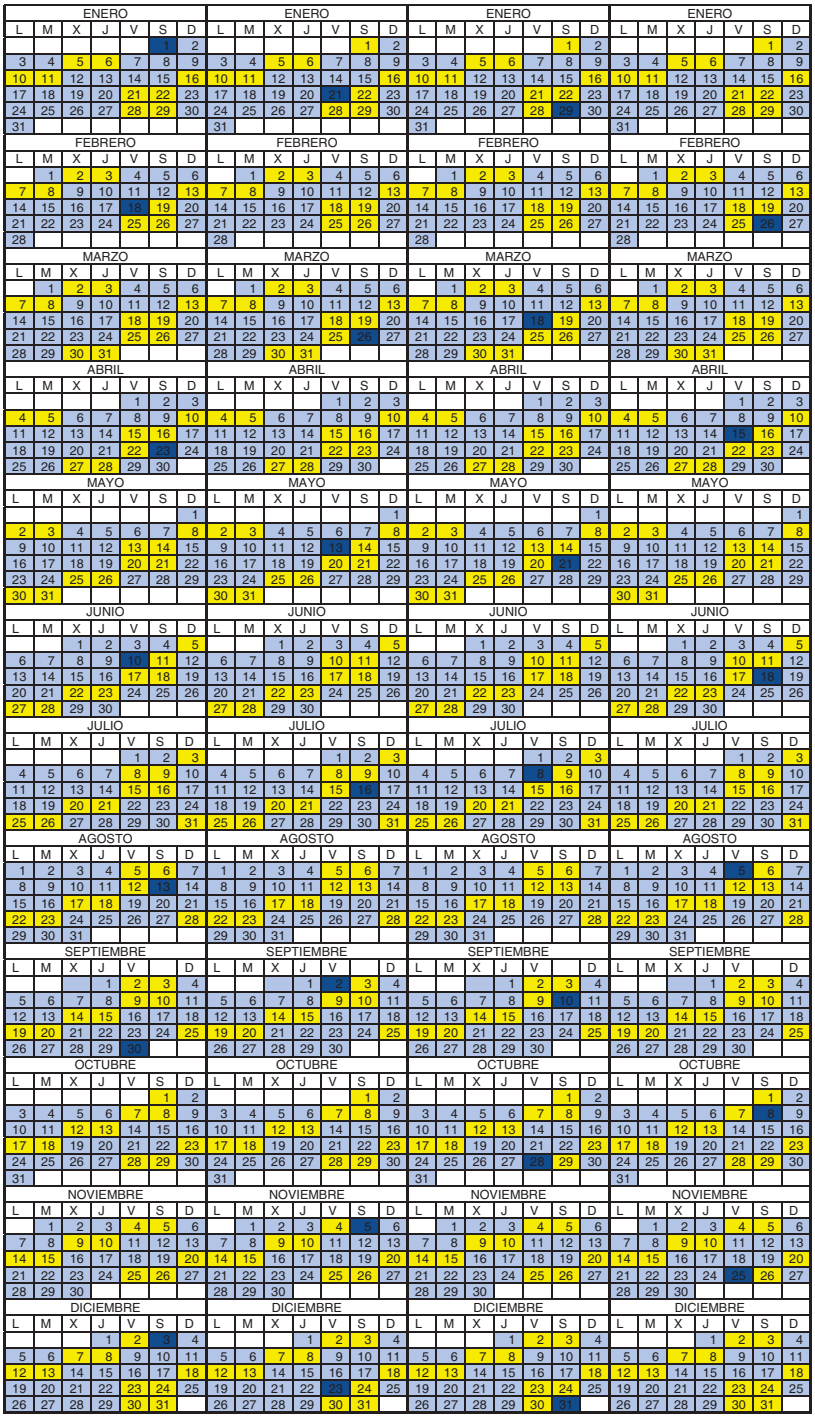
ANEXO XIII.2 CALENDARIO DE DESCANSO PARA LOS TURNOS DE NOCHE



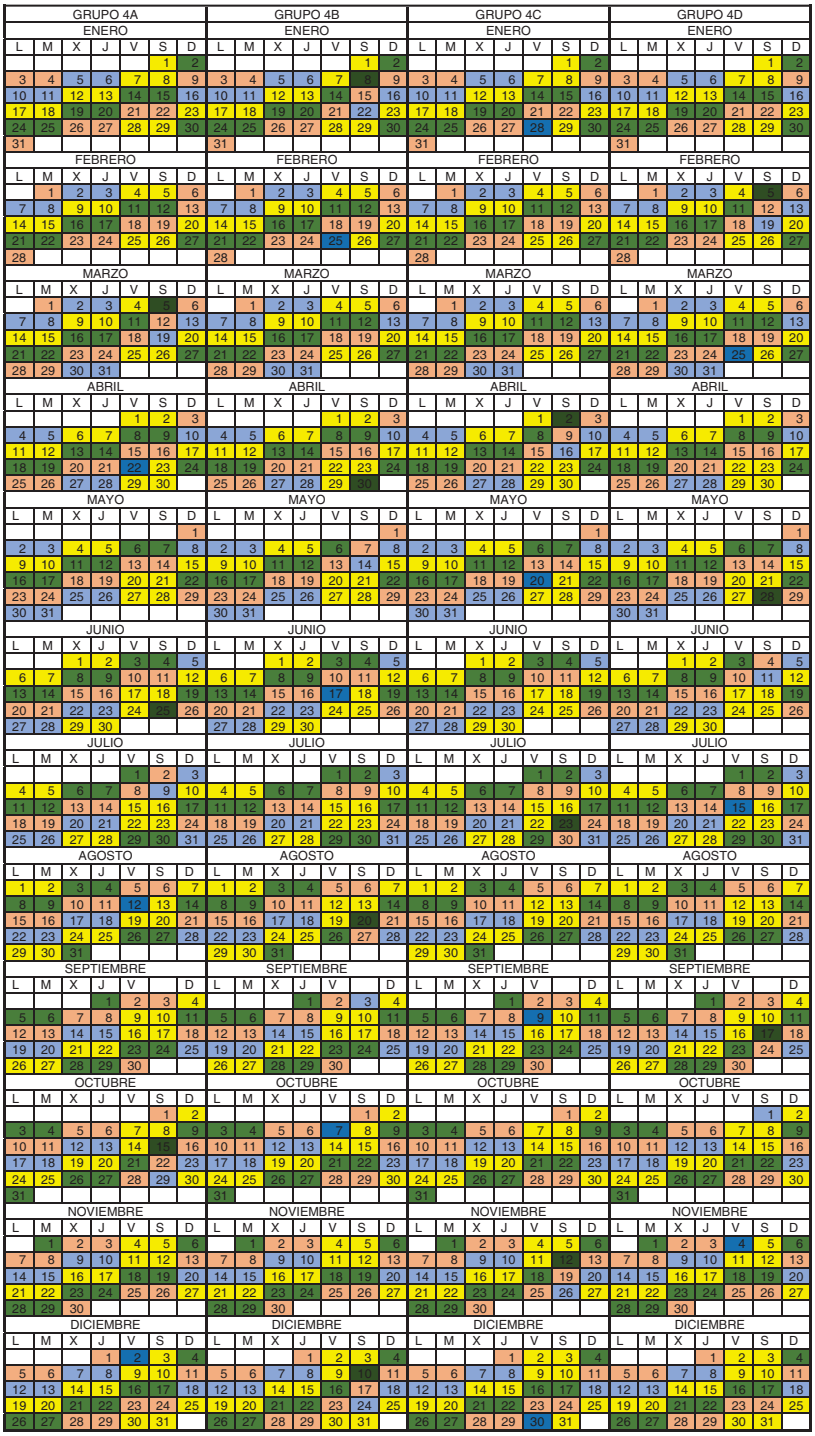
BOCM-20250531-2



BOCM-20250531-2



BOCM-20250531-2



BOCM-20250531-2

ANEXO XIII.3 – TABLA DE CUPOS PARA DESCANSAR POR CRÉDITOS Y TRABAJAR POR DÉBITOS

CUPOS PARA DESCANSAR POR CRÉDITO			
MES	LABORABLES	SD	FESTIVOS
ENERO	40	15	50
FEBRERO	40	15	50
MARZO	40	15	50
ABRIL	35	12	50
MAYO	35	12	50
1-15 JUNIO	30	12	50
16-30 JUNIO	15	8	50
JULIO	15	8	40
AGOSTO	15	8	40
SEPTIEMBRE	15	8	50
OCTUBRE	30	12	50
NOVIEMBRE	25	8	50
DICIEMBRE	15	8	40

CUPOS PARA TRABAJAR POR DÉBITO			
MES	LABORABLES	SD	FESTIVOS
ENERO	20	10	5
FEBRERO	20	10	5
MARZO	20	10	5
ABRIL	25	15	5
MAYO	25	20	5
1-15 JUNIO	25	20	5
16-30 JUNIO	25	20	5
JULIO	25	20	5
AGOSTO	25	20	5
SEPTIEMBRE	25	20	5
OCTUBRE	30	30	5
NOVIEMBRE	40	40	5
DICIEMBRE	40	49	5

BOCM-20250531-2

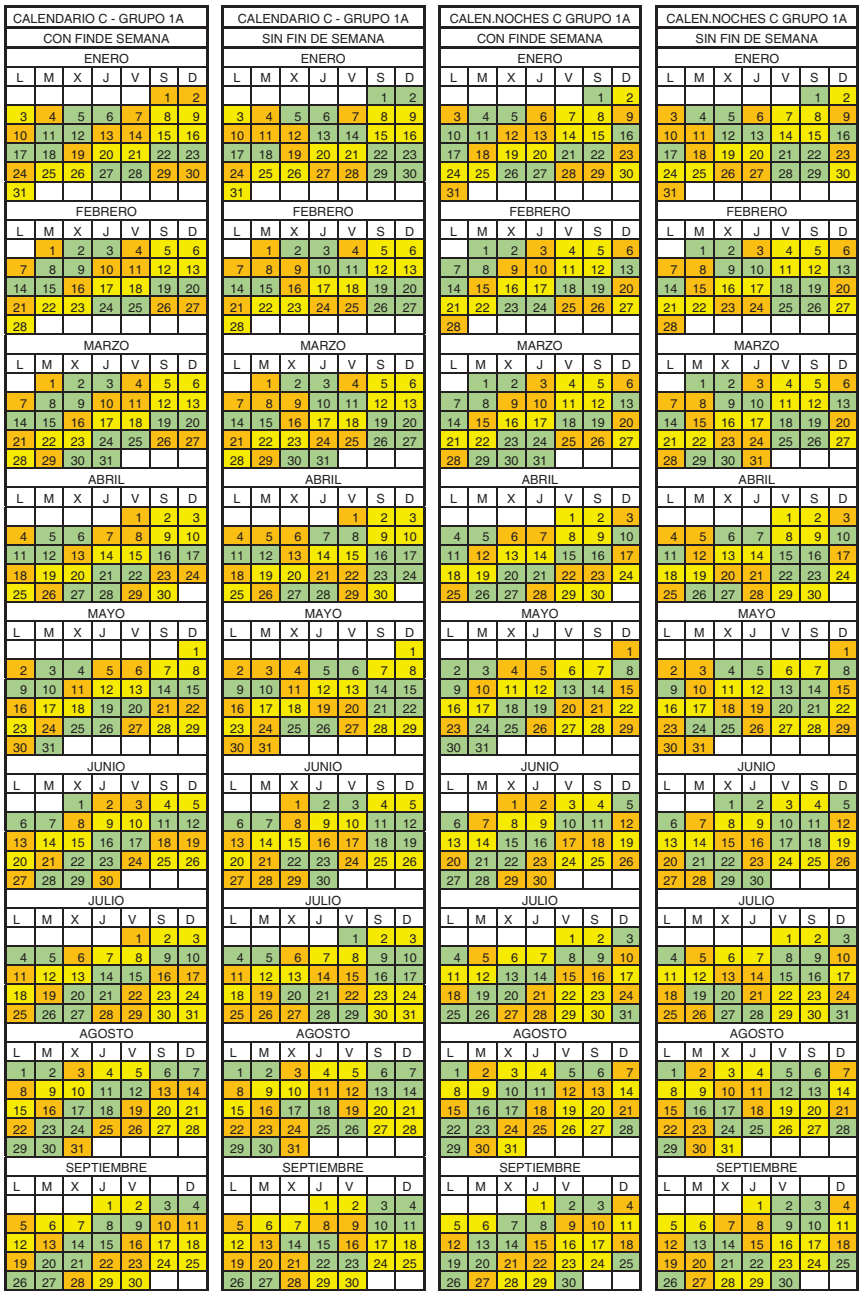
ANEXO XIII.4 – TABLA ESTIMATIVA DE CUPOS DE PAP

CUPO DE PAP PREVISTO CON EL NUEVO SISTEMA DE DESCANSOS EN BASE A LA PLANTILLA DISPONIBLE A 1 DE OCTUBRE		
TIPO DE DÍA	**CUPO**	**% SOBRE TRABAJAN**
LABORABLES INVIERNO	87	8%
LAB 2ª QUINCENA JUNIO	77	8%
LAB JULIO	70	8%
LAB AGOSTO	64	8%
LAB SEPTIEMBRE	75	8%
SAB INVIERNO	66	8%
SAB 2ª QUINCENA DE JUNIO	29	4%
SAB JULIO	27	4%
SAB AGOSTO	24	4%
SAB SEPTIEMBRE	28	4%
DOM INVIERNO	66	8%
DOM 2ª QUINCENA DE JUNIO	37	5%
DOM JULIO	34	5%
DOM AGOSTO	30	5%
DOM SEPTIEMBRE	35	5%

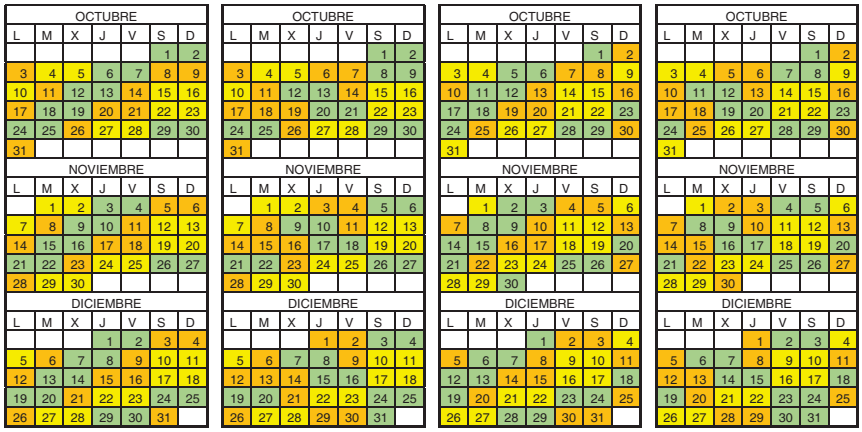
Estos cupos habrán de ser objeto de ajuste conforme al número de puestos de trabajo previstos para cada cuadro anual de servicios.

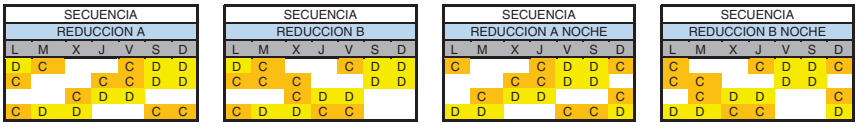
BOCM-20250531-2

ANEXO XIII.5 CALENDARIO PARA LAS JORNADAS REDUCIDAS CON LA MODALIDAD DE COMPENSA



BOCM-20250531-2





BOCM-20250531-2

ANEXO XIV: CUADRO DE ROTACIONES.

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

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

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

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

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

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

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

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

BOCM-20250531-2

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO XV: GUARDIAS TÉCNICAS.

Se faculta a la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo para revisar la forma de compensación para los diferentes supuestos de intervención efectiva y a requerimiento de la empresa durante la situación de guardia técnica, así como posibles descansos en supuestos de concatenación o superposición con jornada laboral ordinaria; sin perjuicio de lo cual, desde la fecha de firma del convenio colectivo, se llevará a efecto en los siguientes términos:

- Las horas empleadas en una intervención efectiva tendrán en todo caso la consideración de jornada laboral.

- Cuando la persona trabajadora tenga que intervenir de manera efectiva, una vez haya sido requerida al efecto y atendiendo indicaciones de su Servicio, deberá registrar el tiempo invertido, siguiendo el procedimiento dispuesto por la empresa y por los medios puestos a disposición a tal fin.

- Cuando se trate de atender de manera presencial, tras el correspondiente desplazamiento, un accidente laboral grave o una incidencia con afectación grave en la explotación del servicio, o de complementar en el lugar de la incidencia la actuación de un equipo de disponibilidad, la persona en situación de guardia técnica, para compensar el tiempo invertido (incluido el tiempo de desplazamiento estimado en media hora de ida y media hora de vuelta) no coincidente con su jornada laboral ordinaria, podrá optar entre:

    - Compensación en tiempo de descanso equivalente.

    - Percibir una compensación económica por el tiempo invertido y no compensado en descanso, por importe equivalente al valor de la hora extraordinaria correspondiente a su nivel salarial.

- Cuando se trate de desarrollar fuera de la jornada laboral ordinaria otro tipo de intervenciones (distintas a las contempladas en el punto anterior) en el ejercicio de una guardia técnica, tanto si se produce o no un desplazamiento, la persona tendrá derecho a la compensación del tiempo invertido en descanso equivalente.

- La compensación en tiempo de descanso equivalente podrá disfrutarse, previo acuerdo con el Servicio, tanto en jornadas completas como fraccionadas.

BOCM-20250531-2

ANEXO XVI: COMPLEMENTO DE SUPLENCIA. COBERTURA DE GUARDIAS PRESENCIALES DE FIN DE SEMANA Y FESTIVOS.

Regulación de la asignación de suplencias para la cobertura de guardias presenciales de fines de semana y festivos.

Se entiende por suplencia de una guardia presencial la situación de la persona que resulte asignada para sustituir a otra persona inicialmente llamada a prestar servicio presencial en días de fin de semana y/o festivo (titular de una guardia presencial), para el caso de que ésta dejara de hacerlo por cualquier motivo.

La asignación y publicación de suplencias para la cobertura de faltas o ausencias en guardias presenciales de días de fin de semana y festivos, respecto de las personas trabajadoras pertenecientes a aquellos colectivos que las vienen realizando en los ámbitos organizativos de la División de Infraestructuras y de las Áreas de Mantenimiento de Instalaciones, de Mantenimiento de Material Móvil, de Comunicaciones y Tecnología de la Información y de Logística, observará las siguientes reglas:

- Para los colectivos de Auxiliar Técnico/a y Oficial/Oficiala. Se cubrirá, en los términos que se viene realizando en la actualidad, la ausencia de las personas titulares designadas para la realización de una guardia presencial, en los siguientes Servicios/Secciones:
  - Sección Multifuncional
  - IBT
  - Mantenimiento Operativo Red
  - Señales
  - Ciclo Corto
  - Vías
  - Obras
  - Almacenes

Con dicha finalidad, se asignará una persona suplente para cada guardia presencial y en cada ámbito organizativo (Servicio o Sección afectada), que podrá ser sustituida por otra, en el supuesto de que, con posterioridad a dicha asignación, se llegue a conocer cualquier causa que obligue a dejarla sin efecto. En concreto, para los colectivos de Oficial/Oficiala o Auxiliar Técnico/Técnica se nombrará una persona suplente en cada turno de trabajo en que haya nombrada guardia presencial.

Con el fin de que las personas interesadas sean conocedoras, con suficiente antelación, de su asignación como suplentes para una fecha determinada, junto con los cuadrantes de guardias presenciales, en los que se publiquen las asignaciones individuales y personalizadas de titulares de trabajo presencial para cada fin de

BOCM-20250531-2

semana y festivo, se nombrarán y publicarán también las asignaciones individuales y personalizadas de la suplencia que proceda.

- Para los colectivos del Grupo profesional de Mandos Intermedios y Técnicos/as no titulados/as cualificados/as, en aquellos Servicios o Secciones en que ya se venga realizando el nombramiento de suplencias para estos colectivos, se nombrará una única persona suplente para cubrir las faltas que puedan producirse en cualquier turno; no obstante, en Servicios o Secciones que cuenten con un número suficiente de personas pertenecientes a este Grupo que así lo permita, y que las circunstancias del servicio lo requieran, se podrá nombrar un mayor número de suplentes.
- El criterio para determinar el orden de asignación del servicio de suplencias en cada ámbito organizativo (Servicio o Sección afectada) y colectivo afectado se revisará con la Representación legal de las y los trabajadores. En todo caso, en aquellos Servicios o Secciones en los que esté implantado, o se implante, el régimen de equipos de disponibilidad, las personas que se designen como suplentes para una determinada fecha no podrán coincidir con aquellas otras que formen parte del equipo de disponibilidad nombrado para las mismas fechas.
- Las personas nombradas como titulares para la realización de una guardia presencial o como suplentes de aquella quedan obligadas a informar, con toda la inmediatez posible, de cualquier circunstancia que pueda impedir su asistencia al trabajo en aquellas jornadas, o parte de las mismas, en que está prevista su asistencia como titular de guardia presencial o su posible asistencia como suplente.
- En la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo se revisarán los Servicios y Secciones sujetas a suplencias de guardias de fin de semana, así como los sistemas actuales de asignación, llamada y cobertura efectiva.

BOCM-20250531-2

ANEXO XVI BIS: TRAMITACIÓN DE LA PERMUTA DE DESCANSOS.

Para los colectivos de Maquinista de Tracción Eléctrica y de Jefe/a de Sector, adscritos a la División de Operación, se seguirán los siguientes trámites y normas:

- Siete días antes del inicio de cada mes, y una vez conocida por parte del Área de Gestión Operativa de Líneas la previsión de recursos necesarios para poder dar servicio en situaciones previstas del mes siguiente, Nombramiento publicará un listado de los días sábado, domingo, festivos y eventos del mes siguiente en los que se necesitará personal (MTE y JS) -pero sin cuantificar dichas necesidades-, para que, de manera voluntaria, todo aquel agente (MTE y JS) que lo desee , se inscriba en dicho listado, especificando para qué día/s concreto/s manifiesta su disposición para trabajar (permutando el descanso o día de PFA inicialmente asignado, pero nunca de vacaciones). Para ello, las y los agentes habrán de enviar dicha información por correo a *gestionesytramitesanombramiento@nomail.es* o bien comunicándolo a sus Coordinaciones de Línea (o a través de la aplicación Netro, si se habilitara dicha opción). Cada agente, hasta seis días antes de cada día ofertado en cuestión, podrá ofrecer su disposición para todos los días que considere oportuno de los que aparecen en dicho listado. E igualmente podrá anular su inscripción voluntaria hasta seis días antes de cada día respecto del que manifestó su disposición de permuta.

- Las personas que disfruten de cualquier modalidad de reducción de la jornada laboral o de adaptación de turno, o presenten algún tipo de limitación o rebaje, no podrán optar a esta permuta de descansos, exceptuando que en el día de permuta no coincida con dichas limitaciones horarias.

- Llegado el quinto día natural inmediatamente anterior a cada día ofertado, en consideración a las necesidades que determine la Empresa, se comunicará -a la persona interesada su preselección para prestar servicio en determinada fecha -como correturnos en el caso de MTE y con el turno que se requiera en el caso de JS-, y atendiendo a su orden en el escalafón, a las personas peticionarias que sigan figurando en el listado como disponibles para cada fecha en cuestión. Las y los agentes asignados tienen la obligación de asistir a trabajar en el día o días asignados. Como contraprestación por dicha asistencia efectiva y a jornada completa, percibirán la cantidad de 375€ una vez se produzca la asistencia en dicho día. Con motivo de esta permuta, la persona interesada no devenga el plus de correturnos.

- En caso de cualquier inasistencia (salvo por los motivos de permiso retribuido previstos en la cláusula 11ª del convenio colectivo) se les eliminará del listado de personal voluntario del mes en curso y no podrán inscribirse en listados posteriores durante el período de un año contado de fecha a fecha; sin perjuicio

BOCM-20250531-2

de lo cual, le serán también exigibles las responsabilidades disciplinarias a que, en su caso, hubiera lugar por causa de inasistencia al trabajo.

- La permuta en cuestión respetará la normativa vigente sobre descansos semanales. Las y los agentes elegidos saldrán nombrados en el servicio diario tres días antes de la fecha afectada por la permuta, pudiéndoseles nombrar en cualquier servicio (turno y localización) de la fecha en cuestión; es decir, serán asignados en el servicio que les corresponda ese día al correturnos con su escalafón, igual que a las y los agentes que no han realizado un cambio de esta tipología, pudiendo por tanto ser nombrados en cualquier turno, línea o sublínea, según necesidad de la explotación. Respecto de ese día de trabajo asignado, no podrán realizar cambios de ningún tipo (ni de día libre, ni consigo mismo), pero sí podrán hacer cambios de turno o de servicio con otra persona, siempre y cuando el servicio de esta última sea compatible en aplicación de la normativa vigente. En caso de que el servicio que finalmente realice la persona inicialmente voluntaria resulte incompatible con su turno de trabajo fijo asignado para el día siguiente, primará el servicio realizado el día trabajado por la permuta (salvo que se le indique lo contrario); pudiendo por tanto ver modificado su servicio fijo. Si finalmente la persona preseleccionada no pudiera venir a trabajar el día comprometido, se anularía el cambio del descanso correspondiente por permuta.

- Las y los agentes que hayan efectuado una permuta pasarán a ocupar los últimos puestos de dicho listado mensual (o general, si no se ofrecieran como voluntarios ningún otro día a lo largo de ese mes) para que, en caso de que se vuelvan a ofrecer voluntarios para otro día, no sean en este caso los primeros y así repartir la posibilidad entre el resto de las personas que se ofrezcan voluntarias en dicho día a lo largo del mes (o del año, según el caso).

- El descanso compensatorio consecuencia de la permuta se disfrutará del siguiente modo:

    - Para MTE, en un día de lunes a viernes, aplicando para su petición y concesión el mismo criterio que para los cambios consigo mismo; a estos efectos, se creará un cupo adicional exclusivo para esta asignación de descanso por permuta, mínimo de 5, sobre el existente actualmente para cada día.

    - Para JS, en un día laborable de lunes a viernes, aplicando para su petición y concesión un criterio similar al anteriormente indicado a estos efectos, se creará un cupo exclusivo para esta asignación de descanso por permuta de 5 para cada día.

      Además, para el colectivo de JS, se habilitará también un cupo exclusivo de 3, para asignación de descanso por permuta en días festivos coincidentes con días de lunes a viernes, aplicando para su petición y concesión el mismo criterio anteriormente indicado para días laborables; si

BOCM-20250531-2

bien, el cupo podrá ser de 0 para aquellos días festivos más señalados o coincidentes con eventos, en los que la empresa prevea la necesidad de reforzar la plantilla de este colectivo o de, al menos, mantener la plantilla asignada.

- En todos los casos anteriores, el descanso se fijará en un plazo máximo de dos meses desde la fecha del día trabajado por permuta. Dichos cambios deben quedar tramitados en el momento en el que la persona resulte preseleccionada cinco días antes, y deberá ser disfrutado dentro de dicho período de dos meses. Estos cambios se publicarán o se comunicarán, una vez concedidos, para conocimiento de las personas afectadas.

BOCM-20250531-2

ANEXO XVII: TRANSCRIPCIÓN DEL CONTENIDO DE ACUERDOS ALCANZADOS DURANTE LA VIGENCIA DEL ANTERIOR CONVENIO COLECTIVO 2020-2021 (PRORROGADO HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2023).

Para mejor ordenación y más fácil localización de aspectos relevantes de la normativa interna vigente, las Partes convienen reseñar, mediante su transcripción literal, como anexos del presente convenio colectivo, el contenido vigente de determinados acuerdos alcanzados durante la vigencia del anterior convenio colectivo (2020-2021, prorrogado hasta el 31 de diciembre de 2023), que siguen siendo de aplicación.

No obstante lo anterior, se resalta que los respectivos contenidos de tales acuerdos, que seguidamente se transcriben literalmente, pueden resultar parcialmente modificados, en algún aspecto concreto, por las disposiciones del presente convenio colectivo, en la medida que resulten incompatibles con aquellos contenidos.

Los citados acuerdos son objeto de transcripción literal, si bien parcial (dado que no se reproducen las partes de los documentos originales que ya no siguen vigentes), en los tres apartados siguientes:

Apartado Uno.- Acuerdo sobre retribución de complementos en vacaciones alcanzado en reunión de la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo 2020-2021, celebrada con fecha 30 de diciembre de 2021.

1.1.- Definición y contenido de la retribución.

La retribución de cada período, o períodos, de vacaciones anuales de una persona trabajadora será la resultante de sumar, a los **conceptos salariales fijos** correspondientes a cada período, **el promedio de lo percibido** por dicha persona en concepto de Prima de Nocturnidad, Plus de Correturnos, Complemento de Jornada Partida, Complemento de Disponibilidad, Prima de Eficacia, Plus de Reorganización, Complemento de Metro Ligero, Complemento por horario especial de apertura, Guardias Técnicas, y Plus de Aeropuerto, durante los doce meses (enero a diciembre) del año natural inmediatamente anterior al año al que corresponda imputar cada período de vacaciones sujeto a retribución.

1.2.- Cálculo del promedio de lo percibido.

El cálculo del **promedio de lo percibido por cada persona trabajadora y por cada concepto retributivo** (de los individualmente reseñados en el apartado 1.1) durante los doce meses del año natural inmediatamente anterior (año X-1) se realizará a año vencido, tras la liquidación de la nómina del mes de enero del año al que corresponda imputar cada período de vacaciones sujeto a retribución (año X) y servirá como módulo para retribuir los complementos salariales correspondientes al período o períodos vacacionales del citado año en curso (año X). De esta forma, el importe diario promedio resultante para concepto retributivo podrá ser único para cada persona trabajadora y aplicable a todos los días inicialmente laborables de sus diferentes periodos de vacaciones de un mismo año natural.

BOCM-20250531-2

Para calcular el importe del promedio de lo percibido por cada persona y por cada concepto retributivo (de los reseñados en el apartado 1.1), durante los doce meses del año natural inmediatamente anterior (año X-1) al año al que corresponda imputar cada período de vacaciones sujeto a retribución (año X), y proceder a su abono en nómina, se realizarán las siguientes cuatro operaciones:

Primera.- Se obtiene el importe global percibido por cada persona trabajadora y por cada concepto retributivo durante el período de los doce meses (enero a diciembre) del año natural inmediatamente anterior (año X-1). A este respecto no se tendrá en cuenta el importe abonado por el período o los períodos de vacaciones disfrutados en dicho periodo de doce meses.

Segunda.- Se determina el número de días laborables que correspondan a cada persona trabajadora durante el citado período de doce meses (año X-1).

A estos efectos, se considerarán días laborables para cada persona todos los días naturales del citado período de 12 meses (año X-1), con excepción de:

-los días que, para cada persona trabajadora, tengan la consideración de días festivos, descansos semanales, descansos adicionales por regularización de jornada anual o días de vacaciones anuales.

-los días correspondientes a periodos de suspensión de contrato por nacimiento y cuidado del menor, o suspensiones de contrato por permisos, excedencias o sanciones

Tercera.- Se calcula el importe diario promedio, para cada persona y por cada concepto retributivo, de los doce meses del año natural inmediatamente anterior (año X-1); lo que resulta de dividir el importe global que arroje la operación primera (por cada concepto retributivo) por el número de días laborables que resulte de la operación segunda.

Mediante la suma de todos los importes diarios promedios (por cada concepto retributivo) se obtiene el importe diario promedio global (por todos los conceptos retributivos) que es el que corresponde abonar a cada persona trabajadora por cada día inicialmente laborable de los comprendidos en cada período de vacaciones sujeto a retribución del año en curso (año X).

El importe diario promedio por cada concepto retributivo, así como el importe diario promedio global, para cada persona trabajadora, podrá ser consultado en la intranet de la empresa (Andén Central) por cada interesado.

En el caso de que, durante el transcurso del año X, se produzca un incremento global de las retribuciones para el citado año respecto del anterior (año X-1) -entendiendo por global el incremento que afecte a todos los conceptos retributivos o complementos salariales que intervienen en el cálculo del importe diario promedio global que corresponde percibir en periodo de vacaciones (esto es, los individualmente reseñados en el apartado 1.1)- se aplicará ese mismo porcentaje de incremento al importe diario promedio global que corresponde abonar para el citado año X. Por el contrario, cualquier otra situación de incremento del importe de los citados conceptos retributivos o complementos salariales que no tenga naturaleza de incremento global no tendrá repercusión alguna en dicho importe diario promedio global.

BOCM-20250531-2

Cuarta.- Se multiplica el importe diario promedio global obtenido para cada persona trabajadora por el número de días inicialmente laborables comprendidos en cada uno de sus períodos de vacaciones sujeto a retribución. El importe resultante de liquidar un período mensual (cantidad global mensual a abonar) pasará a integrar el recibo de salarios de la persona trabajadora correspondiente al mes natural siguiente a aquel en que esté comprendido cada período o periodos de vacaciones, y se abonará bajo el concepto de ***"Complementos vacaciones"***. Por tanto, la liquidación y abono de estos complementos salariales por vacaciones se hará en la nómina del mes siguiente a aquel mes natural en que se hayan disfrutado las vacaciones y producido, por tanto, su devengo.

1.3.- Regularización anual a año vencido.

El periodo de vacaciones establecido es de 30 días naturales por cada año de trabajo, si bien, según el período o períodos concretos señalados para su disfrute a lo largo del año natural puede resultar, para cada persona trabajadora, un número diferente de días inicialmente señalados como laborables comprendidos en dicho período o periodos.

Por este motivo, se establece, como regularización anual, a efectos de cálculo de esta retribución por complementos salariales en vacaciones, que el número de días inicialmente laborables a considerar dentro de los citados 30 días naturales sea de 22 días por cada año natural de trabajo.

En consecuencia, en la nómina del mes de febrero del año siguiente al que corresponda imputar cada período de vacaciones sujeto a retribución (año X+1), una vez finalizado cada año natural (año X), y procesada la nómina del mes de enero del año siguiente (año X+1), en la que se liquidan los conceptos de nómina correspondientes al mes de diciembre anterior que se abonan a mes diferido, se procederá a regularizar, si procede, las cantidades abonadas a cada persona trabajadora durante el año natural anterior (año X), en el epígrafe o concepto de nómina " Ajuste complementos vacaciones" para adecuar la cantidad anual abonada por concepto de "Complementos vacaciones" (año X) al importe correspondiente a 22 días laborables por cada año natural de trabajo; o al número proporcional a dichos 22 días laborables que corresponda cuando se trate de otros supuestos de jornadas anuales incompletas.

1.4.- Situaciones especiales:

1.4.1.-Para las y los trabajadores en **situación de jubilación parcial**, y dado que no disponen de un periodo de vacaciones fijado previamente, sino que se computa dentro de la parte de jornada en la que está exento de trabajar, se abonará el período anual de vacaciones que en cada caso proceda en la nómina del mes de febrero del año siguiente al que corresponda imputar dicho período de vacaciones, coincidiendo con la regularización anual prevista en el apartado 1.3.

A estos efectos, y con carácter general, se aplicará el importe diario promedio global calculado según la fórmula definida en el punto 1.2 (referenciado a los 12 meses del año natural anterior).

BOCM-20250531-2

Para el primer año que se accede a la jubilación parcial, se aplicará el importe diario promedio global calculado respecto del último año natural en que cada persona trabajadora preste servicio anual completo antes de acceder a la jubilación parcial.

Para los casos de disfrute acumulado del período de jubilación parcial, se mantendrá dicho importe diario promedio global calculado respecto del último año natural en que cada persona trabajadora preste servicio anual completo antes de acceder a la jubilación parcial para el resto de los años que mantiene el alta en la empresa hasta alcanzar la jubilación plena.

Aquellas y aquellos trabajadores que pasen a situación de jubilación parcial (con disfrute acumulado) antes del 31 de diciembre de 2021, y que hayan cumplido todo el tiempo de trabajo acumulado antes de finalizar este año (a quienes ya no se van a aplicar los nuevos importes unitarios minorados de los conceptos retributivos o complementos salariales afectados), no devengarán derecho alguno en concepto de repercusión de complementos salariales en períodos de vacaciones.

1.4.2.-Cuando cause **baja en la empresa una persona trabajadora**, se abonará, junto con el abono de los días de vacaciones no disfrutadas que le pueda corresponder, la cantidad resultante de multiplicar el importe diario promedio global por el número de días laborales de vacaciones no disfrutadas. De la misma forma, en caso de que corresponda regularizar y descontar el exceso de días de vacaciones disfrutadas, se regularizará el importe del concepto ***"Complementos vacaciones"*** ya abonado.

1.4.3.-Cuando una persona trabajadora tenga derecho a disfrutar de un **periodo de vacaciones correspondiente a un año anterior**, como consecuencia de una situación de incapacidad temporal o de maternidad/paternidad, se procederá a su regularización según el apartado 1.3, independientemente que el disfrute de esos días se posponga hasta tener el alta médica o la reincorporación a la empresa.

1.4.4.- La o el trabajador de **nuevo ingreso en la empresa (contratación**), para quien no se dispone del importe de referencia del año anterior, percibirá, como regularización anual a año vencido prevista en el apartado 1.3 (nómina de febrero del año siguiente) lo que corresponda por aplicación del importe diario promedio global resultante de considerar el período que haya trabajado durante ese año natural de nuevo ingreso.
Este mismo importe diario promedio global se aplicará para el abono de los complementos salariales en vacaciones correspondiente al año natural siguiente al año de ingreso.

1.4.5.- Para las y los trabajadores que **reingresen en la empresa** en un año natural (año X), cuando se disponga del importe promedio total diario correspondiente al año anterior (X-1), se utilizará dicho ***Importe diario promedio global*** para el abono de los complementos salariales en vacaciones.

BOCM-20250531-2

En el caso de que la baja se haya producido en el año X-2 o anteriores a éste, se actuará según lo establecido para las y los trabajadores de nuevo ingreso en el apartado anterior.

2.- NUEVOS IMPORTES UNITARIOS DE CADA CONCEPTO RETRIBUTIVO (COMPLEMENTOS SALARIALES) A PARTIR DE 1 DE ENERO DE 2022.

Con la finalidad de posibilitar la aplicación del presente acuerdo en materia de repercusión de los complementos salariales sobre la retribución de los períodos vacacionales, y sin perjuicio de lo que seguidamente se indica respecto de 2021, se conviene que, a partir de 1 de enero de 2022, los importes unitarios de los conceptos retributivos reseñados en el apartado 1.1 que se devengarán por cada hora, día o semana de trabajo, según corresponda en cada caso, serán los siguientes:

PRIMA DE NOCTURNIDAD:

Nivel_04	4,36
Nivel_05	4,10
Nivel_06	4,09
Nivel_07	3,96
Nivel_08	3,93
Nivel_09	3,92
Nivel_10	3,83
Nivel_11	3,50
Nivel_12	3,41
Nivel_13	3,38

BOCM-20250531-2

RESTO DE COMPLEMENTOS SALARIALES Y POR HORARIO ESPECIAL APERTURA:

DESCRIPCIÓN DEL CONCEPTO	Importes 2021	Horas jornada	Importes 2022
PRIMA DE EFICACIA			
P. E. Maquinista T.E. (M,T, Rva turno)	15,74	7,50	14,95
P. E. Talleres Centrales	14,85	7,50	14,10
P. E. Mantenimiento Ciclo Corto	14,40	7,50	13,67
P. E. Maquinista T.E. (resto de turnos)	14,37	7,50	13,65
P. E. 1º Nivel Manto. Multifuncional	12,88	7,50	12,23
P. E. Alumb., Bombas y Ve.	12,88	7,50	12,23
P. E. Clim. y Ascensores	12,88	7,50	12,23
P. E. Billeteras	12,88	7,50	12,23
P. E. Comunicaciones Red	12,26	8,00	11,57
P. E. Escaleras Mecánicas	11,94	7,75	11,30
P. E. Jefe de Sector	11,37	8,00	10,73
P. E. Energía	11,69	7,50	11,10
P. E. Almacén y Garaje	11,64	7,50	11,05
P. E. Mantº Túnel (Vía, L. Aérea)	10,92	7,50	10,37
P. E. Operador de TICS	10,28	8,00	9,70
P. E. Conserv. Obra Civil	9,95	7,50	9,45
P. E. Jefe de Depósito	5,50	8,00	5,19
P. E. Oficiales Polivalentes	3,44	7,50	3,27
P. E. Planif. Y Control	3,44	8,00	3,25
P. E. Mantº Túnel (Señales)	3,26	7,50	3,10
P. E. Trat. Amb., Jard.y Limp M.M.	3,10	7,50	2,94
P. E. Jefe de Vestíbulo	2,61	8,00	2,46
P. E. Agente de Taquilla	1,52	8,00	1,43
PLUS DE CORRETURNOS			
Correturnos	10,07		9,53
Macroturno	5,05		4,78
COMPLEMENTO JORNADA PARTIDA	10,07		9,53
COMPLEMENTO METRO LIGERO			
Metro Ligero	8,22	7,50	7,81
Reserva Metro Ligero	4,11	7,50	3,90
COMPLEMENTO DISPONIBILIDAD			
Compl. de Disponibilidad semana	123,07	7,50	116,87
Compl. de Disponibilidad fin semana	27,37	7,50	25,99
GUARDIAS TÉCNICAS	315,96		299,10
PLUS AEROPUERTO	3,29	8,00	3,10
COMP. HORARIO ESP. APERTURA	9,85	7,50	9,35

Respecto de las Primas de Eficacia de colectivos declarados a extinguir (según el vigente convenio colectivo) que no aparezcan reseñados en este cuadro, se aplicarán para determinar su importe en el año 2022 análogos coeficientes o porcentajes de reducción sobre los importes que actualmente (en 2021) vienen devengando.

BOCM-20250531-2

En consecuencia, queda modificado en estos términos el texto del vigente convenio colectivo 2020-2021.

Apartado Dos.- Acuerdo alcanzado en la reunión de la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo 2020-2021, de fecha 1 de marzo de 2023, sobre la ratificación de los denominados "Preacuerdos" recogidos en la cláusula 17ª de dicho convenio colectivo; y posterior acuerdo sobre su aclaración.

A este respecto, se transcriben seguidamente, de forma separada, en primer lugar (como apartado Dos) los textos primitivos u originales de dichos *Preacuerdo*s ratificados; y posteriormente (como Apartado Tres), las aclaraciones posteriormente acordadas respecto de algunos de dichos textos primitivos u originales.

Los textos primitivos de los citados *Preacuerdos* responden a los siguientes enunciados de la citada cláusula 17ª del convenio colectivo 2020-2021:

Modificación de condiciones de trabajo del personal perteneciente al Servicio de Mantenimiento de Ciclo Corto.

Modificación de condiciones de trabajo del personal perteneciente al Servicio de Mantenimiento de Talleres Centrales.

Mejora de la productividad de la sección de Centro de Control de Reparaciones (Servicio de Ingeniería de Mantenimiento de Material Móvil).

Ampliación del Modelo Multifuncional de Mantenimiento de Instalaciones a toda la red.

Modificación de las condiciones de trabajo de las Secciones de Energía, Línea Aérea y Señales.

Reorganización del Grupo de Mantenimiento operativo de red del Servicio de Comunicaciones y Mantenimiento Centros de Control.

Medidas generales de mejora de los procesos de asignación de servicios y posibilidades de modificación de turnos, descansos y vacaciones para los colectivos de la División de Operación.

Medidas específicas para el colectivo de Maquinistas de Tracción Eléctrica.

Medidas específicas para los colectivos de Técnicos y Técnicas de Línea, Jefes y Jefas de Depósito y OTICS.

Dichos textos originales son los siguientes:

BOCM-20250531-2

ACUERDO EN EL SERVICIO DE MANTENIMIENTO DE CICLO CORTO (*)

En el Servicio de Mantenimiento de Ciclo Corto se ha alcanzado un *PREACUERDO*, ajustando a la realidad actual del mantenimiento determinadas condiciones de trabajo del personal con la finalidad de mejorar la productividad del mismo, en los términos y condiciones que seguidamente se reseñan, en concreto:

1. Reorganización de las secciones del SMCC.
2. Prestación de servicio en sábados, Domingos y Festivos.

    Agentes asignados por ciclo de guardia y secuencia de turno.
    Asignación guardias M-T.
    Determinación de días de prestación de servicio en fin de semana y festivo.
    Prestación de servicio en período navideño.
    Publicación de períodos de prestación de servicio en sábados, domingos y festivos.
    Bajas de agentes nombrados.
    Prestación de servicio en días festivos para Metro y laborables para Madrid.
3. Vacaciones.
4. Presencia mínima efectiva.
5. Localización.
6. Otras cuestiones
7. Ratificación del Acuerdo.

1.- REORGANIZACIÓN DE LAS SECCIONES DEL SMCC

En la actualidad el SMCC se compone de 9 secciones organizativas dentro de las Coordinaciones de Gálibo Ancho, de Gálibo Estrecho y Coordinación de Gestión Operativa, Limpieza de Trenes y Conservación, divididas de la siguiente forma:

Coordinación de Gálibo Ancho:

Sección 391 - Coches L-10.
Sección 392 - Coches 5000-2ª.
Sección 393 - Coches 5000-1ª.
Macrosección Gálibo Ancho.

Coordinación de Gálibo Estrecho:

Sección 387 - Coches Línea 5.
Sección 394 - Coches 2000.
Macrosección Gálibo Estrecho.

Gestión Operativa, Limpieza de Trenes y Conservación:

Sección 388 - Limpieza de Trenes.
Sección 395 - Conservación y medios de producción.

BOCM-20250531-2

Se determina reorganizar las secciones productivas con el criterio de la actividad de mantenimiento realizada, para tratar de cubrir los siguientes objetivos:

Conseguir una distribución de todos los agentes por turno y sección, para adaptarlo a las necesidades productivas, mejorando la prestación de servicios en sábados, domingos y festivos.

Facilitar el dimensionamiento de agentes, en todos los turnos existentes, en función de las necesidades productivas de las líneas atendidas por cada sección.

Facilitar la posibilidad de ajustar el periodo de vacaciones a las tablas de mínima demanda, y a las necesidades productivas, combinándolo para su disfrute en el período estival.

Determinar cupos de presencia mínima, en función de servicio de trenes y las líneas atendidas por las diferentes secciones.

Establecer un procedimiento rotativo para la localización de los agentes pertenecientes a las distintas secciones.

El SMCC, queda reorganizado de la siguiente manera:

Coordinación de Gálibo Ancho:

Sección productiva Centros de Mantenimiento Cuatro Vientos/Fuencarral y Loranca (SECCION 401)

Esta sección estará formada por los agentes que en la actualidad pertenecen a la sección 391, más los agentes de la Macrosección de Gálibo Ancho, adscritos a dicha sección y que en la actualidad prestan servicio en los Centros de Cuatro Vientos/Fuencarral y Loranca.

El escalafonamiento de esta sección será el resultante de aplicar el criterio siguiente:

-Primero los agentes pertenecientes a la antigua sección 391, ordenados por el criterio de antigüedad vigente.
-A continuación, los agentes pertenecientes a la Macrosección de Gálibo Ancho adscritos a la sección 391, por orden de antigüedad en la Macrosección de gálibo Ancho y que prestan en la actualidad servicio en dichos Centros.
- Y, por último, los agentes de nueva incorporación.

La misión de esta sección será la de acometer las necesidades productivas y tareas asignadas al Centro de Mantenimiento Cuatro

BOCM-20250531-2

Vientos/Fuencarral, del Centro de Mantenimiento de Loranca, y de las cocheras asociadas.

La distribución de los agentes pertenecientes a esta sección productiva se realizará en los Centros de Mantenimiento de Cuatro Vientos/Fuencarral y de Loranca, dependiendo de los planes de producción determinados cada año.

Sección Productiva Centros de Mantenimiento de Laguna y Sacedal: (SECCION 402)

Está sección estará formada por los agentes que en la actualidad pertenecen a las secciones 392 y 393, más los agentes de la Macrosección de Gálibo Ancho, adscritos a dichas secciones, y que en la actualidad prestan servicio en los Centros de Laguna y de Sacedal.

El escalafonamiento de esta sección será el resultante de aplicar el criterio siguiente:

-Para el nuevo escalafonamiento de las secciones 392 y 393, se implantará un sistema en **Y**, es decir, las dos ramas de esta **Y**, estarán formadas por los agentes actuales de las secciones 392 y 393, y permanecerá de esta forma hasta su disolución (jubilaciones, bajas, etc.).
-El tronco común de esta **Y**, se formará por los agentes pertenecientes a la Macrosección de Gálibo Ancho, que en la actualidad están asignados a las secciones 392 y 393.
-Y, por último, los agentes de nueva incorporación.

La misión de esta sección será la de acometer las necesidades productivas y tareas asociadas del Centro de Mantenimiento Laguna y del Centro de Mantenimiento de Sacedal, así como de las cocheras asociadas.

La distribución de los agentes pertenecientes a esta sección productiva se realizará en los Centros de mantenimiento de Laguna y Sacedal, teniendo en cuenta el criterio de escalafonamiento en **Y** descrito anteriormente.

De los cupos que se establezcan para turnos y vacaciones, se reservará el 50% para los agentes de cada una de las antiguas secciones 392 y 393. Para el supuesto que el cupo de una de las 2 secciones no se copara, la otra sección podría acceder a ese sobrante.

BOCM-20250531-2

Coordinación de Gálibo Estrecho:

Sección Productiva Centro de Mantenimiento de Canillejas: (SECCION 403)

Esta sección estará formada por los agentes que en la actualidad pertenecen a la sección 387, más los agentes de la Macrosección de gálibo Estrecho, adscritos a dicha sección, que en la actualidad prestan servicio en el Centro de Canillejas.

El escalafonamiento de esta sección será el resultante de aplicar el criterio siguiente:

-Primero los agentes pertenecientes a la antigua sección 387, ordenados por el criterio de antigüedad vigente.
-A continuación, los agentes pertenecientes a la Macrosección de Gálibo Estrecho, adscritos a dicha sección, por orden de antigüedad en la Macrosección de Gálibo Estrecho y que prestan en la actualidad servicio en dicho Centro.
-Y, por último, los agentes de nueva incorporación.

La misión de esta sección será la de acometer las necesidades productivas y tareas asociadas del Centro de Mantenimiento de Canillejas y cocheras asociadas.

La distribución de los agentes pertenecientes a esta sección productiva se realizará en el Centro de Mantenimiento de Canillejas.

Sección Productiva Centros de Mantenimiento de Valdecarros/Hortaleza 9-1 y Hortaleza 9-4/ML: (SECCION 404)

Esta sección estará formada por los agentes que en la actualidad pertenecen a la sección 394, más los agentes de la Macrosección de gálibo Estrecho, adscritos a dicha sección, que en la actualidad prestan servicio en los Centros de Valdecarros/Hortaleza 9.1 y de Hortaleza 9.4/ML.

El escalafonamiento de esta sección será el resultante de aplicar el criterio siguiente:

- Primero los agentes pertenecientes a la antigua sección 394, ordenados por el criterio de antigüedad vigente.
- A continuación, los agentes pertenecientes a la Macrosección de Gálibo Estrecho, adscritos a dicha sección, por orden de antigüedad la Macrosección de Gálibo Estrecho y que prestan en la actualidad servicio en dichos Centros.
- Y, por último, los agentes de nueva incorporación.

BOCM-20250531-2

La misión de esta sección será la de acometer las necesidades productivas y tareas asociadas a los Centros de Valdecarros/Hortaleza 9.1 y de Hortaleza 9.4/ML y cocheras asociadas.

La distribución de los agentes pertenecientes a esta sección productiva se realizará en los Centros de Mantenimiento de Valdecarros/Hortaleza 9.1 y de Hortaleza 9.4/ML y cocheras asociadas.

Coordinación de Gestión Operativa, Limpieza de Trenes y Conservación:

Sección de Limpieza de Material Móvil: (SECCION 388)

Esta sección estará formada por los Maestros de Material Móvil de la antigua sección 388, escalafonados por orden de antigüedad en el cargo.

La misión de esta sección es el control, seguimiento e inspección de las actividades de Limpieza del Material Móvil.

Las actividades se realizarán en los diferentes Centros de Mantenimiento y Cocheras asociadas de la red de Metro.

Sección de Conservación y Medios de Producción: (SECCION 395)

Esta sección estará formada por los agentes de la antigua sección 395, con el escalafón vigente en la actualidad.

La misión de esta sección es el mantenimiento de los medios de producción e instalaciones, asociados al mantenimiento de material móvil.

Las actividades se realizarán en los diferentes Centros de Mantenimiento y cocheras asociadas a la red de Metro.

2.- PRESTACIÓN DE SERVICIO EN SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS

Con carácter anual y anexado al Aviso de solicitud de turno, se publicará, en el mes de octubre de cada año el “CUADRO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS”, en el que se indicaran los turnos y personal de presencia de las distintas secciones del SMCC.

Debe entenderse que la distribución teórica (prevista en los cuadros de prestación de servicios e indicada en el Anexo 2) coincidirá con la real, siempre que se pueda contar con la presencia de todos los agentes que actualmente componen la plantilla, ya que las incidencias por enfermedad, rebajes temporales, etc., pueden exigir la introducción de modificaciones, con el fin de mantener en condiciones óptimas la organización del trabajo. Asimismo, las modificaciones significativas en las Tablas de Trenes y/o horarios de servicio al público, eventos públicos, variaciones importantes en el material móvil y en la plantilla asignados a cada Sección, modificación en planes de Mantenimiento, obras de acondicionamiento de recintos y/o de ampliación de la Red, puesta en servicio de

BOCM-20250531-2

nuevo Material Móvil y Talleres, podrán tener repercusión directa en el cuadro de prestación de servicios y distribución de plantilla inicialmente establecidos.

De conformidad con lo previsto en la normativa interna, se consideran las jornadas a realizar en sábados, domingos y festivos como ordinarias en cuanto a trabajos a realizar, pudiéndose efectuar, por tanto, cualquier actividad de mantenimiento en el Material Móvil en dichas jornadas (que, en lo sucesivo y en este documento, se denominarán como "Guardias").

a.- Agentes asignados por ciclo de guardia y secuencia de turno

Para el año 2021 la presencia por sección, para los fines de semana, sería la presentada en el siguiente cuadro:

CUADRO PRESTACION DE SERVICIOS EN SABADOS Y DOMINGOS		NOCHE VIERNES -SABADO	MAÑANA SABADO	TARDE SABADO	NOCHE SABADO-DOMINGO	MAÑANA DOMINGO	TARDE DOMINGO
HORTALEZA-VALDECARROS*	AGENTES	5	-	5	-	5	
CANILLEJAS*	AGENTES	-	3	-	3	-	3
LAGUNA-SACEDAL	AGENTES	3	3	-	-	3	3
C.VIENTOS-LORANCA**	AGENTES	-	5	-	-	5	-

(*) En estas dos secciones se alterna la prestación de servicios anualmente

(**) En esta Sección se alterna semanalmente el turno de mañana y tarde.

Para el año 2021 la presencia por sección, para los días festivos, sería la presentada en el siguiente cuadro:

		FESTIVOS MADRID			FESTIVOS METRO		
CUADRO PRESTACION DE SERVICIOS EN FESTIVOS Y METRO		NOCHE	MAÑANA	TARDE	NOCHE	MAÑANA	TARDE
HORTALEZA-VALDECARROS*	AGENTES	5	*	*	5	5	5
CANILLEJAS*	AGENTES	-	**	3	3	3	3
LAGUNA-SACEDAL	AGENTES	***	3	3	3	3	3
C.VIENTOS-LORANCA**	AGENTES	-	5	****	5	5	****

* En esta Sección se alterna el turno de mañana, tarde y noche para cada festivo.

** En esta Sección se alterna anualmente la prestación de servicios entre turno de mañana y tarde.

*** En esta Sección asistirán de guardia dos turnos cada festivo, con la siguiente secuencia (MNTMN)

BOCM-20250531-2

**** En esta Sección se alterna el turno de mañana y tarde para cada festivo de Madrid. En los festivos de Metro, el turno de noche siempre tiene presencia de guardia y la alternancia solo es entre los turnos de mañana y de tarde.

b.- Asignación guardias M-T

Los agentes asignados al turno M-T realizaran la prestación de servicio en fines de semana y festivos, distribuidos entre los turnos de mañana y tarde, en función de su petición, con el fin de equilibrar las guardias/agente/año en los dos turnos de trabajo, percibiendo la retribución salarial de "Plus de correturnos", por la citada prestación.

Por acuerdo de todos los integrantes de la guardia, ésta se podría realizar en turno M-T.

c.- Determinación de días de prestación de servicio en fin de semana y festivo.

No se entenderá como día festivo San Miguel y cualquier traslado de festivo en sábado a otro día laborable. En el cuadro anterior, a estos días se les denomina, FESTIVOS METRO.

d.- Prestación de servicio en período navideño.

Con motivo del adelanto en el cierre del servicio de viajeros, mediante escrito de los agentes afectados, remitido a su responsable o Mando con una anticipación mínima de un mes, los trabajadores de los turnos de tarde del día 24 y del día 31, podrán solicitar el adelanto de la entrada dos horas antes, respectivamente.

En el supuesto de tener que realizar la guardia el turno de noche, según la rotación publicada anualmente, esta será realizada por el turno siguiente, siguiendo la rotación establecida.

e.- Publicación de períodos de prestación de servicio en sábados, domingos y festivos.

De conformidad con lo previsto en la normativa interna, y con la finalidad de que los trabajadores conozcan sus descansos y guardias preasignados, al final de cada mes, se publicarán los Estadillos de Guardias correspondientes al trimestre inmediatamente posterior, excepto la publicación de las Guardias correspondientes al mes de enero de cada año que se retrasará un mes.

Así, antes del **20 de noviembre** de cada año, se publicarán los Estadillos de Guardias para los meses de enero, febrero y marzo. Los Estadillos de guardias correspondientes al trimestre febrero-marzo-abril se publicarán a finales de Enero; y así, sucesivamente. Adicionalmente, por parte del Servicio se publicará también el calendario anual de guardias distribuido por turnos de trabajo.

Los descansos compensatorios por Guardias se asignarán dentro de los 15 días naturales siguientes a su realización.

BOCM-20250531-2

Por solicitud expresa del agente y respetando el cuadro de mínimos expuesto en el punto 5. (Cuadro de presencia mínima) se concederá el descanso en cualquier otro día de la semana, dentro de los tres meses siguientes a la realización de la jornada de guardia, y siempre dentro del año natural (con la excepción de las guardias correspondientes al mes de diciembre que podrán compensarse en el mes de enero del año siguiente).

El traslado del descanso compensatorio por guardia, dentro del plazo establecido, podrá solicitarse a partir de la fecha de publicación del cuadro de Guardias, y nunca antes de fecha efectiva de la realización del servicio de guardia, siempre atendiendo a los límites establecidos en el cuadro de mínimos de plantilla recogido en el punto 5. (Cuadro de presencia mínima).

f.- Cobertura de servicio durante fines de semana y festivos por bajas de agentes.

Se cubrirán siempre, mediante sustitución, en la forma que después se dirá, los supuestos de segundas y sucesivas bajas de agentes de dichos colectivos (por enfermedad o cualquier otro tipo de situación que conlleve la imposibilidad de prestar servicio) nombrados para cubrir las guardias, que se produzcan.

La primera situación de baja podrá ser cubierta voluntariamente por cualquier agente que lo solicite.

Para cubrir las bajas producidas del agente (con la única excepción de la primera, según lo anteriormente expresado) se procederá de la siguiente forma:

En primer lugar, y entre los trabajadores de la Sección y turno en situación laboral de activo, presentes o localizables telefónicamente, se solicitarán posibles trabajadores voluntarios. En segundo lugar, se utilizará un sistema de asignación periódica de trabajadores de “Reserva”, que tendrá carácter rotativo. Esta rotación tendrá la cadencia y periodicidad semanal.

El sistema en cada caso aplicable, y por el orden establecido, determinará el trabajador o trabajadores a los que, en cada caso, corresponderá cubrir las bajas producidas, que habrán de ser necesariamente cubiertas, previéndose que si el Agente que tuviera que realizar dicha prestación, se encontrará inoperativo o ausente (por disfrute de permisos, vacaciones, situación de enfermedad o cualquier otra causa) o ya estuviera asignado para trabajar ese día, se pasaría al siguiente Agente, y así sucesivamente, hasta cubrir efectivamente las bajas producidas.

g.- Prestación de servicio en días festivos para Metro y laborables para Madrid

Los citados días se nombrará prestación de servicio conforme a lo indicado a la tabla de FESTIVOS METRO, continuado la rotación existente desde el último turno de guardia. Resultando de aplicación, los términos y condiciones anteriormente expresados.

Además, en estas jornadas, festivas para Metro y laborables para Madrid, podrán prestar servicio los trabajadores que voluntariamente lo soliciten de forma escrita y observando

BOCM-20250531-2

un período de preaviso de 1 mes inmediatamente anterior a la jornada en cuestión, computado de fecha a fecha. El número de trabajadores que finalmente podrán prestar servicio en cada una de dichas jornadas, no tiene ninguna limitación.

3.- VACACIONES

Se publicarán los Cuadros de distribución de los cupos máximos de asignación de vacaciones para cada mes. Dichos Cuadros garantizan que "el disfrute durante los meses de, julio, agosto y septiembre a un 100% de los agentes de cada colectivo, turno y Sección". No obstante, se podrán solicitar en un mes diferente con un cupo máximo, de 1 agente por mes y turno**.**

Siguiendo la Normativa actual y acuerdos establecidos al efecto, los criterios de asignación y de distribución de vacaciones anuales serán los siguientes:

La vacación anual se disfrutará, como regla general, en un único período ininterrumpido coincidente con el mes natural.

No obstante, en supuestos excepcionales, los trabajadores podrán solicitar el fraccionamiento en dos periodos de la vacación anual o el disfrute en uno único ininterrumpido parcialmente superpuesto en dos meses naturales. En el primer caso, los períodos solicitados habrán de coincidir necesariamente con quincenas naturales, mientras que, en el segundo supuesto, el comienzo y finalización del único periodo habrá de corresponder forzosamente con el inicio de una quincena natural y la finalización de otra, respectivamente.

La distribución de los períodos vacacionales entre los trabajadores se efectuará atendiendo al criterio de posición escalafonal en el colectivo, turno y Sección, y a las preferencias por ellos manifestadas en sus peticiones.

En los supuestos excepcionales a que se refiere el párrafo del apartado anterior y a efectos de distribución, el criterio de posición escalafonal operará, en un primer turno, exclusivamente respecto de la primera quincena natural indicada, ya se haya solicitado el fraccionamiento de la vacación o el disfrute en un único período comprensivo de dos quincenas de diferentes meses naturales. La distribución de la segunda quincena solicitada se realizará una vez efectuada la primera asignación, atendiendo a idénticos criterios y sólo respecto de los cupos residuales.

De conformidad con los Acuerdos vigentes relativos a la asunción de trabajos en ML1, suscritos el 24 de mayo de 2012, se ha procedido a publicar cupos específicos de vacaciones, independientes de los del resto de la Sección 394, para los agentes presenciales y reservas adscritos a dicha explotación de Metro Ligero.

La asignación de períodos vacacionales a los trabajadores que ostenten la condición de presenciales y reservas de ML1, se efectuará por criterio de mayor antigüedad que se pudiera ostentar en el colectivo, con independencia de si se trata de presenciales o de reservas.

Vacación cuando el cónyuge o conviviente sea también Agente de Metro.

BOCM-20250531-2

Los agentes de la sección cuyo cónyuge o conviviente trabaje en otras secciones o Áreas de la Empresa, y deseen coincidir con éste en el período vacacional, se adaptarán, en cada caso, a lo establecido en la normativa vigente. Queda garantizado el disfrute conjunto de, al menos, quince días. Será imprescindible para el ejercicio de este derecho la solicitud expresa de los dos agentes, debiendo formalizarla ambos en el plazo que primero se señale según su colectivo de pertenencia.

Los agentes de forma colectiva podrán distribuirse sus períodos de vacaciones, respetando los cupos establecidos. Remitirán a su Mando Intermedio la relación de agentes y períodos de vacaciones asignados con la firma de conformidad de todo el personal de la Sección, turno de trabajo y colectivo en que se haya conseguido acuerdo. Si no se alcanzara un acuerdo unánime, el Servicio asignará las vacaciones de acuerdo a los criterios previstos en este apartado.

Los agentes que soliciten períodos no coincidentes con meses naturales, conforme al apartado correspondiente de la página 2, habrán de agotar el mayor número de posibilidades en su petición, al objeto de evitar que, finalmente, el Servicio les asigne un período no solicitado, en razón a las peticiones del resto de agentes y cupos residuales.

4.- PRESENCIA MÍNIMA EFECTIVA

En este apartado se pretende fijar la presencia mínima, durante todos los días del año en todas las secciones del SMCC. Para ello se fragmentará en 3 periodos:

temporada alta: comprende desde el 1/12 hasta 7/1 inclusive.
temporada baja: comprende desde el 1/7 hasta la 4º fin de semana de agosto.
temporada media: el resto de los días del año, no comprendidos en las temporadas alta y baja.

CUPOS DE PRESENCIAS MINIMA EN DIAS LABORABLES GLOBAL

	Del 1 de DICIEMBRE AL 7 DE ENERO				Del 1 de JULIO AL 2x de AGOSTO				RESTO DE DIAS DEL AÑO			
	Mañana	MT	Tarde	Noche	Mañana	MT	Tarde	Noche	Mañana	MT	Tarde	Noche
CANILLEJAS	35%				25%				30%			
C. VIENTOS-LORANCA												
LAGUNA-SACERAL												
HORTALEZA-VALDECARROS												

Si de la aplicación de cualquiera de estos porcentajes resultara un número decimal, se elevará al número entero siguiente.

Para el cálculo de estos porcentajes se tendrá en cuenta el número de agentes presenciales 30 días previos a la petición del día de descanso. La tipología de los descansos a solicitar será la siguiente:

días por descanso de guardia
días de reducción de jornada (convenios)
días de reconocimiento médico

BOCM-20250531-2

permisos por asuntos propios
vacaciones

Según la tipología descrita anteriormente, la prioridad o preferencia de solicitar un descanso, la marcará el descanso oficial de la guardia realizada. En el caso de solicitar el cambio de este descanso oficial, se perderá la preferencia.

5.- LOCALIZACIÓN

Como consecuencia del acuerdo alcanzado en comisión de seguimiento y desarrollo del convenio 2016-2019, al respecto de la localización de los agentes del SMCC y su correspondiente abono por desplazamiento, se propone el siguiente sistema:

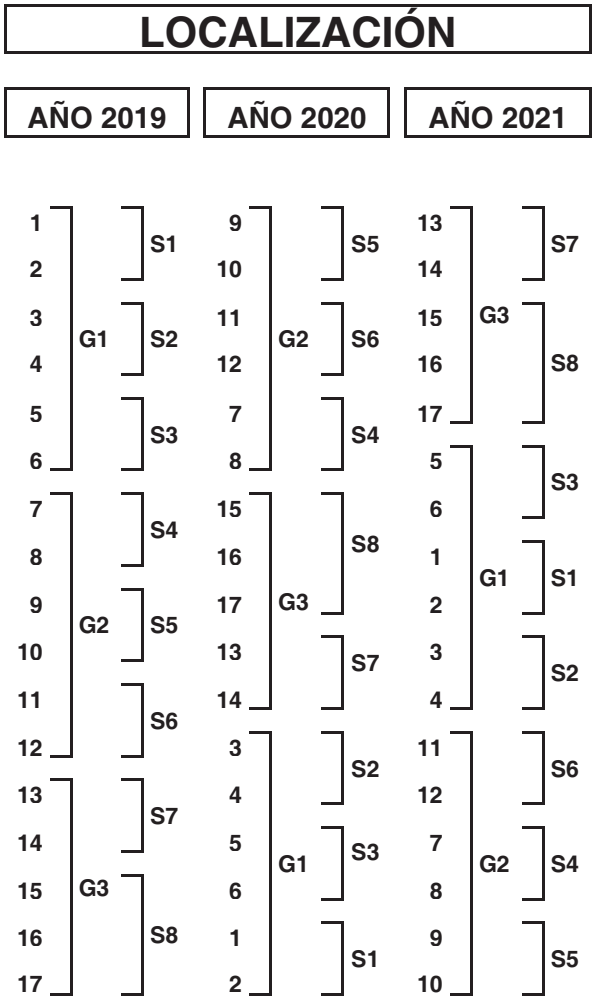
La localización se realizará de manera independiente en cada sección
Se distribuirán el escalafón de los agentes en grupos 6 agentes, ajustando los agentes sobrantes del total de 2 posibles maneras:

- Adicionando a los últimos grupos 1 agente y si el sobrante fueran 2 o 3 agentes, se adicionarían a los 2 o 3 últimos grupos

Si el sobrante es mayor de 3 agentes, se crearía un nuevo grupo con dichos agentes.

Dentro de cada grupo, se distribuirán en 3 subgrupos de 2 agentes cada uno. Si el grupo no tuviera 6 agente (como los supuestos del punto anterior), el último subgrupo será de impar.
Cada grupo con cadencia anual rotará, pasando al final de la lista del año siguiente
Cada subgrupo, rotara de la misma manera, dentro de cada grupo, que lo indicado en el punto 4, es decir, pasara al final del grupo.

BOCM-20250531-2



Para la entrada en vigor de estas condiciones de trabajo se requiere adecuar la plantilla de Técnico Especialista de Material Móvil, por lo que se incrementará la plantilla de TEMM en 19 trabajadores. Para ello se irán acometiendo procesos de promoción interna en este colectivo, en función de la plantilla disponible. Estas promociones no conllevan compromiso alguno, para el futuro, de mantenimiento de una determinada plantilla de trabajadores en el Servicio.

6.- OTRAS CUESTIONES

- Igualación de la prima de eficacia en el Área de Mantenimiento de Material Móvil
- Convocatoria de plazas de Maestro en la Sección de Limpieza de Trenes

BOCM-20250531-2

La implantación de estas medidas estará condicionada a la aceptación de las mismas por parte de los trabajadores, así como de las cantidades económicas asociadas. Del mismo modo, estarán condicionadas a la suficiente creación de empleo.

La Representación de los Trabajadores vincula la aceptación de este preacuerdo a la aprobación del contenido del mismo por parte de los trabajadores afectados, mediante la consulta que corresponda, para su incorporación definitiva al texto convencional que pudiera resultar de la negociación.

Así mismo, dicha Representación supedita la aceptación del acuerdo a las contrapartidas económicas tanto para mandos intermedios como oficiales, que pudieran pactarse al respecto, así como al número definitivo de contrataciones que pudiera convenirse.

(*) este acuerdo ha sido objeto de posterior aclaración en los términos que figuran en el apartado Tres B.1 de este anexo XVII.

ACUERDO DE REORGANIZACIÓN DEL SERVICIO DE MANTENIMIENTO DE TALLERES CENTRALES (*)

1.- TURNOS DE TRABAJO Y SEGMENTACIÓN.

Con la finalidad de mejorar las estadías del material móvil con ocasión de las operaciones de revisión y reparación y para un mejor aprovechamiento y amortización de las infraestructuras, se establecen 3 turnos de trabajo (mañana, tarde y noche) en las Secciones del Taller electrónico, Electromecánica, Bogies, y Máquinas Eléctricas del Servicio de Mantenimiento de Talleres Centrales (en adelante SMTC), siempre y cuando se supere el umbral mínimo de plantilla indicado en cada Sección. La distribución de las plantillas de dichas secciones entre los referidos turnos se estima que será de, aproximadamente y como porcentajes máximos para los turnos de tarde y de noche, la que seguidamente se detalla para cada sección afectada:

En **Taller Electrónico**: en el caso de que la sección supere los 40 oficiales, la distribución será como máximo, un 10% de tarde y un 15% de noche.
En el caso de que la sección supere los 50 oficiales, la distribución podrá ser como máximo 15% de tarde y un 25% de noche.

En **Electromecánica**: en el caso de que la sección supere los 45 oficiales, la distribución será: como máximo, un 15 % de tarde y un 25 % de noche.
Para el caso de que la sección supere los 80 oficiales, la distribución por turnos podrá ser de: como máximo 25 % de tarde; 25 % de noche.

En **Bogies**: en el caso de que la sección supere los 50 oficiales, la distribución será: como máximo un 15 % de tarde y 25 % de noche.
Para el caso de que la sección supere los 80 oficiales, la distribución por turnos podrá ser como máximo un 25 % de tarde; 25 % de noche.

BOCM-20250531-2

En **Máquinas Eléctricas**: en el caso de que la sección supere los 20 oficiales, la distribución será como máximo 10 % de tarde y un 15 % de noche.
Para el caso de que la sección supere los 25 oficiales, la distribución por turnos podrá ser como máximo de 15 % de tarde y un 15 % de noche.

En las Secciones de **Conservación, Chapa y Acondicionamiento de Caja** se habilitará la posibilidad de dotar el turno de noche, siempre que exista personal voluntario.

En la sección de **Máquinas Herramientas**: la distribución de plantilla será como máximo 40 % de tarde y un 30 % de noche.

Los turnos de tarde y de noche se dotarán en primer lugar con personal voluntario de cada una de las secciones, y en caso de no completarse la dotación de cada turno, la asignación de los mismos será por orden escalafonal inverso.

No obstante lo anterior, y durante la vigencia del Convenio Colectivo, en sede de Comisión de Seguimiento y Desarrollo se podrá acordar con la representación legal de los trabajadores la implementación de los tres turnos en otras secciones del SMTC, en tanto razones organizativas así lo aconsejen y la dimensión de la plantilla realmente lo permita.

La implementación de los turnos hace imprescindible ajustar la segmentación existente o acordar una nueva si fuera necesario, partiendo de los tiempos de trabajo que se vienen aplicando actualmente, y siempre de acuerdo con la Representación Social.

En todas las secciones del SMTC, se modificará el horario de trabajo del turno de noche a partir de la firma del acuerdo, pasando a ser de 23:00 horas a 6:30 horas.

2.-CONSOLIDACION DE TRASLADOS ACTUALES Y CRITERIOS DE INTEGRACIÓN PARA FUTUROS TRASLADOS.

Se llevará a efecto la consolidación de adscripción en las Secciones de destino de los oficiales que actualmente pertenecen administrativamente a las Secciones de Caja y de Manutención y Transportes y están trasladados funcionalmente a otras Secciones del Taller. Posteriormente, estas dos Secciones (Caja y Manutención y Transporte) desaparecerán administrativamente del SMTC.

Para consolidar dicha adscripción (para casos actuales o para casos de futuros traslados) a las Secciones de destino se tendrá en cuenta la propuesta planteada por la Parte Social, ratificada en consulta por parte de los trabajadores de SMTC, que dice así:

Cuando un agente sea trasladado forzosamente a otra Sección, en situación de prestación de servicio y, mediante acuerdo entre la Dirección y la Representación de los trabajadores, se acuerde su integración definitiva en la Sección a la que haya sido trasladado, ocupará el lugar del escalafón de esta Sección de destino que resulte de respetar su antigüedad en el colectivo (categoría); esto es, se intercalará con los demás trabajadores de la Sección de destino en consideración al criterio de mayor antigüedad

BOCM-20250531-2

en su colectivo (categoría). Por el contrario, si se incorporaran a una Sección del SMTC oficiales provenientes de otros Servicios de la empresa distintos al SMTC o de otra Sección del SMTC (mediante traslado voluntario), se escalafonarían en los últimos puestos de la Sección de destino, sin tener en cuenta su antigüedad en el colectivo (categoría) de oficial.

Para general conocimiento, se publican, como anexos, los escalafones que resultan, a fecha de suscripción del presente documento, para cada Sección del SMTC, como consecuencia de la aplicación de los referidos acuerdos de consolidación de adscripciones de trabajadores trasladados de Sección.

3.- PROMOCIONES

Para la entrada en vigor de estas condiciones de trabajo se requiere adecuar la plantilla de Técnico Especialista de Material Móvil (se incrementará la plantilla de TEMM en 12 trabajadores). Para ello se irán acometiendo procesos de promoción interna en este colectivo, en función de la plantilla disponible. Estas promociones no conllevan compromiso alguno, para el futuro, de mantenimiento de una determinada plantilla de trabajadores en el Servicio.

(*) este acuerdo ha sido objeto de posterior aclaración en los términos que figuran en el apartado Tres B.2 de este anexo XVII.

ACUERDO EN EL SERVICIO DE INGENIERÍA DE MANTENIMIENTO DE MATERIAL MÓVIL.

En el Servicio de Mantenimiento de Ingeniería de Material Móvil se ha alcanzado un *PREACUERDO* sobre una serie de medidas para el Centro de Control de Reparaciones (en adelante CCR) con la finalidad de mejorar la productividad del mismo, en concreto:

Habida cuenta del incremento que se ha producido en la actividad en Talleres Centrales debido a los acuerdos de productividad 2017, 2018 y 2019 parcialmente y la que pueda llegarse por el cumplimiento de estos en su totalidad, el ritmo de actividad de la sección CCR deberá ser proporcional en cuantas actuaciones sean necesarias. Así se podrán ver incrementados tanto el número de camiones descargados y cargados (carga y descarga de bogíes, ejes, equipos de A/A, elementos paletizados, etc., en cualquier localización del SMTC) como el número de equipos averiados entregados a las secciones productivas del SMTC para su reparación y su posterior recogida una vez hayan sido reparados utilizando para su traslado los medios precisos y registrando los movimientos mediante las herramientas de movilidad que se dispongan, así como el control y procesamiento de todo el material desamiantado.

Absorber la realización de inventarios rotativos y el registro del movimiento con herramientas electrónicas de movilidad digital (Tablets, Terminales Portátiles Lógicos o TPL, lectores RFID, etc).

BOCM-20250531-2

Realizar todas las actividades manutención y maniobras necesarias para el funcionamiento del T.I.R. Movimientos con carretillas, puentes grúa y carro transbordador. Para ello se impartirá la preceptiva formación en el uso y manejo de todos los equipamientos necesarios.

Realización de la logística de bogies desde y hacia la nueva Nave de Bogies en interfase con el Servicio de Logística mediante la correspondiente coordinación entre Servicios. Para ello, se deberán realizar las acciones formativas oportunas.

Recepción de elementos con control por número de serie ya sea a través de etiquetas RFID o a través de otros procedimientos.

Transporte de elementos de forma puntual al ATR.

Para realizar todas las funciones que requieran medios y avances tecnológicos, se dotará a la sección de mejores medios productivos y de la formación necesaria para poder aplicarlos al trabajo que realizan.

Posible implantación de la jornada diaria de 8 horas

En la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo, y en el ámbito de la prevista ratificación de este preacuerdo, se negociarán los términos de una posible implantación de la jornada laboral diaria de 8 horas (actualmente, 7,5 horas) para los colectivos de Oficiales y de Mandos Intermedios del SIMMM. A este respecto, la Representación de los Trabajadores valorará la posibilidad de someter previamente a consulta de los trabajadores, mediante referéndum, dicha opción.

Así mismo, se valorará la revisión de la prima de eficacia por día efectivamente trabajado para compensar el nuevo cómputo de días laborales anuales.

Promociones.

Para la entrada en vigor de estas medidas se requiere adecuar la plantilla de Técnico Especialista de Material Móvil (orientativamente, se incrementará la plantilla de TEMM en 4 trabajadores). Para ello se irán acometiendo procesos de promoción interna en este colectivo, en función de la plantilla disponible. Estas promociones no conllevan compromiso alguno, para el futuro, de mantenimiento de una determinada plantilla de trabajadores en el Servicio.

Incorporación del Acuerdo.

La Representación de los Trabajadores vincula la aceptación de este preacuerdo a la aprobación del contenido del mismo por parte de los trabajadores afectados, mediante la consulta que corresponda, para su incorporación definitiva al texto convencional que pudiera resultar de la negociación.

Así mismo, dicha Representación supedita la aceptación del preacuerdo a las contrapartidas económicas que pudieran pactarse al efecto, así como al número definitivo de contrataciones que pudiera convenirse.

BOCM-20250531-2

ACUERDO SOBRE REORGANIZACIÓN DEL SERVICIO DE MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES DE ESTACIONES (SECCIONES DE MANTENIMIENTO DE LAS INSTALACIONES DE ESTACIÓN) y CONDICIONES DE TRABAJO ASOCIADAS (*)

ÍNDICE

OBJETIVO.
MULTIFUNCIÓN.
PRIMER NIVEL MULTIFUNCIONAL.
SEGUNDO NIVEL DE MANTENIMIENTO Y SECCIONES ADICIONALES.
PLANTILLAS.
AMPLIACIONES.
INCORPORACIÓN AL ACUERDO.
FORMACIÓN.
TEIS.

OBJETIVO

Este documento es resultado de la negociación para el establecimiento y reestructuración de los dos niveles de mantenimiento multifuncional y su extensión a toda la Red de Metro de Madrid, en diversas Secciones del Servicio de Mantenimiento de Instalaciones de Estaciones, así como de las secciones no afectadas en primera instancia por este modelo.

El enfoque esencial de la sección Multifuncional es atender principalmente el ámbito de las estaciones y por tanto el mantenimiento de equipos orientados al cliente final, para mejorar la efectividad y la cobertura del servicio al viajero.

MULTIFUNCIÓN

Tras la firma del convenio colectivo 2020-21, y con la fecha de efectos que corresponda, el Servicio de Mantenimiento de Instalaciones de Estaciones distinguirá entre dos distintos niveles de mantenimiento, a saber:

Primer nivel de mantenimiento multifuncional (ya parcialmente implantado)

Estará compuesto por agentes con formación que les acredite como personal con cualificación de primer nivel de mantenimiento multifuncional.

Se estructurará en Coordinaciones de mantenimiento Multifuncional.

Asumirá las operaciones y trabajos asociados al mantenimiento de las instalaciones de las estaciones relativas a Escaleras Mecánicas, Venta y Peaje, Baja Tensión y Climatización, así como Comunicaciones (actualmente en el Area de Comunicaciones y Tecnología de la Información, ACTI).

Segundo nivel de mantenimiento

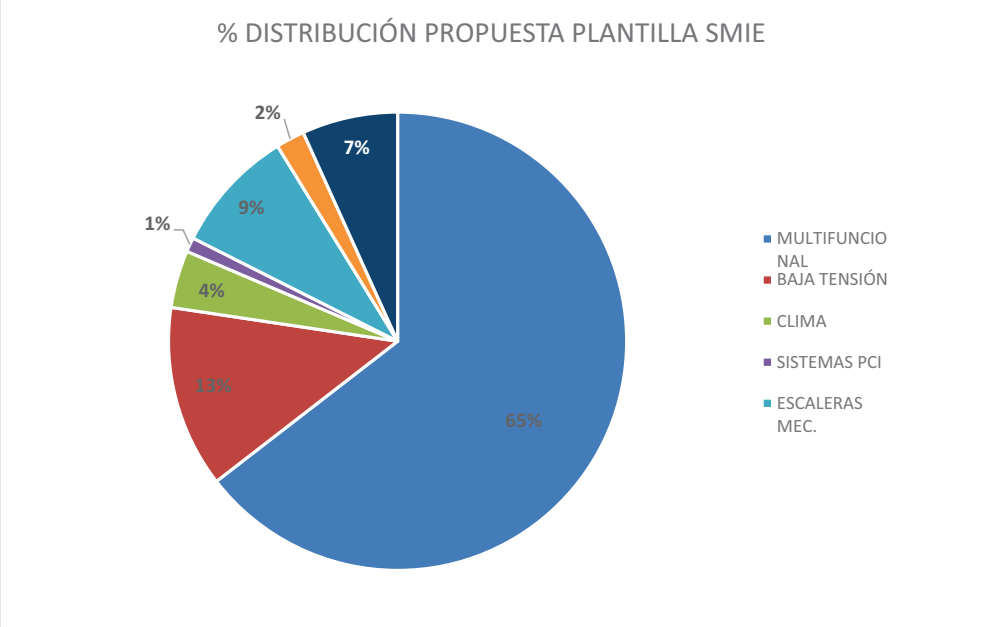
Estará dividido por especialidades (en concreto, Escaleras Mecánicas, Venta y Peaje, Baja Tensión y Climatización).

BOCM-20250531-2

Asumirá todas las tareas de mantenimiento de su especialidad y, en particular, aquellas que, por su complejidad, tiempo de dedicación o necesidad de medios específicos no puedan ser resueltas o realizadas por el personal de las Coordinaciones de mantenimiento Multifuncional.

Adicionalmente la sección de Ascensores y la Coordinación de Sistemas de Protección Contra Incendios necesitarán una regulación específica con el fin de fomentar y asumir carga de trabajo en proporción a la integración de trabajos, así como el incremento de plantilla necesario.

Con carácter general, la plantilla de la sección de Primer Nivel de Mantenimiento Multifuncional estará dotada como máximo por el 65% de los trabajadores del Servicio de Mantenimiento de Instalaciones de Estaciones (a estos efectos, computarán los integrantes de los colectivos de técnico ayudante, técnico explotación de instalaciones (TEI), maestro, auxiliar técnico y oficial. Y como mínimo el 35% restante será la suma de las plantillas del segundo nivel de mantenimiento y del resto de secciones (Escaleras Mecánicas, Venta y Peaje, Baja Tensión, Climatización más ascensores y PCI), estableciendo unos porcentajes de referencia en cada una de las mismas, como garantía de la preservación de todas ellas.



Estos valores podrán ser objeto de revisión periódica a fin de mantener los porcentajes de distribución respectivamente previstos en razón al dimensionamiento de la plantilla o cargas de trabajo del Servicio previo acuerdo con la Parte Social.

BOCM-20250531-2

PRIMER NIVEL MULTIFUNCIONAL

Previsión de jubilación parcial 2021-2024:

	COLECTIVOS	2021	2022	2023	2024	Total general
MULTIFUNCIONALIDAD	Técnico Ayudante		1			1
	Téc. Especial. Instalac	1			1	2
	Maestro	1	1	2	1	5
	Oficial	4	2	6	1	13
	Total general					21

La ampliación del modelo Multifuncional se iniciará con la extensión de 2 a 4 Coordinaciones de la Sección de Mantenimiento Multifuncional, cuya distribución por coordinación, en atención a la plantilla actual del Servicio y a la incorporación de trabajadores a dicha sección, se compondría previsiblemente de un total de 28 Mandos con puesto de trabajo de Responsable de Mantenimiento (en adelante RM), 7 por coordinación, y entre 164 y 176 oficiales multifuncionales a distribuir de forma equitativa entre las siguientes 4 coordinaciones.

Coord. 1	L10 y L12
Coord. 2	L4, L8 y L9

Coord. 3	L1, L2 y L3
Coord. 4	L5, L6, L7 y L11

La distribución final se fijará tras la finalización de los procesos de promoción interna que es necesario llevar a efecto para acometer la implantación de la Multifuncionalidad en toda la Red y el modelo Segundo Nivel (2N) COMMIT (cobertura de 3 turnos en 2N TV e IBT y a priori 2 turnos en 2N Climatización y Venta y Peaje por 7 días de la semana). En cualquier caso, el número de efectivos asignados a cada coordinación dependerá de los recursos disponibles en cada momento.

Los puestos de RM se cubrirán con trabajadores pertenecientes a colectivos del grupo profesional de Mandos Intermedios y Técnicos no Titulados, provenientes de las secciones convencionales (Escaleras Mecánicas, Venta y Peaje, Baja Tensión, Climatización y Comunicaciones) y de Mantenimiento Multifuncional~~,~~ libremente designados por el Servicio y con libre aceptación del puesto por su parte.

ESCALAFÓN

Sin perjuicio de que todos los trabajadores mantendrán su posición, ya establecida, en el escalafón de sus respectivos colectivos, cada año se constituirá un escalafón rotativo, conforme a los criterios que actualmente se vienen utilizando, a fin de establecer un orden de prevalencia para la solicitud de coordinación, localización, turno, vacaciones y cualesquiera otras circunstancias susceptibles de elección.

BOCM-20250531-2

No obstante lo anterior, y en lo que corresponde al colectivo de oficiales, se diferenciarán dos periodos: un primer periodo, o de implantación, que se iniciará con la puesta en marcha del modelo multifuncional en las cuatro coordinaciones y culminará en el momento en que el personal actualmente no Multifuncional finalmente adscrito a la Sección de Mantenimiento Multifuncional adquiera el nivel formativo adecuado a la carga asignada al primer nivel, y un segundo período, que comenzará a partir de que dicha formación de los trabajadores haya finalizado.

Durante el primero de los periodos, o fase de implantación que durará aproximadamente 1 año, se conformarán dos escalafones rotativos diferenciados: el de los actuales trabajadores multifuncionales y el de los agentes provenientes de las Secciones convencionales (que ya reúnen la condición de multifuncional por contrato de trabajo, que la hayan adquirido a través de procesos de reclasificación o que hayan sido adscritos a dicha Sección). Ambos escalafones se configurarán de acuerdo con los criterios pactados a estos efectos. El escalafón de trabajadores que ya son actualmente multifuncionales se mantendrá idéntico al que hubiera facilitado la asignación correspondiente al año en cuestión, sin que se produzca una nueva rotación para conformarlo; no obstante, los trabajadores podrán mostrar nuevamente sus preferencias, a fin de adecuarse a la nueva estructura.

Este proceso comenzará al inicio del año con una nueva petición de asignación y así evitar la modificación de las condiciones ya publicadas del año en curso.

Los actuales trabajadores multifuncionales presentarán su preferencia de asignación a Coordinación, localización, turno, y vacaciones. De este modo, quedarán repartidos, de forma equitativa, a razón de un 25% en cada una de las cuatro coordinaciones.

Por su parte, los agentes provenientes de las secciones convencionales, quedarán igualmente repartidos entre las cuatro coordinaciones, conforme a sus peticiones de asignación y atendiendo a los criterios de preferencia actualmente vigentes.

Durante el año de transición, todos los trabajadores irán recibiendo la formación integra de todas las especialidades incluidos quiénes pertenecen ya a la sección Multifuncional y que tengan pendiente algún curso o reciclaje aprovechando así el periodo formativo.

Una vez finalizado el año de transición o fase de implantación, ambos escalafones se unificarán en uno sólo, atendiendo a los criterios que se establecieron, y que actualmente están vigentes en la sección de primer nivel de mantenimiento Multifuncional que servirá de base a los trabajadores para la petición de Coordinación, localización, turno, vacaciones y demás condiciones laborales.

BOCM-20250531-2

TURNOS Y HORARIOS

La actividad laboral se desarrollará en jornadas de duración diaria de **7:30 horas**, en los turnos de mañana (M), tarde (T) y noche (N), con los horarios ya establecidos actualmente.

TURNO	HORARIO
Mañana	7:00h – 14:30h
Tarde	15:30h – 23:00h
Noche	23:30h – 7:00h

Además, para el colectivo de oficiales, se podrá disponer un nuevo horario voluntario, dentro del turno de mañana, con entrada a las 6:30 horas y salida a las 14:00 horas, para 2 ó 3 equipos de cada Coordinación. El citado horario voluntario no será de aplicación para los fines de semana y días festivos, por lo tanto, los trabajadores asignados al mismo realizarán sus guardias en horario de 7:00 a 14:30. Una vez asignados en cada recinto los trabajadores que realicen el turno de mañana (en horario de 7:00 a 14:30 horas), se procederá a adjudicar a los trabajadores que voluntariamente lo hayan solicitado en su petición anual de servicio, el horario voluntario de 6:30 a 14:00 horas; todo ello, teniendo en cuenta las condiciones que rigen para la petición anual y los cupos establecidos~~,~~ efectuándose la correspondiente detracción por escalafón de los cupos fijados para el horario de 7:00 a 14:30 horas.

La asignación de agentes por turno se realizará de acuerdo a la carga de trabajo desarrollada por el ámbito multifuncional, teniendo siempre en consideración que la frecuencia de asignación de guardias presenciales será de un máximo de 1 de cada 4 publicadas. No obstante, esta previsión puede variar en épocas estivales, o en otras circunstancias en las que la plantilla esté reducida por causas imprevistas.

Una previsible distribución de agentes, en consideración a posibles escenarios de plantilla, sería la siguiente:

ESCENARIO 1 (192 agentes)

	Coord. 1 (25%)		Coord. 2 (25%)		Coord. 3 (25%)		Coord. 4 (25%)			
	Resp. Mtto.	Oficiales 1er Nivel	Resp. Mtto.	Oficiales 1er Nivel	Resp. Mtto.	Oficiales 1er Nivel	Resp. Mtto.	Oficiales 1er Nivel	Resp. Mtto.	Oficiales 1er Nivel
M	3	13	3	13	3	13	3	13	12	52
T	2	12	2	12	2	12	2	12	8	48
N	2	16	2	16	2	16	2	16	8	64
TOTAL	7	41	7	41	7	41	7	41	**28**	**164**

BOCM-20250531-2

ESCENARIO 2 (204 agentes)

	Coord. 1 (25%)		Coord. 2 (25%)		Coord. 3 (25%)		Coord. 4 (25%)			
	Resp. Mtto.	Oficiales 1er Nivel	Resp. Mtto.	Oficiales 1er Nivel	Resp. Mtto.	Oficiales 1er Nivel	Resp. Mtto.	Oficiales 1er Nivel	Resp. Mtto.	Oficiales 1er Nivel
M	3	14	3	14	3	14	3	14	12	56
T	2	14	2	14	2	14	2	14	8	56
N	2	16	2	16	2	16	2	16	8	64
TOTAL	7	44	7	44	7	44	7	44	**28**	**176**

RECINTOS DE TOMA DE SERVICIO

Se prevé inicialmente que cada Coordinación pueda disponer de al menos 2 recintos de toma de servicio (RTS) dotados con vestuario/aseo (M/F) /oficina (al menos en el RTS principal), ubicados estratégicamente en la red para dar cobertura rápida a las líneas que conforman cada coordinación; todo ello, aprovechando sinergias con otras secciones. Adicionalmente se valorará la disposición de un área de descanso por coordinación.

A falta de la necesaria valoración técnico-económica de la viabilidad del acondicionamiento de las ubicaciones indicadas a continuación, se plantean las siguientes opciones:

Coordinación 1 - L10 y L12
- Colonia Jardín (RTS principal)
- Puerta del Sur
- Fuenlabrada Central

Coordinación 2 - L4, L8 y L9
- Colombia (RTS principal)
- Avenida de América
- San Cipriano

Coordinación 3 - L1, L2 y L3
- Ventas (RTS principal)
- Almendrales
- Argüelles

Coordinación 4 - L5, L6, L7 y L11
- Ventas (RTS principal)
- Gregorio Marañón
- Aluche

BOCM-20250531-2

DESCANSOS

El turno de Noche disfrutará sus descansos en V-S, y en las vísperas de los Festivos. Los turnos de Mañana y Tarde lo harán en S-D y Festivos. En dichas jornadas se nombrarán equipos de guardia presencial, con el fin de mantener la prestación del servicio encomendado.

Los días de descanso compensatorio por la realización de servicios de guardia presencial se señalarán, para los trabajadores del turno de noche en D-L o X-J posteriores, agrupando a los mismos los correspondientes a festivos.

Los días de descanso compensatorio por la realización de servicios de guardia presencial se señalarán, para los trabajadores de los turnos de mañana y tarde, en L-M o J-V posteriores a la guardia, agrupando a los mismos los correspondientes a festivos.

En la petición anual de turno y recinto, los agentes podrán mostrar su predilección en la asignación de los mencionados descansos compensatorios correspondiente a su turno entre las 2 variantes indicadas. La fijación de descansos que resulte será de aplicación durante la vigencia del cuadro de servicios correspondiente.

No obstante lo anterior, los trabajadores podrán solicitar el disfrute de los descansos compensatorios por guardia presencial para otras fechas hacia adelante dentro del trimestre a que afecte la publicación del cuadrante de guardias correspondiente, así como en el mes anterior a la fecha señalada para dicho descanso, todo ello manteniendo siempre las disposiciones legales vigentes en cuanto al descanso semanal, así como las derivadas de la aplicación de los cupos mínimos de presencia efectiva.

GUARDIAS PRESENCIALES

Número previsto de RM de guardia.

	Coord. 1-2	Coord. 3-4	Total
M	1	1	2 agentes
T	1	1	2 agentes
N	1	1	2 agentes

Número previsto de oficiales de guardia por coordinación.

Se prevé un cupo de agentes de guardia por turno que garantice en la medida de lo posible la frecuencia de asignación máxima de 1 de cada 4 publicadas. No obstante, y toda vez que pueda ser necesario variar estas previsiones en épocas estivales, o en otras circunstancias en las que la plantilla esté reducida por causas imprevistas, las guardias podrán organizarse entre las distintas coordinaciones. En base a la plantilla estimada:

BOCM-20250531-2

		De forma General	En los meses de verano (julio, agosto y septiembre)
	Oficiales	Agentes de guardia	
M	13 - 14	3	2
T	12 - 14	3	2
N	16	4	3

Los cuadrantes de guardias presenciales se conformarán, en cada colectivo, de acuerdo con el orden que establece el escalafón anual, dentro de cada coordinación y turno. Para el período estival, este orden podrá modificarse, para adecuarse a la situación que determine el disfrute de vacaciones por parte de los trabajadores.

En los días de guardia, los oficiales Multifuncionales pueden realizar trabajos en cualquier coordinación, manteniendo su RTS. Así mismo podrán realizar trabajos derivados de cualquier tipo de mantenimiento o preparación del mismo que requiera la instalación (ICOR, IPRE, ISCN, etc.) en ese momento.

Se atenderá, con objeto de mejorar la calidad del servicio al viajero, la realización de trabajos de "urgencia" en equipos con PTR no multifuncional (p.ej. atención de un accidente de una escalera contratada, humo u olor a quemado en escalera, etc.) y siempre que se tenga la formación necesaria.

En caso de destinar agente/s a trabajos puntuales sobre equipos de una coordinación diferente a la de asignación anual, bien sea por una urgencia o por otro motivo justificado, se percibirá el abono por desplazamiento excepto en guardias.

Previo conocimiento de los Responsables correspondientes, las guardias presenciales se podrán cambiar entre trabajadores de la misma Coordinación. Cuando se trate de intercambiar guardias entre agentes pertenecientes a diferentes Coordinaciones, quedarán bajo el control de aquella Coordinación en la que estuviera nombrado el compañero con quien hubieran efectuado el cambio manteniendo su punto de entrada. Se establece un máximo de un cambio por Coordinación, guardia y turno.

Durante el periodo de implantación, aquellos oficiales que conformen el escalafón de trabajadores que están recibiendo formación también podrán realizar guardias presenciales de fin de semana, en aquellos periodos u ocasiones en que resulte posible, atendiendo al cuadrante formativo. En estos supuestos, el cuadrante de sus guardias se establecerá con menor antelación que la prevista actualmente.

Guardias en fechas navideñas: Las jornadas de los días 25 de diciembre y 1 de enero en los turnos de mañana y tarde, y de los días 24 y 31 de diciembre en el turno de noche, tendrán una consideración especial, por lo que para determinar los trabajadores que han de prestar servicio en dichas jornadas no se seguirá el orden preestablecido para el nombramiento de guardias, considerándose de forma independiente y asignándose éstas rotativamente, a fin de facilitar, en la medida de lo posible, que un mismo trabajador

BOCM-20250531-2

no deba trabajar más de una de estas jornadas en el año, y que no haya de repetir en el plazo de los dos años siguientes, en lo que respecta al mismo turno.

Suplencias de guardias presenciales: Se nombrarán suplencias semanales para RM y oficiales en cada publicación del cuadrante de guardias (suplentes por guardia, turno y coordinación), no cubriendo la primera falta de oficiales por coordinación y turno salvo en los siguientes casos:

Se cubrirá desde la primera ausencia en los meses de verano (julio, agosto, septiembre).
Se cubrirá una primera ausencia siempre que se produzca una primera falta en todas las coordinaciones multifuncionales de forma simultánea. Se rotará la mencionada cobertura entre las 4 coordinaciones cada vez que ocurra.

Para ello, es necesario que:

Los agentes en situación de incapacidad temporal de duración de 2 meses o más no formarán parte del cuadrante de guardias en cada publicación.
Una vez se produzca el alta médica del agente no tenido en cuenta en el cuadrante, éste será nombrado como suplente en el primer mes del trimestre de publicación desde que se haya incorporado de nuevo al trabajo.
No se incluyen en cuadrante de guardias los agentes de vacaciones, ni quiénes se encuentren en suspensión contractual por nacimiento y cuidado de menor o por cuidado de lactante y demás situaciones de permisos o ausencias programadas.

La suplencia se puede adjudicar al agente hasta en la jornada inmediatamente anterior a la de realización de la guardia.

Se comunicará la necesidad de cubrir la ausencia dentro de jornada utilizando al menos uno de los siguientes medios:

Correo electrónico enviado al agente.
Comunicación interna entregada en mano.

Si por descansos o permisos previos no es posible asignar la suplencia al agente que le correspondiera en el momento en el que se declare la falta, se asignará suplente como se realiza en la actualidad.

Para la confección de los cuadrantes de suplencias se utilizará como criterio la posición escalafonal anual, en cada coordinación y turno, en orden inverso a su situación, evitando las coincidencias entre agentes asignados a guardia presencial y nombramiento de suplencias.

Cada trabajador nombrado como sustituto cubrirá, en primer término, la segunda baja de su propia coordinación. Sin embargo, podría ser necesario que tuviera que dar cobertura a segundas ausencias de otra coordinación. En estas últimas sustituciones, se seguirá el orden que corresponde a las diferentes coordinaciones.

BOCM-20250531-2

VACACIONES

VERANO: Solicitud por quincenas naturales, o meses completos. Cupos: julio el 35%, agosto el 35% y septiembre el 30%. También se podrán solicitar las vacaciones para un mes diferente, con un cupo máximo del 20%.

La asignación de vacaciones se realizará para cada coordinación.

Se permitirán los cambios de periodos vacacionales entre trabajadores pertenecientes al mismo colectivo, sin perjuicio de lo indicado durante el período transitorio, o de implantación. El trabajador que permute las vacaciones con otro adquiere la obligación de trabajar con el turno y localización de aquel con quién cambia, durante el periodo objeto del cambio respetando el escalafón.

CUPOS MÍNIMOS DE PRESENCIA EFECTIVA

De forma general, habrá de quedar garantizada la presencia efectiva de un 50% de oficiales Multifuncionales en cada coordinación en días laborables y de un 40% en los días laborables del periodo de verano. Se establecerá el cupo mínimo de 1 RM por coordinación y turno salvo los 3 meses de verano que tendrán las mismas condiciones que en guardias, 1 RM por 2 coordinaciones (1-2 y 3-4) y turno.

CONCEPTOS GENERALES

De conformidad con lo dispuesto en la normativa interna vigente, se asumirán los nuevos equipamientos o sistemas que se monten en las instalaciones, abordando en el caso que sea necesaria la formación del personal que realice su mantenimiento.

De conformidad con lo dispuesto en la normativa interna vigente, se asumirá la implantación de las nuevas tecnologías en los medios de producción que sea de aplicación a los actuales procesos de mantenimiento; nuevos equipos de medida y diagnóstico, nuevos equipos de notificación de trabajos, consulta de repuestos, documentación, inventario de equipos, etc., no suponiendo reclasificación profesional y abordando en el caso que sea necesaria la formación del personal.

SEGUNDO NIVEL DE MANTENIMIENTO Y RESTO DE SECCIONES

El segundo nivel de mantenimiento estará conformado por trabajadores pertenecientes a los colectivos de TEI, auxiliares técnicos y oficiales.

Los trabajadores adscritos a las secciones del segundo nivel de mantenimiento, además de todas aquellas tareas que asumen como propias los trabajadores pertenecientes a la Sección de primer nivel de mantenimiento Multifuncional, cuando ello resulte necesario, deberán realizar todos aquellos trabajos de mantenimiento preventivo o correctivo que:

Requieran un grado o nivel alto de especialización.

BOCM-20250531-2

Resulte necesario utilizar determinadas herramientas, medios de producción específicos, equipos o herramientas informáticas. En el caso de los equipos de la sección de comunicaciones, ambos niveles de mantenimiento multifuncional podrán utilizar todo tipo de herramientas.
Sean grandes reparaciones que requieran un tiempo de ejecución elevado, que impediría al personal multifuncional realizar el resto de trabajos encomendados en su jornada.
Trabajos en altura (andamio, camión cesta, escalera trípode, arnés, etc.), túnel, plataforma de vía, depósitos y otros recintos fuera de la Red.

CON CARÁCTER GENERAL SE ESTABLECEN LAS SIGUIENTES CONDICIONES DE TRABAJO

JORNADA: Jornada laboral diaria de 7,5 horas, para las especialidades de Venta y Peaje, Climatización, Ascensores, Sistemas PCI y Baja Tensión. En la especialidad de Escaleras Mecánicas se mantendrá la jornada diaria de 7,75 horas, en los términos actualmente previstos.

GUARDIAS: No se nombrarán guardias presenciales, salvo en IBT donde adicionalmente se podrá establecer un sistema de equipo de disponibilidad en las condiciones descritas más adelante.

VACACIONES: Mismas condiciones y porcentajes similares (dependiendo de la plantilla) a los fijados para el primer nivel de mantenimiento Multifuncional.

CUPOS MÍNIMOS DE PRESENCIA EFECTIVA: Porcentajes similares a los descritos para el primer nivel de mantenimiento Multifuncional, en función de la plantilla de cada sección.

ESCALERAS MECÁNICAS

	COLECTIVOS	2021	2022	2023	2024	Total general
ESCALERAS	Téc. Especial. Instalac			1		1
	Maestro		1			1
	Aux. Técnico			1		1
	Oficial				1	1
	Total general					4

BOCM-20250531-2

Previsión de jubilación parcial 2021-2024:

Se prevé disponer del siguiente número de agentes: 12 TEIs, 6 auxiliares técnicos y entre 8 y 6 oficiales. La distribución estimada en turnos, en consideración a posibles escenarios de plantilla, es:

ESCENARIO 1 (26 agentes)

			AUXILIARES	OFICIALES	TOTAL	AG. DE GUARDIA
ESCALERAS MECÁNICAS	OFICIO	MAÑANA	3	3	6	-
		NOCHE	3	5	8	
	TEI	MAÑANA			4	1
		TARDE			4	1
		NOCHE			4	1

ESCENARIO 2 (22 agentes)

			AUXILIARES	OFICIALES	TOTAL	AG. DE GUARDIA
ESCALERAS MECÁ-NICAS	OFICIO	MAÑANA	3	3	6	-
		NOCHE	3	1	4	
	TEI	MAÑANA			4	1
		TARDE			4	1
		NOCHE			4	1

TURNOS

AUXILIARES TÉCNICOS, OFICIALES Y AYUDANTES: Dos turnos de trabajo de 7,75h: mañana y noche.

Turno de mañana: de 7:00h a 14:45h.

Turno de noche: de 23:15h a 7:00h.

No obstante, en un futuro escenario de incremento de plantilla podría resultar necesario reabrir el turno de tarde, ya existente.

Por otra parte, también podría abrirse cualquier otro turno o bien modificar los horarios anteriormente indicados, previa negociación y, en su caso, acuerdo con el Comité de Empresa, señalando las razones justificativas del cambio.

BOCM-20250531-2

TEIs: Tres turnos de trabajo: mañana, tarde y noche. Se cubrirán los horarios anteriores cuando se realicen labores de mando responsable del turno y los siguientes serán 7,75h como hasta la fecha cuando se cubra el puesto de 2N - Transporte Vertical:

Turno de mañana: 6:30-14:15h

Turno de tarde: 14:45-22:30h

Turno de noche: 22:45-6:30h

DESCANSOS Y GUARDIAS PRESENCIALES

En principio, los trabajadores de los colectivos de auxiliares técnicos y de oficiales no realizarían guardias presenciales y disfrutarán sus descansos en S-D y festivos el turno de mañana, y el turno de noche, en V-S y las vísperas de festivos.

TEI: Guardias presenciales de 1 agente en cada turno. Los días de descanso compensatorio por la realización de servicios de guardia se señalarán en L-M o J-V posteriores a la guardia en los turnos de mañana y tarde y D-L o V-S en el turno de noche.

ESCALAFÓN ANUAL: Para la petición de turno / recinto / vacaciones se mantendrá como en la actualidad.

VENTA Y PEAJE:

	COLECTIVOS	2021	2022	2023	2024	Total general
VENTA Y PEAJE	Maestro			2		2
	Oficial	2	2	2		6
	Total general					8

Previsión de jubilación parcial 2021-2024:

Se prevé disponer del siguiente número de agentes: 10 TEIs, 4 auxiliares técnicos y entre 6 y 4 oficiales. La distribución estimada en turnos, en consideración a posibles escenarios de plantilla, es:

ESCENARIO 1 (20 agentes)

			AUXILIARES	OFICIALES	TOTAL	AG. DE GUARDIA
VENTA Y PEAJE	OFICIO	MAÑANA	2	3	5	-
		TARDE	2	3	5	
	TEI	MAÑANA			5	1
		TARDE			5	1
		NOCHE			0	-

ESCENARIO 2 (18 agentes)

			AUXILIARES	OFICIALES	TOTAL	AG. DE GUARDIA
VENTA Y PEAJE	OFICIO	MAÑANA	2	2	4	-
		TARDE	2	2	4	
	TEI	MAÑANA			5	1
		TARDE			5	1
		NOCHE			0	-

TURNOS

AUXILIARES, OFICIALES Y AYUDANTES: Dos turnos de trabajo de 7,5h: mañana y tarde.

Turno de mañana: de 7:00h a 14:30h.

Turno de tarde: de 15:30h a 23:00h.

No obstante, en un futuro escenario de incremento de plantilla podría resultar necesario reabrir el turno de noche, ya existente.

Por otra parte, también podría abrirse cualquier otro turno o bien modificar los horarios anteriormente indicados, previa negociación y, en su caso, acuerdo con el Comité de Empresa, señalando las razones justificativas del cambio

TEIs: Dos turnos de trabajo: mañana y tarde. Se cubrirán los horarios anteriores cuando se realicen labores de mando responsable del turno y los siguientes 7,5h cuando se cubra el puesto de 2N:

Turno de mañana: de 6:30h a 14:00h.

Turno de tarde: de 15:00h a 22:30h.

Turno de noche: de 23:00h a 6:30h (a priori no cubierto).

DESCANSOS Y GUARDIAS PRESENCIALES

En principio, no está previsto que auxiliares técnicos/oficiales/ayudantes deban realizar guardias y disfrutarán sus descansos en S-D y festivos.

TEI: Guardias presenciales en los turnos asignados. 1 agente nombrado en cada turno (mañana y tarde en estos momentos). Los días de descanso compensatorio por la realización de servicios de guardia se señalarán en L-M o J-V posteriores a la guardia.

ESCALAFÓN ANUAL ROTATIVO: Para la petición de turno / recinto / vacaciones. A estos efectos, habrán de establecerse los criterios de ordenación inicial y la secuencia de rotación.

BOCM-20250531-2

INSTALACIONES BAJA TENSIÓN

Se coordinará con la Multifunción a efectos de reparto de carga de trabajo, de esta manera se flexibilizará para poder dar siempre la cobertura necesaria y siempre priorizando la seguridad de viajeros y trabajadores.

Además de llevar a cabo las tareas correspondientes al 2º nivel de mantenimiento en las instalaciones de las estaciones, efectuarán todas aquellas que corresponden tanto al 1º como al 2º nivel de mantenimiento en las instalaciones de túnel y depósitos.

Previsión de jubilación parcial 2021-2024:

	COLECTIVOS	2021	2022	2023	2024	Total general
IBT	Téc. Especial. Instalac		1			1
	Maestro		1	1		2
	Aux. Técnico	2	1			3
	Oficial	1	1	3	1	6
Total general						12

Se prevé disponer del siguiente número de agentes: 12 TEIs, 10 auxiliares técnicos y entre 16 y 14 oficiales. La distribución estimada en turnos, en consideración a posibles escenarios de plantilla, es:

ESCENARIO 1 (38 agentes)

			AUXILIARES	OFICIALES	TOTAL	AG. DE GUARDIA
IBT	OFICIO	MAÑANA	3	5	8	2
		TARDE	3	5	8	2
		NOCHE	4	6	10	2
	TEI	MAÑANA			4	1
		TARDE			4	1
		NOCHE			4	1

ESCENARIO 2 (36 agentes)

			AUXILIARES	OFICIALES	TOTAL	AG. DE GUARDIA
IBT	OFICIO	MAÑANA	3	5	8	2
		TARDE	3	5	8	2
		NOCHE	4	4	8	2
	TEI	MAÑANA			4	1
		TARDE			4	1
		NOCHE			4	1

BOCM-20250531-2

TURNOS

AUXILIARES, OFICIALES Y AYUDANTES: Tres turnos de trabajo: mañana, tarde y noche.

Turno de mañana: de 7:00h a 14:30h con turno opcional de 6:30h a 14:00h a asignar en equipos de 2 agentes.
Turno de tarde: de 15:30h a 23:00h.
Turno de noche: de 23:30h a 7:00h.

TEIs: Tres turnos de trabajo: mañana, tarde y noche. Se cubrirán los horarios anteriores cuando se realicen labores de mando responsable del turno y los siguientes 7,5h cuando se cubra el puesto de 2N:

Turno de mañana: de 6:30h a 14:00h.
Turno de tarde: de 15:00h a 22:30h.
Turno de noche: de 23:00h a 6:30h.

DESCANSOS Y GUARDIAS PRESENCIALES

Cada fin de semana se nombrará un equipo de guardia compuesto de 1 TEI/MAESTRO y 2 auxiliares técnicos/oficiales, en cada turno de trabajo.

Con la plantilla actualmente prevista, la aplicación de este sistema permitirá que los trabajadores hayan de realizar, aproximadamente, una guardia de cada 4 fines de semana. No obstante, esta previsión puede variar en épocas estivales, o en otras circunstancias en las que la plantilla esté reducida por causas imprevistas.

Las guardias se podrán cambiar entre trabajadores del mismo colectivo, y también entre oficiales y auxiliares técnicos.

El turno de noche disfrutará sus descansos en V-S, y en las vísperas de los festivos. Los turnos de mañana y tarde lo harán en S-D y festivos.

Los días de descanso compensatorio por la realización de servicios de guardia presencial se señalarán, para los trabajadores del turno de noche en D-L posteriores a la guardia, agrupando a los mismos los correspondientes a festivos, en las ocasiones que proceda y siempre que resulte posible.

En los turnos de mañana y de tarde, los días de descanso compensatorio por la realización de servicios de guardia presencial se señalarán en L-M o J-V posteriores a la guardia, agrupando a los mismos los correspondientes a festivos, en las ocasiones que proceda y siempre que resulte posible.

DISPONIBILIDAD

Se establecerá un equipo de disponibilidad semanal para la Sección de IBT, compuesto por 4 trabajadores voluntarios (auxiliar técnico/oficial/TEI realizando funciones de auxiliar

BOCM-20250531-2

técnico), que podrán ser coincidentes (hasta el máximo de 2 agentes) con aquellos que formen parte de la guardia presencial para cada fin de semana y festivo, asignándose de manera rotatoria. Estos trabajadores deberán actuar en caso de eventualidades (incidencias por lluvias torrenciales, accesos cerrados, estaciones con falta total o parcial de iluminación, etc.).

Por otra parte, los integrantes del equipo de disponibilidad también asumirán la suplencia de los servicios de guardia que pudieran quedar vacantes por cualquier circunstancia. En este caso de cobertura de servicios de guardia vacantes, y dado que se trata de habilitar una alternativa para cubrir una necesidad organizativa ordinaria de la Sección, la actividad o prestación de servicio por parte de los integrantes de dicho equipo de disponibilidad no se considerará sujeta, en ningún caso o aspecto, al régimen de disponibilidad previsto en la normativa interna vigente, de manera que el tiempo efectivamente trabajado se computará y se compensará como jornada ordinaria y al valor de la hora ordinaria, no extraordinaria.

Si no se llegara a configurar la guardia de disponibilidad tal y como ha sido definida, se utilizará en vez del sistema de guardias de disponibilidad, el sistema de suplencias donde se designarán trabajadores suplentes en los cuadrantes de guardia para cubrir el servicio de guardia vacante.

ESCALAFÓN ANUAL ROTATIVO:

Para la petición de turno / recinto / vacaciones. A estos efectos, habrán de establecerse los criterios de ordenación inicial y la secuencia de rotación. Excepto para el colectivo de Auxiliar Técnico que se mantendrá como en la actualidad, salvo que este colectivo acuerde en mayoría la rotatividad.

MEDIDAS SOBRE CONTENIDO FUNCIONAL

Los TEI asumirán la figura de agente de comprobación de cortes.

CLIMATIZACIÓN

Se coordinará con la Multifunción a efectos de reparto de carga de trabajo, de esta manera se flexibilizará para poder dar siempre la cobertura necesaria y siempre priorizando la seguridad de viajeros y trabajadores.

BOCM-20250531-2

Se prevé disponer del siguiente número de agentes: 1 técnico ayudante, 8 TEIs, 2 auxiliares técnicos y entre 1 y ningún oficial. La distribución estimada en turnos, en consideración a posibles escenarios de plantilla, es:

ESCENARIO 1 (12 agentes)

			AUXILIARES	OFICIALES	TOTAL	AG. DE GUARDIA
CLIMA-TIZACIÓN	OFICIO	MAÑANA	2	1	3	-
		TARDE	0	0	0	
	TEI	MAÑANA			4	1
		TARDE			4	1
	TEC. AYUD.	MAÑANA			1	

ESCENARIO 2 (11 agentes)

			AUXILIARES	OFICIALES	TOTAL	AG. DE GUARDIA
CLIMA-TIZACIÓN	OFICIO	MAÑANA	2	0	2	-
		TARDE	0	0	0	
	TEI	MAÑANA			4	1
		TARDE			4	1
	TEC. AYUD.	MAÑANA			1	

TURNOS

TÉCNICO AYUDANTE, AUXILIARES, OFICIALES Y AYUDANTES: Turnos de trabajo de 7:30h de mañana y tarde.

Turno de mañana: de 7:00h a 14:30h.

Turno de tarde: de 15:30h a 23:00h.

TEIs: Dos turnos de trabajo: mañana y tarde. Se cubrirán los horarios anteriores cuando se realicen labores de mando responsable del turno y los siguientes 7,5h cuando se cubra el puesto de 2N:

Turno de mañana: de 6:30h a 14:00h.

Turno de tarde: de 15:00h a 22:30h.

También podría abrirse cualquier otro turno o bien modificar los horarios anteriormente indicados, previa negociación y, en su caso, acuerdo con el Comité de Empresa, señalando las razones justificativas del cambio

DESCANSOS Y GUARDIAS PRESENCIALES:

En principio, no está previsto que auxiliares técnicos/oficiales/ayudantes deban realizar guardias, siendo sus descansos en S-D y festivos.

BOCM-20250531-2

TEI: Guardias presenciales en los turnos asignados. 1 agente nombrado en cada turno (mañana y tarde en estos momentos). Los días de descanso compensatorio por la realización de servicios de guardia presencial se señalarán en L-M o J-V posteriores a la guardia.

ESCALAFÓN ANUAL: Para la petición de turno / recinto / vacaciones se mantendrá como en la actualidad.

MEDIDAS SOBRE CONTENIDO FUNCIONAL

Instaurar la supervisión de instalaciones externalizadas como carga de trabajo constante.

ASCENSORES

Previsión de jubilación parcial 2021-2024:

	COLECTIVOS	2021	2022	2023	2024	Total general
ASCENSORES	Aux. Técnico	2				2
	Total general					2

Se prevé disponer del siguiente número de agentes: 1 técnico ayudante, 3 auxiliares técnicos y entre 2 y ningún oficial. La distribución estimada en turnos, en consideración a posibles escenarios de plantilla, es:

ESCENARIO 1 (6 agentes)

			AUXILIARES	OFICIALES	TOTAL	AG. DE GUARDIA
ASCENSORES	OFICIO	MAÑANA	2	1	3	-
		TARDE	1	1	2	
	TEI	MAÑANA			-	-
		TARDE			-	-
	TEC. AYUD.	MAÑANA			1	

ESCENARIO 2 (4 agentes)

			AUXILIARES	OFICIALES	TOTAL	AG. DE GUARDIA
ASCENSORES	OFICIO	MAÑANA	3	0	3	-
		TARDE	0	0	0	
	TEI	MAÑANA			-	-
		TARDE			-	-
	TEC. AYUD.	MAÑANA			1	

BOCM-20250531-2

TURNOS

TÉCNICO AYUDANTE, AUXILIARES, OFICIALES Y AYUDANTES: Turnos de trabajo de 7:30h de mañana y tarde.

Turno de mañana: de 7:00h a 14:30h.

Turno de tarde: de 15:30h a 23:00h.

TEIs: Cuando se disponga de agentes de este colectivo en la Sección, se cubrirán los horarios anteriores al realizar labores de mando responsable del turno y los siguientes 7,5h al cubrir el puesto de 2N:

Turno de mañana: de 6:30h a 14:00h.
Turno de tarde: de 15:00h a 22:30h.

También podría abrirse cualquier otro turno o bien modificar los horarios anteriormente indicados, previa negociación y, en su caso, acuerdo con el Comité de Empresa, señalando las razones justificativas del cambio

DESCANSOS Y GUARDIAS PRESENCIALES
No se realizan guardias, siendo sus descansos en S-D y festivos.

ESCALAFÓN ANUAL ROTATIVO: Para la petición de turno / recinto / vacaciones. A estos efectos, habrán de establecerse los criterios de ordenación inicial y la secuencia de rotación.

MEDIDAS SOBRE CONTENIDO FUNCIONAL

Se prevé internalizar trabajos tales como:
Mantenimiento rombos templetes ascensores.
Incidencias primer nivel en cámaras de Ascensores: orientación, falta alimentación, fijación.
Reparación/mantenimiento carteles fuera servicio (no teleindicadores).
Mantenimiento (correctivo y preventivo) de cuadros eléctricos intermedios del ascensor.
Mantenimiento correctivo de sistemas de lazo inductivo. Ubicado en baquetón y dentro cajetín interfono. Actualmente en proceso de instalación de prototipo.
Instaurar la supervisión de instalaciones externalizadas como carga de trabajo constante.

SISTEMAS PCI

Se prevé disponer del siguiente número de agentes: 1 técnico ayudante y entre 1 y ningún oficial todos ellos en turno de mañana.

BOCM-20250531-2

TURNOS

En este momento, únicamente se establece como turno de trabajo la mañana

Turno de mañana: de 7:00h a 14:30h.

También podría abrirse cualquier otro turno o bien modificar los horarios anteriormente indicados, previa negociación y, en su caso, acuerdo con el Comité de Empresa, señalando las razones justificativas del cambio

DESCANSOS Y GUARDIAS PRESENCIALES:
No se tiene previsto la realización de guardias, siendo sus descansos en S-D y festivos.

ESCALAFÓN ANUAL:
Para la petición de turno / recinto / vacaciones se mantendrá como en la actualidad.

MEDIDAS SOBRE CONTENIDO FUNCIONAL
Instaurar la supervisión de instalaciones externalizadas como carga de trabajo constante.

PLANTILLAS

Para la implantación definitiva de estas medidas, se precisará que se lleve a efecto la contratación necesaria de trabajadores para el colectivo de oficial. Esta cantidad podrá aumentar mediante reclasificaciones.

La mencionada contratación habrá de ser contra las tasas de reposición que se aprueben por las sucesivas disposiciones presupuestarias, por lo que quedará supeditada a las alternativas que dichas tasas permitan, si bien, en adelante, las futuras incorporaciones de oficiales se dirigirán prioritariamente a mantener los porcentajes de distribución de plantilla establecidos para cada nivel.

AMPLIACIONES

Se asumirán todas las nuevas ampliaciones y/o nuevos equipos, modificaciones en equipos actuales, etc. previa consulta con la representación legal de los trabajadores, para tratar los cambios que suponga. Se requerirá acuerdo en cuanto suponga modificación de condiciones laborales.

INCORPORACIÓN DEL ACUERDO

La Representación de los Trabajadores vincula la aceptación de este preacuerdo a la aprobación del contenido del mismo por parte de los trabajadores afectados, mediante la consulta que corresponda, para su incorporación definitiva al texto convencional que pudiera resultar de la negociación.

Así mismo, dicha Representación supedita la aceptación del acuerdo a las contrapartidas económicas tanto para mandos intermedios como oficiales, que pudieran pactarse al respecto, así como al número definitivo de contrataciones que pudiera convenirse.

BOCM-20250531-2

8.-FORMACIÓN

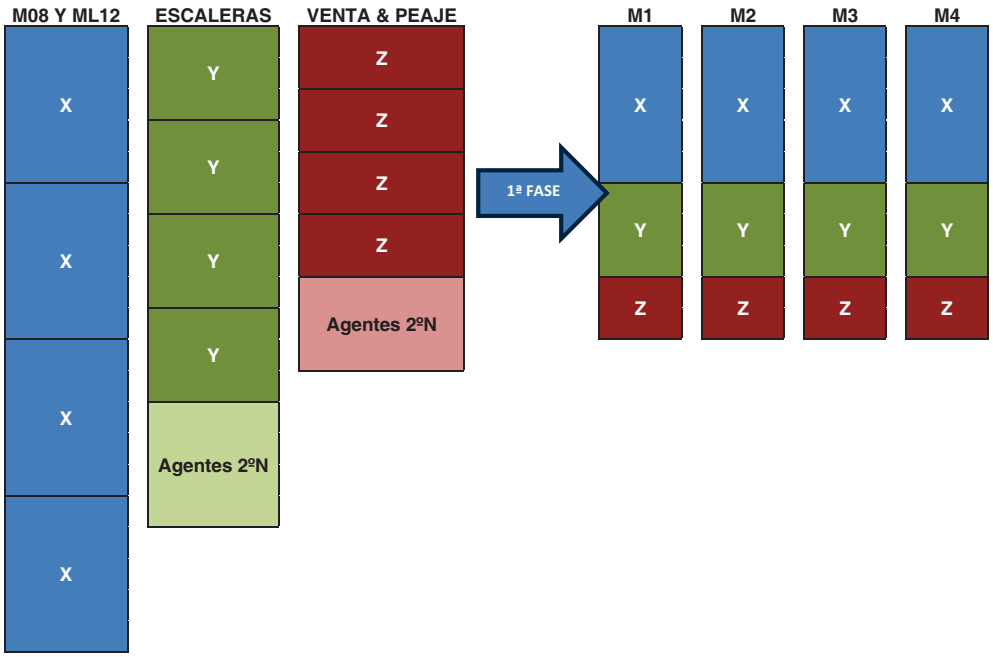
Durante el año de transición (previsto como duración aproximada de la formación), todos los trabajadores deberán de haber recibido la formación integra de todas las coordinaciones incluidos los pertenecientes ya a la sección Multifuncional y que tengan pendiente algún curso o reciclaje aprovechando así el periodo formativo.

Se creará un calendario de formación donde se planificará de tal manera que repercuta lo mínimo posible en guardias y cupos de los agentes.

Distribución de la Plantilla. 1º Fase

- Las y los oficiales multifuncionales se repartirían equitativamente entre las 4 nuevas coordinaciones.

- De igual forma, los oficiales de las secciones convencionales de venta y peaje y escaleras mecánicas que pasarían al modelo multifuncional se repartirían equitativamente entre las 4 nuevas coordinaciones.

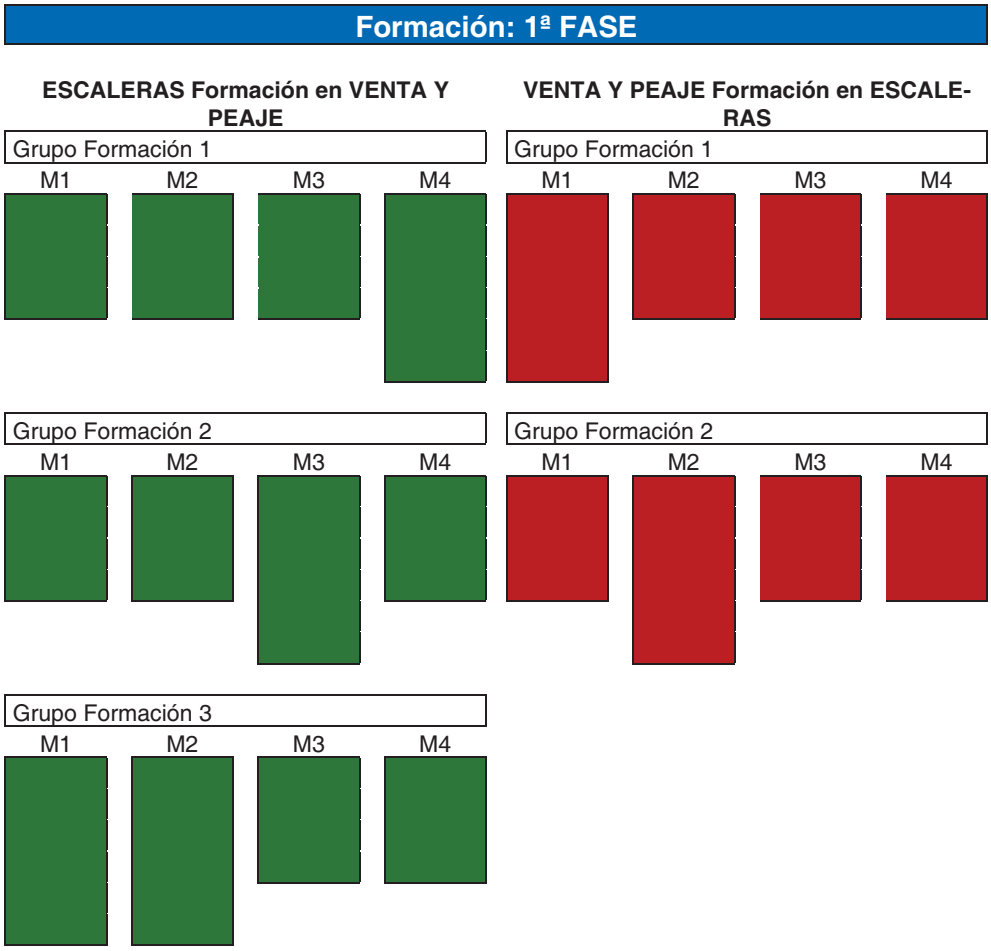


El planteamiento es dividir a los agentes en 3 grupos de formación para venta y peaje y en 2 grupos para escaleras mecánicas, para minimizar el impacto sobre la prestación del servicio del mantenimiento.

Los tiempos de formación previstos para dichos sistemas son:

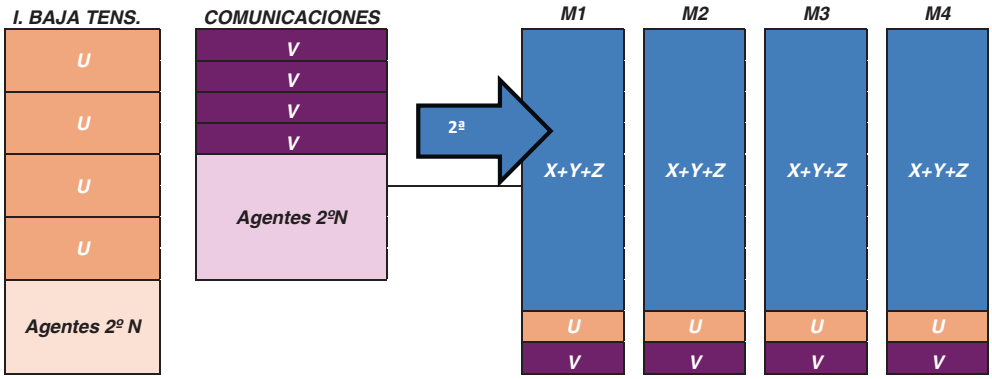
- Venta y peaje: 3 meses
- Escaleras mecánicas: 5-6 meses

BOCM-20250531-2



Distribución de la Plantilla. 2º Fase

Una vez avanzado la 1º fase del proceso formativo, los oficiales de las secciones convencionales de Comunicaciones e IBT que pasarían al modelo multifuncional se repartirían equitativamente entre las 4 nuevas coordinaciones y recibirían formación en escaleras y venta y peaje.



BOCM-20250531-2

El personal procedente de escaleras mecánicas y venta y peaje irían también recibiendo formación en IBT y comunicaciones, organizándose diferentes grupos de formación.

9.- TEIS

Jornada de 7,5 horas salvo en Escaleras Mecánicas que dispondrán de turnos de 7,75h para dar soporte a 2N COMMIT y al segundo nivel de mantenimiento.

(*) este acuerdo ha sido objeto de posterior aclaración en los términos que figuran en el apartado Tres B.3 de este anexo XVII.

ACUERDO SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS SECCIONES DE ENERGÍA, LÍNEA AÉREA Y SEÑALES DEL SERVICIO DE MANTENIMIENTO DE ELECTRIFICACIÓN Y SEÑALIZACIÓN FERROVIARIA.

Se ha alcanzado un *PREACUERDO* respecto de las Secciones de Energía, Señales y Línea Aérea del Servicio de Mantenimiento de Electrificación y Señalización Ferroviaria, ajustando a la realidad actual del mantenimiento determinadas condiciones de trabajo del personal de dichas secciones, en los términos y condiciones que seguidamente se reseñan para cada una de ellas:

SECCIÓN DE ENERGÍA

JORNADA:

La jornada laboral ordinaria es de 7,5 horas y se realiza en tres turnos de trabajo: Mañana (M), Tarde (T) y Noche (N). Los turnos de trabajo, a su vez, se subdividen en 2 distintos horarios tal cual se recoge en el cuadro siguiente. La plantilla se distribuye en los turnos y horarios que se reseñan en la siguiente tabla:

TURNO	HORARIO
Mañana	A 07:00h - 14:30h
	B 07:30h – 15:00h
Tarde	A 15:00h - 22:30h
	B 15:30h - 23:00h
Noche	A 23:00h - 06:30h
	B 23:30h – 07:00h

En la actualidad, la plantilla de la sección se viene asignando a razón de un tercio en cada uno de los turnos, si bien pudiera ser necesario, en atención a la distribución de cargas de trabajo, incrementar los recursos adscritos al turno de noche. A tal fin, entre los meses de enero y junio, ambos inclusive; y en los meses de octubre y noviembre, un agente del turno de mañana y otro del turno tarde pasarían a integrase dentro del turno de noche. Esta opción sería peticionable y voluntaria para las personas trabajadoras de los colectivos de Auxiliar Técnico y Oficial, en el cuadro anual de servicios, y en orden a la posición escalafonal acreditada en la sección por los agentes adscritos a cada turno (M y T).

BOCM-20250531-2

ESCALAFON:

Se mantiene en los términos actuales.

ROTACIÓN TURNOS:

El cambio de asignación anual de turnos de trabajo se llevará a efecto en fecha coincidente con el primer día laborable posterior al 15 de enero y siempre después de los descansos.

DESCANSOS:

Descansos rotativos por meses: V-S y D-L, si bien, cuando la organización del servicio lo permita, podrán disfrutar del descanso en sábado y domingo. El día de descanso de compensación de los festivos se agrupa a los días de descansos asignados.

La publicación de cuadros de servicio será anual, permitiendo que la petición de días de regularización de jornada anual (RJ), Permisos para asuntos propios (PAP), día de vacación por reconocimiento médico anual fuera de jornada laboral (RM) y cambios de descanso consigo mismo se puedan solicitar para todo el año. Los cambios de descanso consigo mismo podrán llevarse a efecto hasta 30 días antes de la fecha señalada para dicho descanso, teniendo en cuenta que se podrá realizar un máximo de dos cambios consigo mismo respecto de cada descanso asignado y que habrá de cumplirse, en todo caso, con lo establecido en las disposiciones legales en cuanto al descanso semanal y el descanso entre jornadas.

VACACIONES:

Se asignarán conforme al criterio actual. Se disfrutarán, por quincenas naturales o meses completos, en los meses de Julio (el 35% de la plantilla) Agosto (el 35% de la plantilla) y Septiembre (el 30% restante), y las podrán solicitar, en los mismos términos, en un mes diferente hasta el 20% de la plantilla. Se permitirán cambios del mes completo o de quincenas naturales entre personas del mismo colectivo, en los términos que se determinen en el aviso correspondiente.

CUPOS MÍNIMOS DE PRESENCIA EFECTIVA:

En los turnos de mañana y tarde, el cupo mínimo por turno será de 5 trabajadores (1 TEI y 4 agentes, de los cuales, al menos, 1 Auxiliar Técnico) de L a V y de 4 trabajadores (1 TEI y 3 agentes, de los cuales, al menos 1 Auxiliar Técnico) los S-D-F, a excepción del periodo vacacional estival en el que se reduce a 4 trabajadores de L a V y a 3 trabajadores los S-D-F (al menos 1 Auxiliar Técnico/TEI en cada turno).

En el turno de noche, el cupo mínimo será de 5 trabajadores (1 TEI y 4 agentes, de los cuales, al menos 1 Auxiliar Técnico) de D a J y de 4 trabajadores (1 TEI y 3 agentes, de los cuales, al menos, 1 Auxiliar Técnico) los V-S-F, a excepción del periodo vacacional estival en el que se reduce a 4 trabajadores de D a J y de 3 trabajadores los V-S-F (al menos 1 Auxiliar Técnico/TEI en cada caso).

El cupo de presencia para los días 24, 25, 31 diciembre y 1, 5 y 6 enero será de 3 trabajadores en cada turno (al menos uno deberá ser Auxiliar Técnico/TEI).

BOCM-20250531-2

ÁMBITO FUNCIONAL:

Los trabajadores afectados seguirán realizando los cometidos y actividades que desempeñaban los trabajadores de la Sección de Maniobras. Asimismo, los trabajadores del colectivo de TEI asumirán las labores de Gestión de Cortes, así como la formación de otros trabajadores, ya sean de la empresa o ajenos a la misma. Finalmente, los trabajadores del colectivo de Auxiliar Técnico solo realizarán tareas de mando intermedio cuando en el turno no exista ningún trabajador de un colectivo superior, en cuyo caso percibirán diferencia a cargo superior.

PROMOCIONES:

Para la entrada en vigor de estas condiciones de trabajo se requiere adecuar las plantillas de TEI y de Auxiliares Técnicos. Para ello, se irán acometiendo procesos de promoción interna en estos colectivos, en función de la plantilla disponible (de forma orientativa, 8 trabajadores en el colectivo de Técnico de Explotación de Instalaciones (TEI) y hasta alcanzar 15 agentes en la plantilla del colectivo de Auxiliares Técnicos). Estas promociones no conllevan compromiso alguno, para el futuro, de mantenimiento de una determinada plantilla de trabajadores en la Sección.

SECCIÓN DE LÍNEA AÉREA

JORNADA:

La jornada laboral ordinaria es de 7,5 horas y se realiza en tres turnos de trabajo: Mañana (M), Tarde (T) y Noche (N), con los siguientes horarios:

TURNO	HORARIO
Mañana	7:00h - 14:30h
Tarde	14:30h - 22:00h
Noche	23:30h – 7:00h

ESCALAFON:

Se mantiene en los términos actuales.

DESCANSOS Y GUARDIAS PRESENCIALES:

El turno de Noche descansará los V-S y el día de descanso de compensación de los festivos se agrupa a estos días de descansos asignados. Los turnos de Mañana y Tarde descansarán S-D-F. En estas jornadas se nombrarán equipos de guardias presenciales.

En los turnos de Mañana y Tarde, los días de descanso de compensación por realización de la guardia, se señalarán en los J-V anteriores a la misma. En el turno de Noche, los descansos compensatorios se señalarán los D-L posteriores a la guardia. El día de descanso de compensación de los festivos se agrupará a los descansos compensatorios por realización de la guardia.

Los estadillos de guardias correspondientes se publicarán en la forma que establece el anexo IX del vigente convenio colectivo, esto es, al final de cada mes se publicarán los

BOCM-20250531-2

estadillos de guardias correspondientes al trimestre inmediatamente posterior, excepto la publicación de las guardias correspondientes al mes de enero de cada año que se retrasará un mes.

Los trabajadores podrán solicitar el disfrute de los descansos compensatorios por guardia presencial para otras fechas posteriores, hasta un máximo de dos cambios respecto de cada descanso, dentro del trimestre al que afecte la publicación del cuadrante de guardias correspondiente, así como para otras fechas anteriores comprendidas en el término de 30 días naturales anteriores a la fecha inicialmente señalada para dichos descansos, todo ello manteniendo siempre las disposiciones legales vigentes en cuanto al descanso semanal mínimo, así como las derivadas de la aplicación de los cupos mínimos de presencia efectiva.

Las guardias se realizarán en los turnos que tuviesen asignados los trabajadores. Se nombrarán 2 trabajadores en cada uno de los turnos de mañana y tarde (1 Mando Maestro/TEI y 1 Auxiliar Técnico/ Oficial) y 3 trabajadores en el de Noche (1 Mando Maestro/TEI y 2 Auxiliar Técnico/ Oficiales).

En tanto se alcance un acuerdo sobre condiciones Generales, relativo al Área de Mantenimiento de Instalaciones, se establece que, con el fin de cubrir las ausencias de las personas nombradas para la realización de las guardias presenciales, el Mando asignará la realización de la guardia presencial a otro trabajador, conforme a los criterios que vienen siendo habituales en la actualidad (sin que al trabajador asignado por sustitución pueda serle aplicado el régimen previsto para los equipos de disponibilidad).

VACACIONES:

Se asignarán conforme al criterio actual. Se disfrutarán, por meses completos, en Julio (el 33% de la plantilla) Agosto (el 33% de la plantilla) y Septiembre (el 33% restante), si bien se podrán solicitar para un mes diferente con un cupo máximo, en términos globales de plantilla, del 20%. Se permitirán cambios del mes completo o de quincenas naturales entre trabajadores del mismo colectivo.

CUPOS MÍNIMOS DE PRESENCIA EFECTIVA:

El cupo mínimo de trabajadores de presencia efectiva diaria, por turno, se establece graduado en función del número de trabajadores efectivos de cada turno y del periodo concreto del año:

Turnos diurnos (mañana y tarde):

≥ 6 trabajadores: cupo mínimo de 3 trabajadores
< 6 trabajadores: cupo mínimo de 2 trabajadores

A los efectos de establecer el número de trabajadores que componen la plantilla efectiva, para determinar el cupo mínimo de presencia necesario, únicamente se descontarán de la plantilla existente las ausencias previstas cuya duración sea igual o superior a 15 días motivadas por: bajas por IT, vacaciones, suspensiones de contrato para cuidado de menor, permiso por matrimonio, permiso sin retribución, etc.; si bien no se descontarán dichas ausencias cuando sean cubiertas con personal del turno de noche.

BOCM-20250531-2

Turno de noche:

> 24 trabajadores: cupo mínimo de 12 trabajadores, a excepción del periodo vacacional estival y en el mes de diciembre en que se reduce a 9 trabajadores.
Entre 20 y 24 trabajadores: cupo mínimo de 10 trabajadores a excepción de los periodos vacacional estival y en el mes de diciembre en que se reduce a 8 trabajadores.
< 20 trabajadores: cupo mínimo de 8 trabajadores a excepción de los periodos vacacional estival y de diciembre en que se reduce a 6 trabajadores.

EQUIPOS DE DISPONIBILIDAD:

El Equipo de Disponibilidad estará conformado por 5 trabajadores, coincidiendo, en la medida de lo posible, hasta 4 de ellos que tengan asignada guardia presencial en el caso de trabajadores que estén adscritos al régimen de disponibilidad (1 de mañana, 1 de tarde y 2 de noche).

La renovación de los equipos de disponibilidad será anual. En Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo se tratarán otros aspectos relativos a los equipos de disponibilidad de la Sección.

Por lo demás, sigue vigente la normativa reguladora del Régimen de disponibilidad, conforme la cláusula 16ª y anexo VII del convenio colectivo 2005-2008, y los acuerdos adoptados posteriormente.

ÁMBITO FUNCIONAL:

Se ampliará el número de trabajadores con permiso de conducir C, para los vehículos biviales. A estos efectos, se aplicará el procedimiento establecido en la normativa interna vigente.
Los trabajadores del colectivo de TEI´s (de nueva creación) asumirán las labores de Gestión de Cortes.
Los Maestros y los TEI's impartirán formación a otros trabajadores, ya sean de la empresa o ajenos a la misma.
Dentro de cada equipo de trabajo, el Auxiliar Técnico asumirá la interlocución con el Puesto Central en la realización de las actividades encomendadas; en su ausencia, estas funciones las asumirá de forma voluntaria uno de los trabajadores asignados al equipo de trabajo y, en caso de no existir voluntarios, aquel trabajador del equipo que sea elegido por el Mando.

PROMOCIONES Y NUEVOS INGRESOS:

Para la entrada en vigor de estas condiciones de trabajo se requiere adecuar las plantillas de los colectivos de TEI y de Auxiliar Técnico. Para ello, en función de la plantilla disponible, y siempre que se obtenga la oportuna autorización administrativa para ello, se irán acometiendo procesos de promoción interna, para la convocatoria de:

5 plazas de nueva creación del colectivo de Técnico de Explotación de Instalaciones (TEI).
Hasta alcanzar 8 agentes la plantilla del colectivo de Auxiliares Técnicos.
Las plazas necesarias para cubrir las jubilaciones parciales de Maestros que se produzcan durante la vigencia del convenio actual.

BOCM-20250531-2

Contratación de 16 nuevos trabajadores para el colectivo de Oficial, con cargo a la bolsa de aspirantes creada por el procedimiento de selección externa en curso para la contratación de Oficiales.

Estas promociones no conllevan compromiso alguno, para el futuro, de mantenimiento de una determinada plantilla de trabajadores en la Sección.

SECCIÓN DE SEÑALES (*)

JORNADA:

La jornada laboral ordinaria es de 7,5 horas y se realiza en tres turnos de trabajo: Mañana (M), Tarde (T) y Noche (N), con los siguientes horarios:

TURNO	HORARIO
Mañana	07:00h - 14:30h
Tarde	14:30h - 22:00h
Noche	23:30h - 07:00h

ESCALAFON:

Se mantiene en los términos actuales.

DESCANSOS Y GUARDIAS PRESENCIALES:

En el turno de Noche se descansará los V-S y el día de descanso de compensación de los festivos se agrupa a estos días de descansos asignados. Los turnos de Mañana y Tarde descansarán S-D-F. En estas jornadas se nombrarán equipos de guardias presenciales.

En el turno de Noche los descansos compensatorios por realización de la guardia se señalarán los 2 Domingos posteriores a la guardia. Los días de descanso de compensación por guardia en los turnos Mañana y Tarde se señalarán en J-V anterior o posterior a la guardia. El día de descanso de compensación de los festivos se agrupará a los días de descansos compensatorios de guardia.

Las guardias se realizarán en los turnos que tuviesen asignados los trabajadores. Se nombrarán 2 trabajadores en cada uno de los turnos de mañana y tarde (1 Auxiliar Técnico y 1 Oficial) y 4 en el de Noche (1 Auxiliar Técnico y 3 Oficiales). Si la plantilla del colectivo de Auxiliar Técnico superara los 17 trabajadores, el equipo de la guardia del turno de noche quedará conformado por 4 trabajadores, 2 Auxiliares Técnicos y 2 Oficiales. Si la plantilla del colectivo de TEI's es de 12 agentes, las guardias en este colectivo serían de un agente en cada uno de los tres turnos.

Las suplencias del sistema de guardias se realizarán de conformidad con lo establecido en el Documento de Condiciones Generales relativo al Área de Mantenimiento de Instalaciones (caso de llegar a firmarse dicho documento) o de otra forma alternativa que garantice la suplencia efectiva de la guardia presencial.

BOCM-20250531-2

VACACIONES:

Se asignarán conforme al criterio actual. Se disfrutarán, por quincenas naturales o meses completos, en los meses de julio, agosto y septiembre, a razón del 33% de la plantilla por mes, pudiendo ajustarse este porcentaje hasta el 35% o el 30%, según el signo de las peticiones realizadas; si bien se podrán solicitar para un mes diferente con un cupo máximo, en términos globales de plantilla, del 20%. Se permitirán cambios del mes completo o de quincenas naturales entre personas pertenecientes al mismo colectivo, en los términos que se determinen en el aviso correspondiente.

CUPOS MÍNIMOS DE PRESENCIA EFECTIVA:

El cupo mínimo de trabajadores de presencia efectiva para los turnos diurnos (mañana y tarde) se establece graduado en función del número de trabajadores efectivos de cada turno:

≥ 8 trabajadores: cupo mínimo de 4 trabajadores (de los cuales al menos 1 de ellos será Auxiliar Técnico)
< 8 trabajadores: cupo mínimo de 3 trabajadores (de los cuales al menos 1 de ellos será Auxiliar Técnico)

Los días 24 y 31 de diciembre, en los turnos de mañana y tarde, el cupo mínimo de presencia será de 2 trabajadores (1 Auxiliar Técnico y 1 Oficial).

Para el turno de noche, el cupo mínimo será de 6 trabajadores, de los cuales al menos 2 de ellos serán Auxiliares Técnicos, excepto en el periodo vacacional estival y en el mes de diciembre en que se reduce a 4 trabajadores de los cuales al menos 1 de ellos será Auxiliar Técnico. Si la plantilla del colectivo de Auxiliar Técnico superara los 17 trabajadores, el cupo de presencia de trabajadores de este colectivo será de 3 en el turno de noche.

EQUIPOS DE DISPONIBILIDAD:

El equipo de Disponibilidad lo conformarán 4 trabajadores (de los que al menos 1 será Auxiliar Técnico/TEI), excepto en el periodo vacacional estival y en el mes de diciembre en que se reduce a 2 trabajadores de los que al menos 1 será Auxiliar Técnico / TEI. La adscripción será voluntaria con un número mínimo de trabajadores que hagan viable la guardia de disponibilidad. Se establece como criterio de asignación que 2 trabajadores no coincidan en el nombramiento con los trabajadores que tengan asignada guardia presencial, con independencia de su turno. Por lo demás, sigue vigente el contenido de la medida sobre establecimiento de Equipos de Disponibilidad recogido en la cláusula 16ª del convenio colectivo 2005-2008, en cuanto afecta a esta Sección, entre otras.

DESCRIPCIÓN Y EVOLUCIÓN DEL ÁMBITO FUNCIONAL:

El personal de la sección de señales ha asumido en los últimos años nuevas funciones, requiriendo algunas de ellas un alto grado de cualificación y especialización.

En concreto, ha habido una evolución en los sistemas de señalización, hasta la ampliación del año 2003 todas las líneas y depósitos de Metro de Madrid estaban equipadas con sistemas de señalización de tipo electromecánico suministrados por Dimetronic, excepto el enclavamiento Ericsson de Depósito 4. Mientras que, a día de

BOCM-20250531-2

hoy, los sistemas de señalización son de diferentes tecnologías, de diversos fabricantes y parte de ellos están sometidos a los estándares RAMS, en concreto:

Se mantienen sistemas de señalización de 7 fabricantes diferentes:

Siemens (procedente de la adquisición de Dimetronic)
Siemens
Bombardier
Alstom
Etra (sistema de señalización tranviaria del Metro Ligero ML1)
Thales
Ericsson

Coexisten instalaciones antiguas electromecánicas con las más recientes basadas en equipos electrónicos.

Los sistemas más avanzados de señalización (CBTCs de las líneas 1, 6 y 7B y DTGs de las líneas 4 y 5) se están gestionando durante todo su ciclo de vida, desde el diseño hasta su operación y mantenimiento, según los estándares de las normas CENELEC (RAMS) con el fin de garantizar el cumplimiento de las condiciones de seguridad, fiabilidad y disponibilidad requeridas.

Está rápida y continua evolución, para un entorno tan estático como suele ser el ferroviario, ha conllevado en el ámbito de su mantenimiento:

Una mayor complejidad en la gestión y ejecución de las labores de mantenimiento tanto preventivo como correctivo de un sistema tan crítico y con unas exigencias tan altas (máximo nivel de integridad de seguridad SIL 4) como es la señalización, dado que debe garantizar la seguridad de la circulación de los trenes.

Un incremento de funciones, fundamentalmente con las instalaciones basadas en equipos electrónicos y tecnologías operativas (OT), que incorporan numerosos ordenadores y sistemas de comunicación (tanto de fibra como vía radio) de los que no se tenía ninguna experiencia previa.

La aplicación de unos procedimientos y unas actividades específicas para garantizar el cumplimiento de los estándares de las normas CENELEC y que expresamente exigen en sus condiciones de uso que el personal de mantenimiento esté adecuadamente formado.

Una amplia y exigente formación en estas nuevas tecnologías que queda evidenciada en los certificados de aprovechamiento de los cursos impartidos y que se actualiza de forma periódica.

PROMOCIONES:

Para la entrada en vigor de estas condiciones de trabajo se requiere adecuar las plantillas de TEI y Auxiliares Técnicos. Para ello se irán acometiendo procesos de promoción interna en estos colectivos, en función de la plantilla disponible (de forma orientativa, 7 trabajadores en el colectivo de Técnico de Explotación de Instalaciones (TEI) y hasta alcanzar 18 agentes la plantilla del colectivo de Auxiliares Técnicos). Estas promociones no conllevan compromiso alguno, para el futuro, de mantenimiento de una determinada plantilla de trabajadores en la Sección.

BOCM-20250531-2

(*) este acuerdo ha sido objeto de posterior aclaración en los términos que figuran en el apartado Tres B.3 de este anexo XVII.

ACUERDO SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO PARA EL GRUPO DE MANTENIMIENTO OPERATIVO DE RED (SERV. COMUNICACIONES y MCC)

A continuación, se recogen, resumidas, las condiciones de trabajo en la organización del Grupo de Mantenimiento Operativo de Red (Servicio de Comunicaciones y Mantenimiento de Centros de Control) para los colectivos de **Técnico de Explotación de Instalaciones**, **Auxiliar Técnico** (con destino en Red o en Laboratorio) y **Oficial** (con destino en Red o en Laboratorio). Los puestos y condiciones de trabajo de los Responsables de Mantenimiento y Técnico Ayudante permanecen sin cambios respecto de la situación actual.

Partiendo de la previsión de que la Sección de Primer Nivel de Mantenimiento Multifuncional (del Área de Mantenimiento de Instalaciones) pase a asumir determinadas tareas, resulta necesario introducir algunas modificaciones respecto de la estructura actual del Grupo de Mantenimiento Operativo de Red que, fundamentalmente, se traducen en lo siguiente:

Creación de puestos, dentro de los colectivos de Auxiliar Técnico y de Oficial, con destino en el Laboratorio de Comunicaciones, para realizar, con carácter estable y permanente, trabajos de configuración y preparación de equipos, verificación y validación en maquetas de prueba, pequeñas reformas, etc. Quienes accedan a estos puestos de trabajo (a cuyo fin se convocarán los oportunos procedimientos para que puedan participar los trabajadores interesados), si bien tendrán las mismas condiciones que los restantes trabajadores de sus respectivos colectivos, quedarán diferenciados de éstos en lo que se refiere a la elección de turnos y vacaciones y cuantos demás permisos y descansos puedan ser peticionables.

El **traslado de un máximo de 7 oficiales a la Sección de Primer Nivel de Mantenimiento Multifuncional**. De forma preferente se hará con personal voluntario de la Sección, de los trabajadores que tengan la cláusula de adscripción a la multifuncionalidad en su contrato de trabajo o procedan de un proceso de reclasificación. Así mismo, se tendrán en cuenta las nuevas incorporaciones que de futuro pudieran producirse.

A continuación, se describen las promociones y ajustes previstos en la plantilla, así como las condiciones específicas de quienes presten servicio en el Laboratorio de Comunicaciones.

PROMOCIONES Y AJUSTES PREVISTOS EN LA PLANTILLA

Se realizarán procesos de promoción interna y ajustes en puestos de trabajo para adecuación de la plantilla de Técnicos Explotaciones de Instalaciones (TEI) y Auxiliares Técnicos, para llegar a una configuración prevista estimada en 21 TEI, 25 Auxiliares Técnicos en puestos de Red y 1 Auxiliar Técnico y 2 Oficiales en puestos de Laboratorio.

BOCM-20250531-2

El orden en que se llevarían a cabo las promociones y ajustes en la plantilla sería el siguiente:

En primer lugar, la convocatoria de 7 plazas para el colectivo TEI y 21 para el de Auxiliar Técnico.
A continuación, se realizará la asignación de los puestos de Oficial en Laboratorio, a los que podrá optar cualquier Oficial de Comunicaciones, participando en el proceso que se convoque al efecto.
Posteriormente, se realizará el traslado de los oficiales a la Sección de Primer Nivel de Mantenimiento Multifuncional.
Adicionalmente, se considera la cobertura de 2 nuevos puestos de Responsable de Mantenimiento en el Grupo de Mantenimiento Operativo de Centros de Control.

Estas promociones y ajustes no conllevan compromiso alguno, para el futuro, de mantenimiento de una determinada plantilla de trabajadores en la Sección.

CONDICIONES DE TRABAJO DE CADA COLECTIVO RESULTANTES DE LOS CITADOS PROCESOS DE PROMOCIÓN Y AJUSTE

AUXILIAR TÉCNICO Y OFICIAL

TURNOS de acuerdo a las condiciones de trabajo actuales:
La jornada laboral será de 8 horas diarias, con tres turnos de trabajo: mañana (7:00-15:00h), tarde (15:00–23:00h) y noche (23:00–7:00h). La plantilla se distribuirá en los tres turnos de forma aproximadamente proporcional y según necesidades del Servicio.

CUPOS MÍNIMOS DE PRESENCIA EFECTIVA.
De forma general, se establece un cupo mínimo de presencia del 50% de la plantilla efectiva, en cada turno y colectivo, reduciéndose dicho porcentaje al 35% en periodos de vacaciones (meses de julio, agosto y septiembre), navidad (del 15 de diciembre al 5 de enero) y jornadas coincidentes con los descansos compensatorios por realización de guardias, siempre con un mínimo de 2 auxiliares técnicos, en cada turno.

No se tendrá en cuenta, a estos efectos, a los trabajadores que ocupen puestos en Laboratorio.

REGULACIÓN DE LA PETICION DE LOS DÍAS DE REGULARIZACIÓN DE JORNADA ANUAL (RJ) de acuerdo a las condiciones actuales, con la siguiente excepción:

Si llegado el día 7 de octubre el trabajador no los hubiera solicitado, el Servicio se los señalará en la fecha o fechas que corresponda, conforme a las previsiones de plantilla existentes en ese momento. A estos efectos, la publicación del cuadrante

BOCM-20250531-2

de guardias correspondiente al último trimestre se realizará con anterioridad a dicha fecha, con la finalidad de que los trabajadores puedan solicitar fechas comprendidas dentro del mismo.

ESCALAFÓN ROTATIVO de acuerdo con las condiciones actuales.
En cada colectivo, cada año, se conformará el escalafón rotativo correspondiente, para elección preferente de turno, recinto y vacaciones, y en orden inverso a dicho escalafón para la elección de periodo compensatorio.

Los trabajadores que ocupen puestos en Laboratorio, conformarán sus propios escalafones rotativos.

Se actualizará el sistema de rotación de los Auxiliares Técnicos por el implantado para Oficiales de Comunicaciones debido al redimensionamiento de plantilla.

DESCANSOS, GUARDIAS Y SUPLENCIAS PRESENCIALES, de acuerdo a las condiciones actuales.

El turno de noche descansará V-S y la noche anterior a los festivos. Los turnos diurnos descansarán S-D-F. Los días de descanso de compensación por guardia en los turnos diurnos serán preferentemente J-V anteriores a la guardia y, si no fuese posible, L-M posteriores a la guardia. En el turno de noche serán los D-L posteriores a la guardia y, si no fuese posible, X-J anteriores a la guardia. Los descansos compensatorios por la guardia de los festivos en los turnos diurnos serán los días anteriores a los festivos y, si no fuese posible, los días posteriores. En el turno de la noche descansarán los días festivos y, si no fuese factible, el primer día posible posterior a la fiesta.

Las guardias presenciales se realizarán en los turnos que tuviesen asignados. Se nombrará, para cada guardia a un 25% de la plantilla, con un mínimo de dos agentes por turno, excepto durante el periodo vacacional en el que, en los turnos diurnos, será de un agente.

Asignación de guardias y suplencias presenciales según esquema actual, con nombramiento de guardias en sentido ascendente del escalafón rotativo de cada año, y suplencias en sentido contrario, con publicación de cuadrantes con una antelación de al menos de 3 meses.

Los trabajadores que ocupen puestos en Laboratorio descansarán, en principio, los sábados, domingos y festivos, sin realización de guardias.
Se establecerá un equipo de disponibilidad semanal compuesto por 4 trabajadores voluntarios, que podrán ser coincidentes hasta el máximo de 2 agentes con aquellos que formen parte de la guardia presencial para cada fin de semana y festivo, asignándose de manera rotatoria, para intervenir en la resolución de incidencias urgentes y de alto impacto que no puedan ser atendidas por el personal de presencia de la Sección

BOCM-20250531-2

Por otra parte, los integrantes del equipo de disponibilidad también asumirán la suplencia de los servicios de guardia que pudieran quedar vacantes por cualquier circunstancia. En este caso de cobertura de servicios de guardia vacantes, y dado que se trata de habilitar una alternativa para cubrir una necesidad organizativa ordinaria de la Sección, la actividad o prestación de servicio por parte de los integrantes de dicho equipo de disponibilidad no se considerará sujeta, en ningún caso o aspecto, al régimen de disponibilidad previsto en la normativa interna vigente, de manera que el tiempo efectivamente trabajado se computará y se compensará como jornada ordinaria y al valor de la hora ordinaria, no extraordinaria.

Para la conformación de dicho Equipo de guardia de disponibilidad, deberán adscribirse voluntariamente al mismo al menos el 70% de la plantilla de los colectivos afectados.

En el supuesto de que no fuera posible establecer o mantener de futuro el citado equipo de disponibilidad y utilizarlo en los términos anteriormente reseñados, se designarán trabajadores suplentes en los cuadrantes de guardia para cubrir el servicio de guardia vacante.

VACACIONES de acuerdo a las condiciones actuales.
Solicitud por quincenas naturales o meses completo. Asignación a un tercio de la plantilla en cada uno de los meses de julio, agosto y septiembre. En el resto de meses se establecen cupos máximos del 10% de la plantilla efectiva.

PERIODOS COMPENSATORIOS
11 periodos compensatorios, de enero a junio y de octubre a diciembre, con cupos máximos de asignación en cada periodo del 12% de la plantilla.

RECINTOS DE TOMA DE SERVICIO
Asignación en los recintos de Depósito 5 y Depósito 2, peticionable mediante aviso anual y según cupos establecidos por el Servicio.

Laboratorio de Comunicaciones, para los trabajadores que ocupen estos puestos.

TÉCNICO DE EXPLOTACIÓN DE INSTALACIONES

TURNOS de acuerdo a las condiciones de trabajo actuales:
La jornada laboral será de 8 horas en tres turnos de trabajo: mañana (7:00-15:00h), tarde (15:00–23:00h) y noche (23:00–7:00h). La plantilla se distribuirá en los tres turnos de forma aproximadamente proporcional a su número y según necesidades del Servicio.

CUPOS MÍNIMOS DE PRESENCIA EFECTIVA
De forma general, un cupo mínimo de presencia del 50% de la plantilla efectiva, en cada turno, reduciéndose dicho porcentaje al 35% en periodos de vacaciones (meses de julio, agosto y septiembre), navidad (del 15 de diciembre al 5 de enero)

BOCM-20250531-2

y jornadas coincidentes con los descansos compensatorios por realización de guardias, con un mínimo de dos agentes, en cada turno.

REGULACIÓN DE LA PETICION DE LOS DÍAS DE REGULARIZACIÓN DE JORNADA ANUAL (RJ). Igual que en la actualidad a excepción de:
Si llegado el día 7 de octubre el trabajador no los hubiera solicitado, el Servicio se los señalará en la fecha o fechas que corresponda, conforme a las previsiones de plantilla existentes en ese momento. A estos efectos, la publicación del cuadrante de guardias correspondiente al último trimestre se realizará con anterioridad a dicha fecha, con la finalidad de que los trabajadores puedan solicitar fechas comprendidas dentro del mismo.

ESCALAFÓN ROTATIVO de acuerdo a las condiciones actuales.
Se conformará el escalafón rotativo correspondiente, cada año, para elección preferente de turno, recinto y vacaciones, y en orden inverso a dicho escalafón para la elección de periodo compensatorio.

DESCANSOS, GUARDIAS, SUPLENCIAS PRESENCIALES de acuerdo a las condiciones actuales.

El turno de noche descansará V-S y la noche anterior a los festivos. Los turnos diurnos descansarán S-D-F. Los días de descanso de compensación por guardia en los turnos diurnos serán preferentemente J-V anteriores a la guardia y, si no fuese posible, L-M posteriores a la guardia. En el turno de noche descansarán preferentemente D-L posteriores a la guardia y, si no fuese posible, X-J anteriores a la guardia. Los descansos compensatorios por la guardia de los festivos en los turnos diurnos serán los días anteriores a los festivos y, si no fuese posible, los días posteriores. En el turno de la noche descansarán los días festivos y, si no fuese factible, el primer día posible posterior a la fiesta.

Las guardias presenciales se realizarán en los turnos que tuviesen asignados, aunque se estudiara un sistema de compensación del turno de mañana con la tarde y la noche. La distribución de agentes nombrados será de 1 en cada turno.

Asignación de guardias y suplencias presenciales según esquema actual, con nombramiento de guardias en sentido ascendente del escalafón y suplencias en sentido contrario, con publicación de cuadrantes con una antelación de 3 meses.
Se establecerá un equipo de disponibilidad semanal compuesto por 4 trabajadores voluntarios, que podrán ser coincidentes hasta el máximo de 2 agentes con aquellos que formen parte de la guardia presencial para cada fin de semana y festivo, asignándose de manera rotatoria, para intervenir en la resolución de incidencias urgentes y de alto impacto que no puedan ser atendidas por el personal de presencia de la Sección.

Por otra parte, los integrantes del equipo de disponibilidad también asumirán la suplencia de los servicios de guardia que pudieran quedar vacantes por cualquier

BOCM-20250531-2

circunstancia. En este caso de cobertura de servicios de guardia vacantes, y dado que se trata de habilitar una alternativa para cubrir una necesidad organizativa ordinaria de la Sección, la actividad o prestación de servicio por parte de los integrantes de dicho equipo de disponibilidad no se considerará sujeta, en ningún caso o aspecto, al régimen de disponibilidad previsto en la normativa interna vigente, de manera que el tiempo efectivamente trabajado se computará y se compensará como jornada ordinaria y al valor de la hora ordinaria, no extraordinaria.

Para la conformación de dicho Equipo de guardia de disponibilidad, deberán adscribirse voluntariamente al mismo al menos el 70% de la plantilla de los colectivos afectados.

En el supuesto de que no fuera posible establecer o mantener de futuro el citado equipo de disponibilidad y utilizarlo en los términos anteriormente reseñados, se designarán trabajadores suplentes en los cuadrantes de guardia para cubrir el servicio de guardia vacante.

VACACIONES de acuerdo a las condiciones actuales
Solicitud por quincenas naturales o meses completo. Asignación a un tercio de la plantilla en cada uno de los meses de julio, agosto y septiembre. En el resto de meses se establecen cupos máximos del 10% de la plantilla efectiva.

PERIODOS COMPENSATORIOS
11 periodos compensatorios, de enero a junio y de octubre a diciembre, con cupos máximos de asignación en cada periodo del 15% de la plantilla.

RECINTOS DE TOMA DE SERVICIO
La asignación anual por parte del Servicio será Depósito 2 o COMMIT.

A continuación, incluimos tabla con un escenario previsto de reparto estimativo de turnos y guardias presenciales, por colectivos y puestos:

COLECTIVO/PUESTO	MAÑANA	TARDE	NOCHE
TEI	9	6	6
AUXILIAR TÉCNICO	9	8	8
AUXILIAR TÉCNICO LAB	1	--	--
OFICIAL LAB	1	1	--

BOCM-20250531-2

Respecto a las guardias, el número mínimo de agentes por turno sería el siguiente:

COLECTIVO/PUESTO	MAÑANA	TARDE	NOCHE
TEI	1	1	1
AUXILIAR TÉCNICO	2	2	2
AUXILIAR TÉCNICO LAB	--	--	--
OFICIAL LAB	--	--	--

En el caso de los auxiliares técnicos, se reduciría a 1 agente por turno en el periodo de vacaciones de verano, excepto en el turno de noche.

Esta previsión de reparto podría resultar modificada por las necesidades del Servicio, así como en el caso de que permanecieran en el Grupo de Mantenimiento Operativo de Red oficiales en el puesto de red, en cuyo caso se distribuirán, según su número, en los diferentes turnos de trabajo y realizarán guardias y suplencias presenciales según las condiciones establecidas en cada caso por el Servicio.

ACUERDO DE MEDIDAS DE MEJORA Y DESARROLLO DE LOS PROCESOS DE ASIGNACIÓN DE SERVICIOS Y POSIBILIDADES DE MODIFICACIÓN DE TURNOS, DESCANSOS Y VACACIONES QUE AFECTAN INDISTINTAMENTE A DIVERSOS COLECTIVOS DE LA DIVISIÓN DE OPERACIÓN

Publicación del servicio mensual y diario: La asignación de servicio, con carácter diario, al personal perteneciente a la reserva de los colectivos de Jefe de depósito, de Jefe de sector, y de Jefe de Vestíbulo, Maquinistas de tracción eléctrica y Operadores de telemando de instalaciones y control de seguridad se dará a conocer con tres días de antelación a la fecha correspondiente, salvo que dicha fecha coincida con los descansos del trabajador, en cuyo caso se comunicará con cinco días de antelación.

Estos mismos plazos de antelación serán de aplicación para los trabajadores con contrato a tiempo parcial cuando sean llamados a realizar un servicio en la modalidad horas complementarias.

De igual forma, se adelantará en un día respecto de la situación actual la publicación de los avances de servicio y de los servicios mensuales de los colectivos que tienen este tipo de asignaciones.

Esta medida se aplicará en un plazo máximo de tres meses desde la firma del convenio.

Petición de cuadro de servicio anual: Con el fin, por una parte, de favorecer que todo el personal perteneciente al Área de Gestión Operativa de Líneas disponga de un mayor período de tiempo para adoptar las medidas organizativas que, en cada caso, precise para hacer compatible ámbitos de su vida personal y familiar con los requerimientos del puesto de trabajo que le sea adjudicado, y, por otra, para que sea factible organizar, con la debida antelación, los cursos de formación o actualización que resulten necesarios para su desempeño, los cuadros de servicio correspondientes al año 2023 y siguientes

BOCM-20250531-2

se publicarán, con anterioridad al 1 de octubre del año anterior, salvo que no fuera posible por causas de fuerza mayor.

Para posibilitarlo, las solicitudes de asignación anual se presentarán entre el 1 y el 30 de junio del año anterior, a través de Andén Central, bien directamente por las personas interesadas, bien auxiliadas por la Oficina de Nombramiento de Servicio o las Coordinaciones de línea y personal de los centros habilitados para este cometido.

Este apartado se desarrollará en la comisión de seguimiento y desarrollo del Convenio colectivo.

Mejora del calendario de descansos para trabajadores con sistema de descanso 4-2: Se creará una mesa técnica encargada de analizar las posibilidades de mejora del calendario de descansos semanales, basado en la secuencia de dos días de descanso tras cada cuatro de trabajo, aplicable a todos los colectivos de la División de Operación con sistema de descansos 4-2, así como la estabilidad en los descansos de la reserva de turno mensual o de correturnos de los colectivos a los que corresponda.

Esta comisión iniciará sus trabajos una vez firmado el convenio, con independencia de que el mismo haya sido publicado oficialmente, o no, con la finalidad de que las medidas que se acuerden puedan ser aplicadas como máximo en el primer semestre de 2023.

Regularización de jornada: En aquellos casos en los que, llegado el mes de diciembre, con motivo de la regularización de jornada anual, alguna persona perteneciente a las plantillas de los colectivos de Técnicos de Línea, Agentes de Taquilla, Operadores de Telemando de Instalaciones y Control de Seguridad, Maquinistas de Tracción Eléctrica, Jefes de Depósito, de Línea, de Sector, o de Vestíbulo, Auxiliares Técnicos de Movimiento y Técnicos Ayudantes de la Oficina de Nombramiento de Servicios, tenga que prestar servicio por un tiempo inferior a su jornada diaria ordinaria, podrá solicitar que le sea practicado el descuento salarial correspondiente en lugar de trabajar las horas que le resten para completar su jornada anual.

Quienes pertenezcan a colectivos del grupo profesional de Mandos Intermedios deberán presentar tal solicitud ante su Coordinación de Línea. Quienes pertenezcan a los restantes colectivos deberán presentar dicha solicitud ante la Oficina de Nombramiento de Servicios. En ambos casos, la petición deberá formalizarse en el plazo de los 10 días naturales siguientes a la fecha en que se tenga conocimiento de esa circunstancia.

En los supuestos en que la regularización obligue a prestar servicio jornadas completas, los correspondientes días de trabajo se fijarán de conformidad con lo establecido al efecto para cada colectivo.

Desplazamientos: El número máximo de ocasiones en que, por razones organizativas, los trabajadores de los colectivos de Técnicos de Línea, Operadores de Telemando de Instalaciones y Control de Seguridad, Maquinistas de Tracción Eléctrica, Jefes de Depósito, de Línea, de Sector o de Vestíbulo, y Oficiales Polivalentes de Estaciones podrán ser desplazados desde el puesto de trabajo (entendiendo como tal el TICS para los OTICS; el depósito, para los Jefes de Depósito; las coordinaciones para los Jefes de

BOCM-20250531-2

Depósito y la línea, para el resto de colectivos) en que hubieran iniciado su jornada de trabajo a otro distinto (es decir, a otro TICS, depósito, coordinación o línea) queda fijado, con carácter general, en seis al mes.

La referida limitación no se aplicará en aquellos casos en que, superado ese número, la persona afectada acepte voluntariamente modificar su lugar de trabajo inicial.

Con independencia de que proceda o no el abono del plus de desplazamiento, no se considerarán, a efectos del cómputo del número máximo de desplazamientos, los movimientos o traslados siguientes:

Los que puedan efectuar, dentro de la misma línea, Jefes de Sector, Jefes de Vestíbulo y Maquinistas de Tracción Eléctrica; y dentro de la misma Coordinación de Línea para Jefes de Línea, Técnicos de Línea, Oficiales Polivalentes de Estaciones.
Los que puedan llevar a efecto los Maquinistas de tracción eléctrica asignados a cualquiera de los servicios de maniobras (cabecera, servicios especiales y depósitos).
Los que puedan llevar a efecto los Maquinistas de Tracción Eléctrica en puesto de trabajo de trenes con viajeros entre su línea y el depósito o cochera asociado a dicha línea y viceversa.
Los que afecten a trabajadores de cualquier colectivo y en cualquier circunstancia, cuando se produzca el regreso a la ubicación en la que hubieran iniciado su jornada laboral dentro del horario ordinario establecido para dicha jornada.

Todos los trabajadores del Área de Gestión Operativa de Líneas, incluido el personal de reserva, que sean desplazados a prestar servicio a una estación o línea distinta de la inicialmente asignada podrán retornar a su estación, Coordinación de Línea, Línea, TICS o Depósito de origen, si así lo desean, y previa solicitud, dentro de la jornada laboral ordinaria (en el caso de Maquinistas de Tracción Eléctrica podrán retornar hasta la ubicación en la que hubieran iniciado su jornada), salvo que dichos desplazamientos traigan su causa: (i) en cubrir aquellos eventos que previamente hayan sido comunicados, suspensiones de servicio, aglomeraciones derivadas de una situación excepcional y que, por lo tanto, no sean algo habitual en la estación a la que la persona trabajadora haya sido desplazada y, (ii) en el caso de los maquinistas de tracción eléctrica, en la finalidad de mantener la cobertura de servicio para el cumplimiento de la tabla de trenes correspondiente.

En estos supuestos, en la Comisión de Seguimiento y Desarrollo de Convenio se tratará el abono por desplazamiento de los trabajadores de los turnos afectados por el cierre de servicio, así como el abono por desplazamiento fuera de jornada hasta la ubicación en la que hubieran iniciado su jornada laboral para Maquinistas de Tracción Eléctrica.

Los maquinistas de tracción eléctrica que presten servicio con turnos partidos no podrán ser desplazados a otra línea, salvo que voluntariamente accedan a ello.

Estas nuevas medidas, para aquellos colectivos en los que no estuvieran en vigor, aplicarán a partir del 1 de enero del año 2022.

BOCM-20250531-2

Cierre de líneas, tramos de líneas o depósitos/cocheras: Cuando se produzca el cierre de una línea completa, tramo de línea, depósito/cochera, estación o TICS, se abonará el plus de Correturnos, los días efectivamente trabajados, a todos aquellos trabajadores que, habiendo quedado asignados a la Reserva de su Turno, sean nombrados en el servicio diario en otra línea, depósito/cochera o TICS diferente a aquella en la que estaban asignados en los cuadros de servicio anuales. En el caso de los suplentes, sólo se abonará el día en el que esté prestando servicio como Reserva de su Turno.

Este abono no se realizará cuando en la publicación de la petición de servicio anual se hiciera mención de la previsión de cierre de una línea, tramo de línea, depósito o cochera donde posteriormente fuera asignado el trabajador.

Esta medida aplicará a partir del 1 de enero del año 2022.

Calendarios de eventos: Con el propósito de mejorar la seguridad y calidad del servicio ofertado a la ciudadanía, así como la organización de los recursos disponibles, con periodicidad trimestral, y a través de los canales de información habituales de la empresa, se darán a conocer los eventos planificados en la Comunidad de Madrid que sean conocidos por la empresa y que requieran el establecimiento de refuerzos de personal.

Asimismo, con el fin de que las personas afectadas por los mismos puedan hacer frente, con la mayor antelación posible, a las repercusiones de los posibles cambios del lugar de prestación de servicio, los cierres parciales o totales de líneas por obras, se publicarán, tan pronto como sean autorizados oficialmente.

Adecuaciones de jornada por conciliación de la vida laboral y personal : A partir del momento en que se hayan podido llevar a cabo las modificaciones de las aplicaciones informáticas utilizadas para la asignación de servicios, los jefes de depósito, línea, técnicos de línea, maquinistas de tracción eléctrica, operadores de telemando de instalaciones y control de seguridad y técnicos ayudantes y auxiliares técnicos de movimiento que prestan servicio en la Oficina de Nombramiento de Servicios, que soliciten, y les sea concedido, modificar el turno y/o los descansos asignados en los cuadros de servicio anual por razones de conciliación de su vida laboral y personal, quedarán adscritos a la reserva de correturnos, donde serán escalafonados en el lugar que les corresponda en atención a situación escalafonal dentro del colectivo.

En los colectivos de Jefe de Sector y Vestíbulo quedarán adscritos en la reserva de turno mensual.

Solicitud de cambios de servicio anual: Se autorizará el cambio del servicio asignado en los cuadros anuales, incluidos los servicios de reserva de turno, reserva de macroturno y reserva de correturnos, siempre que no existan reclamaciones de terceros perjudicados. De presentarse reclamación fundada, el cambio quedará sin efecto, desde el momento de su formalización.

BOCM-20250531-2

Vacaciones y PFA: La plantilla de agentes de taquilla podrá disfrutar del período de vacación y de fiestas agrupadas de verano en cualquiera de los grupos establecidos, comunicándolo, con un mes de antelación previo al primer día del período correspondiente, como mínimo y por escrito, a la Oficina de Nombramiento de Servicios.

La Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio queda facultada para modificar el sistema de vacaciones establecido para Jefes de Vestíbulo, Auxiliares Técnicos de Movimiento y Jefes de Depósito.

Los oficiales polivalentes de estaciones podrán cambiar, entre sí, y por quincenas, sus períodos de vacaciones, comunicándolo con un mes de antelación previo al primer día del período correspondiente, como mínimo y por escrito, a las Coordinaciones de Línea, realizando durante el período de cambio el servicio que tenga asignado la persona ausente.

Los agentes de taquilla, jefes de depósito, de línea, de sector y de vestíbulo, operadores de telemando de instalaciones y control de seguridad, técnicos de línea y los técnicos ayudantes y auxiliares técnicos de movimiento que prestan servicio en la Oficina de Nombramiento de Servicio, podrán solicitar, a partir del día 1 de enero de 2022, cambiar los días de su periodo de fiestas agrupadas con cualquier otro trabajador de su mismo colectivo, en las mismas condiciones establecidas para el colectivo de maquinistas de tracción eléctrica en el convenio 2016-19.

Las solicitudes de este tipo de cambios tendrán que dirigirse, con al menos 7 días de antelación, a la Oficina de Nombramiento de Servicios, que las aprobará siempre que cumplan las siguientes condiciones:

-. Ambas personas estén capacitadas para desempeñar el puesto de la otra

-. Los cambios se circunscriban al año natural.

-. El respeto de las disposiciones legales referidas al descanso semanal y al descanso entre jornadas.

Los Jefes de Línea y Técnicos de Línea deberán tramitar estas solicitudes a través de las Coordinaciones de Línea

La autorización del cambio implicará que la persona a la que corresponda trabajar deberá realizar el servicio asignado a la persona ausente, en aquellos casos en que éste se fija con periodicidad mensual.

Coincidiendo con el inicio del año 2023, los maquinistas de tracción eléctrica, podrán cambiar la primera semana de los periodos de invierno de 28 días de duración, con las semanas del 1 al 7 y del 8 al 14 de agosto. Además, esta primera semana del periodo de invierno se podrá cambiar junto con el periodo de 23 días de verano que un trabajador tuviera asignado, en su totalidad con los periodos de 30 días en verano. Estos cambios deberán realizarse necesariamente en todas las circunstancias, siempre con otro trabajador, y deberán comunicarse con un mes de antelación previo al primer día del período correspondiente, como mínimo y por escrito, a la Oficina de Nombramiento de Servicios.

BOCM-20250531-2

Cambios de días de descanso: Los jefes de depósito, jefes de línea y técnicos de línea podrán ser autorizados a sustituir un día de descanso por un día laborable, siempre que ello no perjudique la cobertura del servicio.

La autorización de esas permutas compete a la Oficina de Nombramiento de Servicios, en el caso de los primeros. Y a las Coordinaciones de Línea, si se trata de Jefes de Línea o Técnicos de Línea.

Otras medidas: Se instalarán taquillas en las diferentes estaciones y depósitos de la red para su uso voluntario por parte del personal perteneciente a la División de Operación que inicie su jornada de trabajo en cada uno de esos recintos. Su número, y su utilización compartida o con carácter privativo, será determinado por la Dirección de la empresa previa información y consulta con la Representación de los Trabajadores. Cualquier situación de indisponibilidad de taquilla por parte del personal no será óbice para la correcta prestación del servicio.

Asimismo, en función de la existencia de locales disponibles en la red de Metro que reúnan las condiciones precisas para ello, se habilitará, como medida de mejora de las condiciones del entorno o espacio laboral, en estaciones de cabecera, espacios para un microondas, un frigorífico, y, en la medida en que la infraestructura lo permita, una pila dotada de agua corriente.

Las normas de utilización, y conservación, de esas instalaciones, y equipos serán establecidas por la dirección de la empresa previa consulta con la Representación de los Trabajadores.

En la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio se tratarán las medidas correspondientes a la instalación de taquillas y espacios anteriormente mencionados.

Asimismo, se pondrá en marcha un proceso para la mejora del confort térmico para el personal de estaciones, mediante el cierre y la climatización de los puestos de atención a los viajeros, estableciendo un orden de prioridad y acometiendo aquellas estaciones en las que se acuerde como necesarias en el pleno del Comité de Seguridad y Salud.

Asimismo, se podrán establecer mesas técnicas para el análisis de las medidas derivadas del estudio de los factores de riesgos psicosociales, de los colectivos que se realicen.

Asignación de días de compensa para trabajadores con jornada reducida: Los trabajadores con reducción de jornada en la modalidad de compensa para todo el año, podrán dirigir, si así lo desean, una comunicación interna a la Oficina de Nombramiento de Servicios o a la Coordinación de Línea correspondiente, en la que podrán solicitar la compensación antes o después de sus descansos. Para ello dispondrán de 15 días naturales desde la publicación de los Cuadros de Servicio Anual.

La Oficina de Nombramiento de Servicios o a la Coordinación de Línea correspondiente, una vez valoradas las solicitudes recibidas, distribuirá los compensas atendiendo, en la medida de lo posible la opción elegida por cada trabajador, siempre que, en atención a

BOCM-20250531-2

las necesidades de servicio observadas en cada momento, las condiciones de prestación de servicio lo permitan.

Se comunicará la asignación con el tiempo suficiente para que el trabajador pueda solicitar PAP, cambios, RJ, etc, en los plazos establecidos para cada supuesto en cada momento.

ACUERDOS SOBRE MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA EL COLECTIVO DE MAQUINISTAS DE TRACCIÓN ELÉCTRICA (*)

- . A partir de la entrada en vigor de los cuadros de servicio del año 2023 los maquinistas de tracción eléctrica finalizarán su jornada de trabajo en la estación donde ésta haya comenzado, o en la más próxima al depósito o cochera en que, en su caso, la hayan iniciado.

Para ello se adecuará el régimen de horarios, se dispondrá de las rotaciones precisas en estaciones intermedias y la toma de servicio de los trabajadores en cocheras, depósitos, estaciones de cabecera e intermedias.

Asimismo, este nuevo modelo organizativo requerirá la adecuación de los sistemas informáticos, la adecuación de cabinas de estaciones de rotación intermedia y la instalación de PDI para la gestión de relevos en las mismas

Durante el año 2022 se establecerá un modelo transitorio, reduciendo el número actual de estaciones intermedias donde se toma servicio y adecuando los horarios de los cuadros de servicio para 2022, con el fin de aumentar el número de trabajadores que finalicen su jornada en la misma localización que en el que toman servicio.

-. En los cuadros de servicio del año 2022, el número de componentes de la reserva de correturnos de maquinistas de tracción eléctrica no podrá superar el 25% de la plantilla existente en la fecha en que esos cuadros sean publicados.
Para los años sucesivos, teniendo en cuenta la plantilla existente en cada momento, cada año, previamente a la publicación de los cuadros de servicio anual, se tratará, en su caso, y se analizará el porcentaje máximo de personas que deberán integrar la reserva de correturnos.

-. Los maquinistas de tracción eléctrica asignados a la reserva del correturnos, podrán cambiar su solicitud de maxiturno una vez al año, con anterioridad al mes de octubre, siempre que dicho cambio esté debidamente justificado (cambio de domicilio, conciliación vida laboral y personal, asunto familiar grave, etc).

-. Cuando se oferten cambios de descanso consigo mismo por encima de los cupos establecidos en cada momento, la Oficina de Nombramiento de Servicios informará de esta opción mediante el envío de mensajes a través de las aplicaciones y los canales oficiales que se establezcan al efecto, con indicación del cupo adicional para descansar.

-. Se planificarán y llevarán a efecto, en su caso, las actuaciones necesarias para impedir la visión de la cabina de mando de los trenes desde el recinto de viajeros, a

BOCM-20250531-2

excepción de Metro Ligero. En el plazo máximo de un año se llevarán a cabo las actuaciones necesarias para su modificación.

-. Prácticas de formación en Metro Ligero: Los maquinistas de tracción eléctrica tendrán que dedicar, durante la realización de cursos para obtener la habilitación para conducir trenes de Metro Ligero, las 15 primeras horas a la realización de prácticas de conducción sin viajeros, antes de poder manejarlos con ellos a bordo.

-. Formación para cuadros anuales de servicio: Como consecuencia del adelanto de los cuadros de servicio de 2023, se programará la formación necesaria para que cada trabajador pueda tener la capacitación necesaria para desempeñar el puesto de trabajo que le haya sido asignado. En el supuesto de que, por causas organizativas o por causas imputables al trabajador (situaciones de IT, bajas maternales, bajas paternales, etc.) alguno de los referidos cursos no pudiera realizarse con anterioridad a la entrada en vigor de los cuadros de servicio de que se trate:

Si el trabajador, a fecha 1 de enero, no hubiera recibido la formación necesaria para el desempeño de su puesto de trabajo, podrá tomar servicio, desde dicha fecha, en el lugar asignado en los cuadros de servicio anual, siendo desplazado a la ubicación donde resulte necesario, en función de la formación de la que disponga, pudiendo retornar a la ubicación de origen en las mismas condiciones y con las mismas excepciones dispuestas en el apartado de desplazamientos. Estos casos no se considerarán a efectos del cómputo del número máximo de desplazamientos.

Si por cualquier circunstancia, como es la situación actuación actual de COVID, el número de alumnos por curso estuvieran limitados por necesidades de reducción del aforo, no aplicaría la medida establecida en el párrafo anterior, siendo el trabajador, en este caso, asignado en el servicio diario a partir del 1 de enero, en tanto reciba la formación precisa para el desempeño de su puesto de trabajo.

-. Formación del personal de reserva: Con el objetivo de garantizar una mejor cobertura del servicio, y reducir la necesidad de efectuar desplazamientos de personal entre líneas, se programará para el año 2022 la formación necesaria para que, al menos, cincuenta maquinistas de tracción eléctrica adscritos a la reserva reciban la formación en conducción de todos los tipos de trenes que circulan por la red de Metro, con la excepción de los trenes de Metro Ligero.

(*) este acuerdo ha sido objeto de posterior aclaración en los términos que figuran en el apartado Tres B.4 de este anexo XVII.

BOCM-20250531-2

ACUERDOS SOBRE MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA EL COLECTIVO DE TÉCNICOS DE LÍNEA.

Se establecerá un sistema de petición abierta para la solicitud y asignación de puestos de trabajo que, garantizando la presentación de peticiones por todo el colectivo, permita que los técnicos de línea puedan conocer, en el momento de llevarla a cabo, los puestos de trabajo a los que han optado las personas con mejor situación escalafonal, y, por tanto, sus posibilidades reales de opción.

El referido sistema entrará en funcionamiento coincidiendo con la apertura del plazo de solicitudes para los cuadros de servicio del año 2022 y estará organizado por las Coordinaciones de Línea.

Permanecerá vigente el sistema de solicitud actualmente aplicable para este colectivo, como método alternativo para el supuesto de que el nuevo sistema de solicitud ahora establecido no resultara viable por cualquier motivo.

ACUERDOS SOBRE MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA EL COLECTIVO DE JEFES DE DEPÓSITO.

La Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio podrá modificar la secuencia establecida para los cambios de turno de trabajo de jefes de depósito, así como la asignación de turno en el avance de servicio mensual.

La solicitud de asignación de PAP se realizará un día determinado y en una franja horaria establecida. Esta medida será de aplicación a partir del mes de junio del año 2021.

En la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio se establecerá el día y franja horaria de solicitud de PAP para el colectivo.

ACUERDOS SOBRE MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA EL COLECTIVO DE OTICS.

Se establecerá un sistema de solicitud y asignación de vacantes que, garantizando la presentación de peticiones por todo el colectivo, permita que operadoras y operadores telemando de instalaciones y control de seguridad puedan conocer, en el momento de llevarla a cabo, las ya solicitadas por las personas con mejor situación escalafonal, siempre que no tengan vacantes concedidas previamente (dentro del año natural) y siempre respetando la normativa vigente al respecto.

Se analizará en la Comisión de Seguimiento y Desarrollo de Convenio.

Permanecerá vigente el sistema de solicitud actualmente aplicable para este colectivo, como método alternativo para el supuesto de que el nuevo sistema de solicitud ahora establecido no resultara viable por cualquier motivo.

A partir del año 2022 los cuadros de servicio de operadores telemando de instalaciones y control de seguridad incorporarán, respecto de los vigentes en 2021, un puesto

BOCM-20250531-2

adicional, de 22:00 a 2:00 horas en el recinto de Nuevos Ministerios, y tres de reserva de turno (uno en el turno de mañana, uno en el de tarde, y uno de 18:00 a 2:00 horas).

Apartado Tres.- Acuerdo alcanzado en la reunión de la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo 2020-2021, de fecha 22 de diciembre de 2022, para aclaración de los denominados *Preacuerdos* recogidos en la cláusula 17ª de dicho convenio colectivo.

Su transcripción literal (si bien, parcial, dado que no se reproducen aquellos contenidos que ya no están vigentes) es la siguiente:

Tras haber ratificado previamente en el día de hoy los *Preacuerdos* contenidos en la cláusula 17ª del vigente convenio colectivo 2020-2021, ambas Partes siguen debatiendo respecto de dichos *Preacuerdos*, alcanzándose los siguientes acuerdos:

Acuerdos sobre la Sección de Mantenimiento de Escaleras Mecánicas

Ambas Partes acuerdan que, en la Sección de Mantenimiento de Escaleras Mecánicas, a partir del día 1 de julio de 2023, serán de aplicación los porcentajes de presencia mínima efectiva establecidos en este preacuerdo 2.4, esto es, 50% de oficiales en días laborables y 40% de oficiales en días laborables del periodo de verano.

Acuerdos sobre aclaraciones del contenido de otros *preacuerdo*s de la cláusula 17ª.

Tras haber ratificado los citados *Preacuerdo*s de la cláusula 17ª, las Partes constatan la necesidad de aclarar, de forma consensuada, el contenido de determinados aspectos de algunos de dichos Preacuerdos ya ratificados; de lo que seguidamente dejan constancia, formalizando los siguientes acuerdos:

B.1.- En relación con el preacuerdo distinguido como 2.1.- Modificación de condiciones de trabajo del personal perteneciente al Servicio de Mantenimiento de Ciclo Corto con la finalidad de mejorar la productividad del mismo, incluyendo, entre otros, la reorganización de algunas secciones, las prestaciones de servicio en sábados, domingos y festivos, el sistema de vacaciones o los cupos de presencia.

Las Partes acuerdan aclarar el contenido de determinados aspectos del citado *Preacuerdo*, con el alcance y en los términos que seguidamente se indican:

Reserva de cupos vacacionales. Toda vez que las vacaciones pueden disfrutarse, además de en un periodo ininterrumpido de 30 días, mediante el fraccionamiento en dos periodos quincenales, se acuerda que, en este segundo supuesto, la reserva del 50% en los cupos vacacionales para los agentes de cada una de las antiguas secciones 392 y 393 solamente será de aplicación respecto de la primera quincena solicitada por éstos (es decir, para la correspondiente a la primera ronda de solicitud; pero no para la segunda ronda de solicitud).

BOCM-20250531-2

Asignación de días de descanso compensatorio por realización de guardia y solicitud de cambio de dicha asignación. Los descansos compensatorios por realización de guardias se asignarán como hasta ahora, esto es, normalmente, dentro de los 7 días naturales siguientes a su realización (o de los 15 días, en caso de semanas naturales que incluyan o antecedan a uno o más festivos), juntándolos con otros descansos preasignados de cada agente. No obstante, en casos puntuales, se podrán fijar dichos descansos compensatorios en días y periodos diferentes.

Cada agente podrá solicitar, hasta un máximo de dos veces (y hasta una tercera vez, en situaciones excepcionales, si el Servicio así lo permite) el cambio de fecha de los descansos compensatorios por guardia que tuviera inicialmente asignados, una vez conocidos éstos, para disfrutarlos en fechas posteriores a las iniciales, y siempre dentro del período afectado por el cuadrante de guardias publicado (habitualmente, de alcance trimestral). Por lo tanto, y en concreto, se podrá solicitar el cambio, desde la fecha de publicación del citado cuadrante (a excepción de lo que corresponde al último trimestre del año), proponiendo cualquier otro día, dentro del periodo temporal de guardias publicado, que sea posterior a la fecha en la que tuviera inicialmente asignada la realización de la guardia a la que corresponda el descanso compensatorio que se pretenda cambiar. Estos cambios deberán respetar siempre los cupos de presencia mínima efectiva que resulten de aplicación, así como las disposiciones legales vigentes respecto del descanso semanal.

Trabajadores adscritos a Metro Ligero para conformar los cupos de presencia mínima efectiva en la sección 404. Dichos cupos de presencia mínima efectiva habrán de estar conformados por trabajadores adscritos a Metro Ligero, según resultado de aplicar, en cada turno de trabajo, los porcentajes establecidos en el apartado 4 del preacuerdo a dicha plantilla de trabajadores. En cualquier caso, el cupo de presencia mínima efectiva deberá incluir necesariamente y de manera efectiva, en todos los casos, a, al menos, un trabajador adscrito a Metro Ligero. De igual forma, siempre habrá, al menos, un agente formado en ML en cada equipo de guardia.

Se nombrará una guardia extraordinaria de 2 agentes en Metro Ligero, cuando en función del calendario (puentes, festivos, etc.), no se pueda cumplir con las visitas diarias.

Los agentes presenciales asignados anualmente a Metro Ligero, estarán localizados en el Recinto de Hortaleza 9.4

Tipología de descansos recogida en listado del apartado 4 del preacuerdo. Se aclaran los siguientes aspectos:

BOCM-20250531-2

De dicho listado, en el que se recogen diferentes tipologías de descansos, se acuerda eliminar la mención a las vacaciones, puesto que no tiene la naturaleza de descanso.

Los diferentes tipos de descanso indicados no siguen ningún orden de preferencia entre sí, ni en lo que se refiere a su solicitud, ni en cuanto a la concesión de los mismos, pues la prioridad para la asignación vendrá determinada por el orden en que se hayan cursado las peticiones y no por la naturaleza del descanso que se solicita, siempre condicionado a los límites establecidos en el mencionado cuadro de cupos de presencia mínima efectiva y únicamente dentro del ámbito temporal afectado por la publicación del cuadrante de guardias. Los descansos compensatorios por realización de guardias tendrán prioridad como consecuencia de que se fijan coincidiendo con la publicación de los cuadros de guardias correspondientes, pero dicha preferencia no se extenderá a los cambios de fechas para su disfrute que puedan solicitarse posteriormente por los trabajadores.

Descansos para regularización de jornada anual. Se aclaran los siguientes aspectos:

La publicación de los cuadros de guardias correspondientes a los meses de octubre, noviembre y diciembre se llevará a efecto en los días finales de agosto; no obstante lo cual, los cambios de días de descanso compensatorio por guardias y los permisos por asuntos propios para disfrutar en el periodo 1 a 31 de diciembre solo se podrán solicitar a partir del día 1de octubre.

En lo que respecta a los días de descanso para regularización de jornada anual (RJ), coincidiendo con la publicación de los citados cuadros de guardia, el Servicio publicará un Aviso (abriendo plazo de petición hasta el 1O de septiembre) para que las trabajadoras y trabajadores interesados soliciten disfrutar dichos descansos (RJ) pendientes en fechas del periodo septiembre a diciembre. Todos aquellos que no fueran solicitados en plazo y asignados antes del 1 de octubre serán adjudicados directamente por el Servicio.

Cálculo del porcentaje establecido como cupo de presencia mínima efectiva en días laborables en general. Para el cálculo de los porcentajes establecidos para fijar en cada Sección del SMCC los cupos de presencia mínima para cada día laborable del año se tomará como referencia (para aplicar dichos porcentajes) el dato del número de agentes presenciales/disponibles que hubieran en esa Sección en la fecha que resulte de retroceder el calendario 30 días naturales respecto del día para el que se realiza la solicitud (si la fecha resultante de la retrocesión fuese día festivo, se tomará como referencia para el cálculo del porcentaje el primer día laborable anterior).

Para obtener ese dato diario (número de trabajadores presenciales/disponibles) no se tendrá en cuenta a los trabajadores que, en dicha fecha, se encontraran en situación de:

- Suspensión contractual por nacimiento de hijo.

BOCM-20250531-2

- Liberación sindical, de manera habitual, para realización de actividades de representación de los trabajadores (actividades sindicales).
- Incapacidad temporal (IT) de duración igual o superior a dos meses inmediatamente anteriores al día en que se realiza el cálculo.

Por el contrario, para obtener ese dato diario (número de trabajadores presenciales/disponibles) sí se tendrá en cuenta a los trabajadores que, en dicha fecha, se encontraran disfrutando de su período vacacional anual, PAP, o RJ por lo que, a estos efectos, tendrán la misma consideración que si estuvieran trabajando.

Para obtener dicho dato diario, los agentes trasladados de Sección se computarán en la Sección de destino.

En lo que corresponde a sistema de rotación para la elección preferente de localización, se establece que, además de llevarse a efecto, cada año, una rotación de grupo y subgrupo, se producirá, igualmente, la rotación entre los componentes de cada subgrupo, basada en las mismas pautas.

Se aclara que la mención “2x” del cuadro de cupo de presencia mínima efectiva se refiere al día 25 del mes de agosto.

B.2.- En relación con el *preacuerdo* distinguido como 2.2. Modificación de condiciones de trabajo del personal perteneciente al Servicio de Mantenimiento de Talleres Centrales, relacionadas, entre otras, con la creación de turnos en todas las secciones del taller, con la reducción de tiempos de trabajo o el establecimiento de cupos mínimos de plantilla.

Las Partes aclaran que, como consecuencia de la desaparición de las Secciones de Caja y de Manutención y Transporte, convenida en este preacuerdo, a los oficiales que estuvieran administrativamente adscritos a aquellas Secciones a fecha 3 de noviembre de 2022, se les considerará trasladados forzosamente a su nueva Sección y consolidada su adscripción a esta nueva Sección desde aquella fecha, con la consecuencia de su integración en el escalafón de la nueva Sección en atención a su respectiva fecha de ascenso al colectivo (categoría) de Oficial. Lo que se ha tenido en cuenta para la confección del correspondiente escalafón de la Sección de destino que figura como anexo del preacuerdo.

B.3.- En relación con el *preacuerdo* distinguido como 2.4 (únicamente para las Secciones del Servicio de SMIE) y como 2.5 (únicamente para la Sección de Señales).

Las Partes acuerdan que los trabajadores podrán solicitar el disfrute de los descansos compensatorios por guardia presencial para otras fechas posteriores, dentro del trimestre al que afecte la publicación del cuadrante de guardias

BOCM-20250531-2

correspondiente, así como para otras fechas anteriores comprendidas en el término de 30 días naturales anteriores a la fecha inicialmente señalada para dichos descansos, todo ello manteniendo siempre las disposiciones legales vigentes en cuanto al descanso semanal mínimo, así como las derivadas de la aplicación de los cupos mínimos de presencia efectiva. Estos cambios de descanso compensatorios solo se podrán solicitar una única vez para cada fecha de descanso. Se llevarán a efecto las regularizaciones que correspondan, a fin de dar cumplimiento a la jornada laboral, en cómputo anual, en los casos en que se disfrute de descansos compensatorios que no se generen. A estos efectos y de conformidad con lo previsto en el acuerdo alcanzado en reunión con la Comisión Permanente del Comité de Empresa de fecha 27/01/2017, sí se consideran generados los descansos compensatorios por guardias presenciales nombradas que resulten afectadas por situaciones de IT producidas dentro de las 72 horas anteriores al comienzo de dicho servicio de guardia.

B.4.- En relación con el *preacuerdo* distinguido como 2.8.- Medidas específicas para el colectivo de Maquinistas de Tracción Eléctrica (MTE) y, en concreto, con la "implantación de un nuevo sistema organizativo a partir de la entrada en vigor de los cuadros de servicio de 2023 para que el personal del colectivo de maquinistas de tracción eléctrica finalice su jornada de trabajo en la estación donde ésta haya comenzado, o en la más próxima al depósito o cochera en que, en su caso, la hayan iniciado".

La empresa se compromete a seguir sin aplicar para el colectivo de trabajadores de Maquinista de Tracción Eléctrica, (MTE; antes Conductores) la obligación de prolongar su jornada laboral hasta un máximo de una hora diaria y hasta un total de dos veces al mes por agente (prevista en la cláusula 16ª del convenio colectivo 2005-2008), tal y como no se viene aplicando hasta la fecha.

Aclaraciones sobre el acuerdo distinguido como "Medidas de mejora y desarrollo de los procesos de asignación de servicios y posibilidades de modificación de turnos, descansos y vacaciones que afectan indistintamente a diversos colectivos de la División de Operación".

En concreto, respecto del texto literal que se transcribe:

Todos los trabajadores del Área de Gestión Operativa de Líneas, incluido el personal de reserva, que sean desplazados a prestar servicio a una estación o línea distinta de la inicialmente asignada podrán retornar a su estación, Coordinación de Línea, Línea, TICS o Depósito de origen, si así lo desean, y previa solicitud, dentro de la jornada laboral ordinaria (en el caso de Maquinistas de Tracción Eléctrica podrán retornar hasta la ubicación en la que hubieran iniciado su jornada), salvo que dichos desplazamientos traigan su causa:

(i) en cubrir aquellos eventos que previamente hayan sido comunicados, suspensiones de servicio, aglomeraciones derivadas de una situación excepcional y que, por lo tanto, no sean algo habitual en la estación a la que la persona trabajadora haya sido desplazada y,

BOCM-20250531-2

(ii) en el caso de los maquinistas de tracción eléctrica, en la finalidad de mantener la cobertura de servicio para el cumplimiento de la tabla de trenes correspondiente.

Se hacen las modificaciones y/o aclaraciones siguientes:

Todas las personas del Área de Gestión Operativa de Líneas, incluido el personal de reserva, que sean desplazadas a prestar servicio a una estación o línea distinta de la inicialmente asignada podrán retornar a su estación, Coordinación de Línea, Línea, TICS o Depósito de origen, si así lo desean, y previa comunicación, dentro de la jornada laboral ordinaria (en el caso de Maquinistas de Tracción Eléctrica y de Jefes/as de Sector podrán retornar hasta la ubicación en la que hubieran iniciado su jornada), salvo que dichos desplazamientos traigan su causa en cubrir: (i) suspensiones de servicio (arrollamientos, rotura de carril o de catenaria, avería del tren o cualquier otra incidencia que motive una suspensión de servicio cualquiera que sea su duración); y (ii) para colectivos de estaciones en aglomeraciones derivadas de una situación excepcional y que, por lo tanto, no sean algo habitual en la estación a la que la persona trabajadora haya sido desplazada.

Para el personal de estaciones, en el caso de eventos programados que se prevea puedan suponer prolongación de jornada laboral ordinaria de las personas afectadas, se priorizará la asignación, con antelación, de personal voluntario; y si no se cubre así, se recurrirá a desplazamientos de otras y otros agentes necesarios.

Tanto en el caso de asignaciones voluntarias como no voluntarias, se informará del horario aproximado previsto de finalización del evento; si bien, en caso de prolongación imprevista del evento, las personas que fueran asignadas con carácter voluntario prolongarán su jornada laboral hasta el final del mismo, además del tiempo preciso para el retorno a su localización de entrada; y las restantes prolongarán su jornada laboral hasta un máximo de dos horas, incluyendo el retorno.

La empresa no aplicará, bajo ninguna circunstancia, el supuesto de excepción al retorno dentro de jornada ordinaria indicado en el apartado (ii), sobre cobertura de servicio para el cumplimiento de la tabla de trenes correspondiente. Cualquier modificación de esta medida requerirá acuerdo con la representación de los trabajadores.

Nuevas aclaraciones sobre el anterior apartado B.4., relativo al *Preacuerdo* distinguido como 2.8.- Medidas específicas para el colectivo de Maquinistas de Tracción Eléctrica (MTE) y, en concreto, con la "implantación de un nuevo sistema organizativo a partir de la entrada en vigor de los cuadros de servicio de 2023 para que el personal del colectivo de maquinistas de tracción eléctrica finalice su jornada de trabajo en la estación donde ésta haya comenzado, o en la más próxima al depósito o cochera en que, en su caso, la hayan iniciado".

En concreto, respecto del texto literal que se transcribe:

La empresa se compromete a seguir sin aplicar para el colectivo de trabajadores de Maquinista de Tracción Eléctrica, (MTE; antes Conductores) la obligación de prolongar su jornada laboral hasta un máximo de una hora diaria y hasta un total de dos veces al

BOCM-20250531-2

mes por agente (prevista en la cláusula 16ª del convenio colectivo 2005-2008), tal y como no se viene aplicando hasta la fecha.

Se hacen, como definitivas, las nuevas aclaraciones siguientes:

La empresa no podrá aplicar la obligación de prolongar la jornada laboral un máximo de una hora diaria y hasta un total de dos veces al mes para el colectivo de Maquinista de Tracción Eléctrica (MTE). Cualquier modificación de esta condición requerirá acuerdo previo con la representación de los trabajadores.

BOCM-20250531-2

ANEXO XVIII: OTROS CONTENIDOS DEL CONVENIO COLECTIVO PARA TRATAR Y, EN SU CASO, DESARROLLAR Y ACORDAR EN LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y DESARROLLO DEL CONVENIO COLECTIVO.

Como resultado de la negociación, se faculta a la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo para tratar y, en su caso, acordar lo que proceda respecto de determinados asuntos que se detallan a continuación:

- Protocolo de desconexión digital.
- Criterios para la asignación de contratos (Responsable del contrato).
- Posibilidad de cambiar la naturaleza de un PAP, de retribuido a no retribuido o viceversa, en las condiciones que determine la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo (plazo máximo de seis meses) y siempre que no coincida con otro absentismo (en caso de coincidir, el cambio no causará efectos). La medida entrará en vigor cuando los desarrollos informáticos lo permitan.
- Priorización y programación de las medidas que exigen desarrollo informático.
- Revisión de los actuales protocolos de actuación que recogen medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.
- Estudio de la posibilidad de implantación de la figura del correturnos en los ámbitos de Mantenimiento.
- Estudio de la posibilidad de incluir Mandos en la composición de los equipos de disponibilidad de los ámbitos de Mantenimiento.
- Comisión para la refundición de la normativa laboral interna vigente en la empresa.
- Estudio de posibles medidas para la contratación mediante el programa de inserción socio laboral para mujeres víctimas de violencia de género.
- Estudio de la consideración de puntos violeta en la red de Metro, por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

OPERACIÓN- Gestión Operativa de Líneas:

- Medidas que implican futuras modificaciones informáticas, en la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo: se analizarán todas las peticiones y se priorizarán en consideración a criterio de la comisión y a los criterios de desarrollo informático y disponibilidad del ACTI.
- Estudio de nuevo sistema de descansos para colectivos de AGOL distintos de los de MTE y Jefe/a de Sector.

Jefe/a de Sector:

- Procedimiento de cierre de servicio.
- Condiciones de la puesta en marcha de la Teleasistencia con imagen.
- Estudiar y analizar la posibilidad de modificación del sistema de explotación de la red convencional (puestos de trabajo resultantes de agrupación de estaciones).

Operador/a de Telemando y Control de Instalaciones y Seguridad:

- Incremento de puestos en los TICS existentes, de manera que se realice el telemando de instalaciones correspondientes a una o dos líneas por cada TICS con un mayor número de recursos. Asimismo, para poder asumir dicho incremento de puestos, se realizará la reubicación de líneas en algunos de los TICS actuales.
- Valorar la RTM.

BOCM-20250531-2

- Se valorará la posibilidad de habilitar horarios de servicio con turno de noche en determinados TICS.

Jefe/a de Depósito:
- Analizar eliminación de la asignación de la secuencia de turnos N-T-M.

OPERACIÓN- Soporte Operativo:

Auxiliar Técnico/a de Movimiento de Nombramiento:
- Auxiliar Técnico/a de Movimiento de Nombramiento: estudio de solicitud de un nuevo sistema de calendario de descansos.
- Analizar si se puede aplicar el cuadrante de vacaciones JS, cambios incluidos (por quincenas y PFAs sueltos).

OPERACIÓN- Puesto Central:

- Nuevo sistema de descanso para Inspector/a de Puesto de Mando, Auxiliar Técnico/a de Movimiento y Técnico/a Ayudante de Control de Estaciones.
- Estudiar problemática de RJ en el colectivo TACE.

MANTENIMIENTO DE MATERIAL MÓVIL:

- Estudiar la adecuación de pasar los tiempos estimados a baremados (SMCC y SMTC).
- De resultas del nuevo Plan de Inversiones de los medios de producción de Mantenimiento de Material Móvil, adaptar los procesos actuales.
- Estudio de procedimientos de trabajo actualizados, normas técnicas actualizadas, instalaciones en condiciones, mesas elevadoras, elevadores M4, etc.
- Continuar/adaptar la segmentación de tiempos de operaciones (SMCC y SMTC).
- Utilización de herramientas de movilidad para la actualización de equipos trazables.

Mantenimiento de Ciclo Corto:

- Mejora del sistema de rotatividad de depósitos en ciclo corto, para todos.
- Petición de localización para Mandos Intermedios.
- Desarrollo de guardias presenciales para TEMM y TEMM en funciones de RMC.
- Formación en todos materiales para TEMM.
- Asignación de RJ por criterios distintos al de antigüedad.

Talleres Centrales:

- Establecimiento de “cupos” de presencia mínima efectiva por turno y sección.
- Adecuar la gestión de las incidencias que motivan la prolongación de jornada en Sección de vehículos auxiliares.
- Macrosecciones.

MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES:

- Solicitud de RJs, colectivos a determinar, cuando estén publicados todos los cuadrantes de guardia del año y eliminar la ventana de petición.

BOCM-20250531-2

Mantenimiento de Instalaciones de Estaciones:

- Adecuación del número de personas para realización de determinadas tareas en el SMIE.
- Estudiar el incremento del número de revisiones de escaleras mecánicas por jornada laboral en el SMIE.
- Para Oficiales/as de la Sección de Primer Nivel de Mantenimiento Multifuncional y de Mantenimiento de Instalaciones de Baja Tensión se establecerán cuadrantes separados de guardias para que no repitan las mismas personas. En concreto, se establecerán 3 escalafones de agentes por turno parala asignación de las siguientes categorías de festivos:
  - Fines de semana convencionales.
  - Festivos señalados (aporte de fechas concretas pendiente de la PS).
  - Festivos Navidad (aporte de fechas concretas pendiente de la PS).

  Los criterios de asignación de las guardias de estos festivos serán:
  - Agrupación de festivos a fines de semana colaterales a fin de publicar conjuntamente las correspondientes jornadas de guardia.
  - Se considerará la asignación por turno del año previo de los y las agentes a estas fechas especiales (festivos señalados y Navidad).
  - Siempre que sea posible, se evitará la asignación a una misma persona de dos guardias seguidas de fines de semana convencionales.

Mantenimiento de Electrificación y Señalización Ferroviaria:

- Energía. Cupos diferenciados para Mandos intermedios (TEI).
- Energía. Ajustar el inicio del cuadro anual después de los descansos.

COMMIT:

- Revisión de cupos de presencia en martes, miércoles y jueves

MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURAS:

- Regulación cupos de presencia mínima (Vía y Obras).

Vía:

- Revisión recintos de toma de servicio (revisar Cuatro Vientos).
- Incluir Mandos en reserva de ML.

Obras:

- Formación para los trabajos de manejo y operación específica del vehículo auxiliar de mantenimiento del saneamiento (conducción y manejo del vehículo especializado en estas tareas, actualmente el DA-421), para la Sección de Conservación de Obra Civil.
- Valorar la incorporación de mandos intermedios al equipo de disponibilidad.

BOCM-20250531-2

LOGÍSTICA:

- Adecuación del número de personas para realización de determinadas tareas en el Área de Logística.
- Conducción voluntaria de vehículos pesados por parte de oficiales (sección de Almacén).
- Solución de incidencias de primer nivel en equipos automatizados (sección de Almacén).
- Realización de trabajos básicos de almacén en guardias presenciales (sección de Almacén).

SEGURIDAD:

- Delegación de funciones del Director de Seguridad para los Técnicos/as Ayudantes de Seguridad de Puesto Central.
- Cambios de vacaciones y PFAs.
- Calendario de descansos con más SDF.

ACTI:

- Documento ciberseguridad. Valoración de sistemas de cobertura de necesidad presencial para fines de semana.
- Aplicación acuerdo 2022 documento disponibilidad.

BOCM-20250531-2

ANEXO XIX: MEDIDAS PLANIFICADAS PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS LGTBI.

JUSTIFICACIÓN.

El 1 de marzo de 2023 se publicó la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, que en su artículo 15.1 establece la obligación para las empresas de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el ámbito laboral. El contenido y alcance de estas medidas ha sido desarrollado mediante el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO DE METRO DE MADRID.

Metro de Madrid, S.A. da cumplimiento a lo establecido en el artículo 8.4 del Real Decreto 1026/2024, al disponer de un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral por orientación sexual, identidad de género y/o expresión, acordado en el seno de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de Metro, y que figura publicado en la intranet de la empresa, para general conocimiento y a disposición de la plantilla afectada.

PARTES NEGOCIADORAS.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 6.1. del Real Decreto 1026/2024, se establece como comisión negociadora de las medidas planificadas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en Metro a la Comisión Negociadora del convenio colectivo de Metro de Madrid y, en su caso, a la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo de Metro de Madrid, S.A.

ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

Las medidas planificadas serán de aplicación a todas las personas trabajadoras de Metro de Madrid.

El ámbito temporal de las medidas abarca, según la planificación establecida, el período 2025-2027.

MEDIDAS PLANIFICADAS PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS LGTBI EN METRO DE MADRID.

OBJETIVO GENERAL

Garantizar la igualdad real y efectiva para la garantía de los derechos de las personas LGTBI en Metro de Madrid.

BOCM-20250531-2

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Establecer una política de tolerancia cero respecto a la discriminación y/o el acoso por orientación sexual, identidad/expresión de género o características sexuales.
Favorecer entornos de trabajo libres y respetuosos para las personas del colectivo LGTBI.
Sensibilizar a la plantilla en materia de derechos e igualdad de oportunidades de las personas del colectivo LGTBI, especialmente de las personas trans.
Promocionar estrategias o actuaciones que impulsen la visibilidad de las personas del colectivo LGTBI.

MEDIDAS

1. Cláusula de igualdad de trato y no discriminación.

El convenio colectivo recoge en su articulado cláusulas de igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

Responsables: Comisión negociadora convenio colectivo.
Cronología de Implantación: A la firma del convenio colectivo.
Indicadores: Inclusión de la mención en las cláusulas relativas a no discriminación LGTBI en el convenio colectivo.

2. Acceso al empleo, clasificación y promoción profesional.

El convenio colectivo incluye en las cláusulas de convenio relativas a contratación, clasificación y promoción profesional, mención expresa al respeto a la igualdad de trato y no discriminación en dichos ámbitos por razón de género, orientación e identidad sexual y expresión de género o características sexuales.

Responsables: Comisión negociadora convenio colectivo.
Cronología de Implantación: A la firma del convenio colectivo.
Indicadores: Inclusión de las cláusulas en el convenio colectivo.

Incluir un manual de buenas prácticas/guía en los procedimientos de selección y promoción, mención expresa relativa a los posibles sesgos inconscientes discriminatorios que pueden afectar a las personas pertenecientes a colectivo LGTBI.

Responsables: Dirección RR.HH., Agente de Igualdad.
Cronología de Implantación: Primer semestre 2025.

BOCM-20250531-2

Indicadores: Documento guía de buenas prácticas con inclusión de posibles sesgos inconscientes discriminatorios, entre los que se mencionen ejemplos de los que afecten a las personas del colectivo LGTBI.

Justificante de la publicación de la difusión en en Andén Central de la actualización de la guía.

Incluir el compromiso de Metro de Madrid con la igualdad de oportunidades, con mención expresa del colectivo LGTBI en todos sus canales de reclutamiento.

Responsables: Dirección RR.HH., Agente de Igualdad.
Cronología de Implantación: Primer semestre 2025.
Indicadores: Mensajes elaborados e incluidos en los canales de reclutamiento.

3. Formación, sensibilización y lenguaje.

Incluir en la oferta formativa de la intranet para las personas trabajadoras de Metro un apartado específico sobre diversidad sexo-afectiva y familiar e igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, que fomente la concienciación de los posibles riesgos de LGTBIfobia en los entornos laborales y promueva el respeto a los derechos de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI.

Responsables: Servicio de Formación y Gestión del Conocimiento, Agente de Igualdad.
Cronología de Implantación: Segundo semestre 2026.
Indicadores:
Publicación del curso en la plataforma de formación.
Seguimiento anual de personas que han realizado el curso.

Formar en materia de posibles riesgos de LGTBIfobia a las y los mandos intermedios y a las personas con responsabilidades concretas en este ámbito de riesgos.

Responsables: Servicio de Formación y Gestión del Conocimiento, Agente de Igualdad.
Cronología de Implantación: Segundo semestre 2026.
Indicadores:
Ficha del curso.
Listado de personas convocadas y correo de convocatoria.
Hoja de firmas del curso.

Formar en materia de transexualidad al personal sanitario, haciendo especial hincapié en la corrección de trato y la privacidad.

BOCM-20250531-2

Responsables: Servicio de Formación y Gestión del Conocimiento, Agente de Igualdad.
Cronología de Implantación: Primer semestre 2027.
Indicadores:
Ficha del curso.
Listado de personas convocadas y correo de convocatoria.
Hoja de firmas del curso.

Realizar campañas de comunicación, información y sensibilización en la empresa dirigidas a todo el personal, dando visibilidad a la diversidad de las familias y promocionando el respeto ante las distintas orientaciones sexuales y expresiones de género.

Responsables: Dirección RR.HH., Área de Marca, Área de Medios, Agente de Igualdad.
Cronología de Implantación: Medida de continuidad.
Indicadores:
Planificación anual publicaciones.
Publicaciones realizadas.

Realizar manifestaciones públicas de apoyo, ya sea en la intranet de la empresa, en redes sociales, comunicaciones internas o la participación en eventos de apoyo al colectivo LGTBI.

Responsables: Dirección RR.HH., Área de Marca, Área de Medios, Agente de Igualdad.
Cronología de Implantación: Medida de continuidad.
Indicadores:
Planificación anual publicaciones.
Publicaciones y campañas realizas.

Incluir en los programas de formación de personas trabajadoras de nuevo ingreso nociones de igualdad de trato y no discriminación por razón de género y de las personas LGTBI.

Responsables: Servicio de Formación y Gestión del Conocimiento, Agente de Igualdad.
Cronología de Implantación: Segúndo semestre 2026.
Indicadores:
Ficha curso.
Personas ingresadas en la empresa.
Registro/hojas de firmas de asistentes.

4. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Difundir y divulgar el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género, con el fin de prevenir y

BOCM-20250531-2

erradicar acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género en Metro de Madrid.

Responsables: Dirección RR.HH., Agente de Igualdad.
Cronología de Implantación: Medida de continuidad.
Indicadores:
Planificación anual publicaciones.
Publicaciones y campañas realizas.

Informar de la existencia del protocolo contra el acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género en los manuales o sesiones de acogida, proporcionando una copia del mismo a quienes comiencen relación laboral o de prácticas (personas becarias) en la empresa.

Responsables: Dirección RR.HH.
Cronología de Implantación: Medida de continuidad.
Indicadores:
Listado personas ingresadas o de prácticas.
Acceso a la documentación puesta a disposición.

Establecer medidas dentro de la empresa, de acuerdo con la legislación vigente, en orden a garantizar que las personas transexuales, transgénero e intersexuales puedan ser sujetos de plena titularidad jurídica (derechos y obligaciones) correspondientes a la persona; y nombradas y tratadas de acuerdo con el género con el que se identifican libremente determinado, con respeto a su dignidad y privacidad.

Responsables: Dirección RR.HH., Agente de Igualdad.
Cronología de Implantación: Primer semestre 2026.
Indicadores:
Medidas establecidas.
Publicación de las medidas difundidas entre la plantilla.

Habilitar los mecanismos administrativos oportunos para adaptar los archivos y bases de datos de la empresa, eliminando toda referencia a la identificación anterior de la persona transexual, transgénero o intersexual, a excepción de las referencias necesarias en el historial médico confidencial que así proceda.

También en este sentido, se debe tener en cuenta el cambio de nombre de aquellas personas que estén en trámites legales para que de manera interna sea tratada con la nueva identidad hasta que dicho procedimiento finalice. Todo esto viene dado por la exposición diaria de estas personas en el proceso de cambio, su inclusión, y la discriminación que soportan.

Responsables: Dirección RR.HH., Agente de Igualdad.
Cronología de Implantación: Primer semestre 2027.
Indicadores:
Modificaciones realizadas en las bases de datos.

BOCM-20250531-2

Documento que recoja la forma de solicitud y los procedimientos establecidos.

En relación con la transexualidad, establecer un protocolo de actuación en aquellos casos en los que la persona transexual se encuentra en proceso de transición, de tal forma que se aseguren sus derechos laborales y se proteja la dignidad e integridad de la persona.

Responsables: Dirección RR.HH., Agente de Igualdad.
Cronología de Implantación: Primer semestre 2026.
Indicadores: Protocolo.

5. Permisos y beneficios sociales.

Se incluye en las cláusulas de convenio colectivo mención expresa a la garantía del acceso a los permisos, licencias sin retribución, beneficios sociales y derechos de los cónyuges y parejas de hecho y familias LGTBI para garantizar a todas las personas trabajadoras su disfrute en condiciones de igualdad, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, con especial atención a las personas trans.

Responsables: Comisión negociadora convenio colectivo.
Cronología de Implantación: A la firma del convenio colectivo.
Indicadores: Inclusión de la mención en las cláusulas relativas a permisos, licencias y otros beneficios sociales del convenio colectivo.

En relación con la transexualidad, se fija como permiso retribuido el tiempo de trabajo coincidente con la jornada laboral y preciso para celebrar la comparecencia de la persona interesada ante el Registro competente para formalizar su solicitud de cambio de nombre y género.

Responsables: Comisión negociadora convenio colectivo.
Cronología de Implantación: A la firma del convenio.
Indicadores: Inclusión del permiso en el convenio colectivo.

6. Régimen disciplinario.

El convenio colectivo incluye dentro de las sanciones muy graves que constituyen el régimen disciplinario de Metro el acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

Responsables: Comisión negociadora del convenio colectivo.
Cronología de Implantación: A la firma del convenio colectivo
Indicadores: Inclusión el listado de faltas y sanciones.

BOCM-20250531-2

CALENDARIO DE ACTUACIONES.

PLANIFICACION MEDIDAS			2025		2026		2027	
			SEM 1	SEM 2	SEM 1	SEM 2	SEM 1	SEM 2
1. Clausula igualdad de trato y no discriminacion	1.1	Inclusión de cláusula igualdad trato y no discriminación colectivo LGTVIQ+ convenio.	Firma convenio					
2. Acceso al empleo, clasificación y promoción profesional	2.1	Inclusión cláusulas convenio contratación, clasificación y promoción no discriminación LTBIQ+	Firma convenio					
	2.2.	Inclusión sesgos inconscientes personas LGTBIQ+ buenas prácticas procesos selectivos						
	2.3.	Compromiso igualdad oportunidades LGTBIQ+						
3. Formación, sensibilización y lenguaje	3.1	Formación diversidad sexo-afectiva y familiar e igualdad y no discriminación personas LGTBIQ+						
	3.2	Formación LGTBIfobia mandos intermedios y personas con responsabilidad						
	3.3	Formación personal sanitario transexualidad						
	3.4	Campañas comunicación y sensibilización internas diversidad familiar y personas LGTBIQ+	Medida de continuidad					
	3.5	Manifestaciones públicas Metro apoyo colectivo LGTBIQ+	Medida de continuidad					
	3.6	Formación nuevo ingreso igualdad LGTBIQ+						
4. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos	4.1	Difusión protocolo acosos LGTBIQ+	Medida de continuidad					
	4.2	Informar existencia protocolo acoso LGTBIQ+ sesiones acogida empresa	Medida de continuidad					
	4.3	Medidas personas trans nombradas y tratadas de acuerdo con el género identificado						
	4.4	Habilitación mecanismos adaptación archivos y bases de datos empresa identificación personas transexuales						
	4.5	Protocolo actuación procesos transición personas transexuales						
5. Permisos y beneficios sociales	5.1	Garantía permisos y beneficios sociales personas LGTBIQ+	Firma convenio					
	5.2	Permiso retribuido para registro cambio nombre y género personas trans	Firma convenio					
6. Régimen disciplinario	6.1	Sanciones muy graves acoso personas LGTBIQ+	Firma convenio					

BOCM-20250531-2

VIGENCIA DE LAS MEDIDAS.

La vigencia de las medidas planificadas será de 3 años a partir de la firma del convenio colectivo.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIODICA DE LAS MEDIDAS.

Para poder comprobar la implantación correcta de las medidas acordadas, se realizará anualmente un informe en el que se recojan los logros y dificultades durante la ejecución de las medidas y una evaluación final al finalizar el plazo de la vigencia de las medidas. En los citados informes se podrán contemplarla adopción de medidas correctoras, así como la incorporación de todas aquellas acciones que la organización considera necesarias para poder consolidar correctamente la igualdad de oportunidades.

Para el seguimiento y evaluación de las medidas propuestas se han descrito indicadores en cada una de las medidas.

Las medidas podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, corregir o inaplicar algunas de estas en función de los efectos que se hayan apreciado hasta el momento.

En cualquiera de las situaciones anteriores, las Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo se reunirá con el objetivo de realizar las modificaciones pertinentes según las circunstancias que se puedan dar en la organización. Para la realización de estas modificaciones se tendrá en cuenta los informes recogidos en el presente apartado.

PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LAS MEDIDAS PLANIFICADAS.

En caso de producirse discrepancias en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión de las medidas se podrá acudir a los mecanismos establecidos en el convenio colectivo.

BOCM-20250531-2

ANEXO XX: NUEVO MODELO DE PROMOCIÓN PROFESIONAL.

1. REQUISITO DE PERMANENCIA EN COLECTIVO PARA DETERMINADOS PROCESOS DE PROMOCIÓN.

Para participar en procesos de promoción interna para cubrir plazas de colectivos pertenecientes a los grupos profesionales de Empleados/as y de Mandos Intermedios y Técnicos/as no Titulados/as Cualificados/as se exigirá, además del cumplimiento de los restantes requisitos que correspondan o se establezcan, que los y las aspirantes acrediten un período mínimo de **dos años** de permanencia previa continuada realizando funciones de su colectivo (no penalizará este cómputo las situaciones de excedencia por cuidado de hijos) cumplido en la fecha del aviso de convocatoria del proceso de promoción en cuestión, siempre que el número de personas que cumplan esta condición en el ámbito subjetivo de la correspondiente convocatoria sea de al menos el doble del número de plazas ofertadas.

Por tanto, en el caso de que el número de personas que cumplan dicha condición en el ámbito subjetivo de la convocatoria sea inferior al doble del número de plazas convocadas, se seguirá exigiendo únicamente la acreditación de un período mínimo de dos años de antigüedad en la empresa, cumplido a la fecha del aviso de convocatoria del proceso de promoción en cuestión, de conformidad con lo ya establecido en la vigente normativa interna. Todo ello, salvo acuerdo específico en contrario suscrito con la Representación de las personas trabajadoras.

Para favorecer en lo posible el buen fin de estos procesos de promoción, en el supuesto de que, una vez finalizado el plazo de presentación de candidaturas, el número de personas admitidas a un proceso de promoción para los citados grupos profesionales sea menor que el de plazas ofertadas, se reabrirá plazo para presentar nuevas candidaturas sin exigir el requisito de dos años de permanencia previa continuada en el desempeño del colectivo, sino únicamente el de dos años de antigüedad en la empresa.

2. DETERMINACIÓN PUNTOS ADICIONALES PARA DETERMINADOS COLECTIVOS EN PROCESOS DE PROMOCIÓN EN EL ÁMBITO DE OPERACIÓN.

1.1. Objetivo.

Se pretende poner en valor la experiencia profesional y el conocimiento de determinados colectivos a la hora de promocionar a colectivos adscritos a los grupos profesionales de Empleados/as y de Mandos Intermedios y Técnicos/as no Titulados/as Cualificados/as en el ámbito de Operación.

Para ello, será requisito obligatorio que el candidato/a acredite un período mínimo de **dos años** de permanencia previa continuada en el desempeño de las funciones del colectivo al que se otorga la preferencia (no penalizará este cómputo las situaciones de excedencia por cuidado de hijos).

BOCM-20250531-2

1.2. Justificación.

Se prima la experiencia y conocimientos de los siguientes colectivos:

- Maquinista de Tracción Eléctrica (MTE) para el proceso de promoción a Jefe/a de Depósito (JD).
- Jefe/a de Sector (JS) y Auxiliar Técnico de Movimiento de Puesto Central (ATMPC) para el proceso de promoción a Operador Telemando de Instalaciones y Control de Seguridad (OTICS).
- Jefe/a de Depósito (JD) y Maquinista de Tracción Eléctrica (MTE) para el proceso de promoción de Técnico/a de Línea (TL).
- Jefe/a de Sector (JS), Operador Telemando Instalaciones y Control Seguridad (OTICS) y Auxiliar Técnico/a de Movimiento de Puesto Central (ATMPC) para el proceso de promoción a Técnico/a Ayudante Control Estaciones (TACE).
- Operador Telemando de Instalaciones y Control de Seguridad (OTICS) y Técnico/a de Línea (TL) para el proceso de promoción a Jefe/a de Línea (JL).
- Técnico/a de Línea (TL), Jefe/a de Depósito (JD), y Auxiliar Técnico Movimiento Puesto Central (ATMPC) para el proceso de promoción a Inspector/a de Puesto de Mando (IPM).
- Inspector/a de Puesto de Mando (IPM) para el proceso de promoción a Inspector/a Jefe/a de Puesto de Mando (IJPM).

2.3. Aplicación de puntuación adicional para procedimientos de promoción a colectivos pertenecientes al grupo profesional de Empleados/as.

Al resultado (nota numérica) que obtenga cada persona candidata en la primera fase del proceso de promoción (examen de conocimientos), se sumará la puntuación extra que seguidamente se indica si procede de determinado colectivo (colectivo actual o de origen). Para acreditar derecho a sumar dicha puntuación extra, el candidato/a deberá igualar o superar una nota mínima de 5 puntos en el examen de conocimientos.

- Promoción a JD:
  - Si el colectivo de origen es MTE, se sumarán 2,5 puntos.
- Promoción a OTICS:
  - Si el colectivo de origen es JS, se sumarán 2,5 puntos.
  - Si el colectivo de origen es ATMPC, se sumarán 0,5 puntos.

2.4. Aplicación de la preferencia para procedimientos de promoción a colectivos pertenecientes al grupo profesional de Mandos Intermedios y Técnicos No Titulados Cualificados/as.

Al resultado (nota numérica) que obtenga cada persona candidata en la primera fase del proceso de promoción (examen de conocimientos), se sumará una puntuación extra que seguidamente se indica si procede de determinado colectivo (colectivo actual o de origen). Para acreditar derecho a sumar dicha puntuación extra, el candidato/a deberá igualar o superar una nota mínima de 5 puntos en el examen de conocimientos.

- Promoción a TACE:
  - Si el colectivo de origen es OTICS, se sumarán 2,5 puntos.
  - Si el colectivo de origen es ATMPC, se sumarán 1,5 puntos.
  - Si el colectivo de origen es JS, se sumarán 0,5 puntos.

BOCM-20250531-2

- Promoción a TL:
  - Si el colectivo de origen es JD, se sumarán 2,5 puntos.
  - Si el colectivo de origen es MTE, se sumarán 0,5 puntos.

- Promoción a JL:
  - Si el colectivo de origen es TL, se sumarán 2,5 puntos.
  - Si el colectivo de origen es OTICS, se sumarán 1,5 puntos.

- Promoción a IPM:
  - Si el colectivo de origen es TL, se sumarán 2,5 puntos.
  - Si el colectivo de origen es JD, se sumarán 1,5 puntos.
  - Si el colectivo de origen es ATMPC, se 0,5 puntos.

- Promoción a IJPM:
  - Si el colectivo de origen es IPM, se sumarán 2,5 puntos.

Con ocasión de la entrada en vigor de esta nueva normativa, quedará derogada y sin efecto la normativa relativa a los colectivos preferentes anteriormente recogida en la normativa interna respecto de los procesos de promoción para los colectivos anteriormente indicados.

En la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo se podrán definir o modificar estos u otros nuevos supuestos, mediante la asignación de puntuación adicional, en los procesos de promoción interna para el acceso a colectivos adscritos a los grupos profesionales de Empleados/as y de Mandos Intermedios y Técnicos/as no Titulados/as Cualificados/as en el ámbito de Operación.

3. MOVILIDAD HORIZONTAL

3.1. Colectivos IPM, JL, TACE, ODC.

Las personas adscritas a los colectivos de IPM, JL, TACE y ODC podrán optar a participar, mediante movilidad horizontal, en los procesos de promoción/selección que se convoquen para cubrir plazas o habilitaciones de IPM, JL, TACE y ODC, con las siguientes condiciones y limitaciones:

- Las personas candidatas deberán acreditar un período mínimo de **cinco años** de permanencia previa continuada en el desempeño de las funciones de su colectivo actual.
- Las personas que procedan de dichos colectivos (IPM, JL, TACE y ODC) solo podrán ocupar, como máximo, el 20% del total de las plazas que se oferten en una determinada convocatoria (con aplicación, en su caso, del redondeo a la unidad, de forma que solo si el número siguiente a la coma es igual o mayor a 5 se suma una unidad).
- Las personas que participen en estos procesos competirán, con la salvedad posteriormente indicada, en igualdad de condiciones con las restantes personas aspirantes; de tal manera que el citado cupo máximo del 20% solo será ocupado efectivamente si las personas procedentes de estos colectivos acreditan derecho a ocupar plaza por la nota obtenida en las distintas fases del proceso.
- Como salvedad, al resultado de la prueba de conocimiento del proceso se sumará una puntuación extra si procede de determinado colectivo (colectivo de origen). Para acreditar derecho a sumar la siguiente puntuación extra, el candidato/a

BOCM-20250531-2

deberá igualar o superar una nota mínima de 5 puntos en el examen de conocimiento:

- Movilidad horizontal para acceso a TACE:
  - Si el colectivo de origen es JL, se sumarán 0,5 puntos extra.
- Movilidad horizontal para acceso a JL:
  - Si el colectivo de origen es IPM, se sumarán 0,5 puntos extra.
  - Si el colectivo de origen es TACE, se sumarán 0,5 puntos extra.
- Movilidad horizontal para acceso a IPM:
  - Si el colectivo de origen es JL, se sumarán 0,5 puntos extra.

Cuadro resumen:

COLECTIVO	NIVEL	OTICS	JD	TL	TACE	JL	IPM	IJPM
INSPECTORPUESTO MANDO	NIVEL 6					0,5		2,5
JEFE DE LÍNEA	NIVEL 6				0,5		0,5	
TÉCNICO AYUDANTE CE	NIVEL 6					0,5		
TÉCNICO DE LÍNEA	NIVEL 7					2,5	2,5	
JEFE DEPÓSITO	NIVEL 8			2,5			1,5	
OPERADOR T.I.C.S.	NIVEL 8				2,5	1,5		
MAQUINISTA T.E.	NIVEL 9		2,5	0,5				
JEFE SECTOR	NIVEL 9	2,5			0,5			
ATM PC	NIV 10	0,5			1,5		0,5	

Movilidad horizontal

3.2. Colectivos MTE y JS.

Se posibilitará un proceso para movilidad horizontal antes de la convocatoria externa de plazas de Oficiales/as prevista para el año 2025, en el que podrán participar Maquinistas de Tracción Eléctrica y Jefes/as de Sector. Solo podrán ocupar, como máximo, el 20% del total de las plazas que se vayan a ofertar en dicha convocatoria externa (con aplicación, en su caso, del redondeo a la unidad, de forma que solo si el número siguiente a la coma es igual o mayor a 5 se suma una unidad).

Mediante aviso de la División de Recursos Humanos se establecerán los requisitos de participación y las condiciones del proceso.
La Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo podrá establecer otros supuestos de movilidad horizontal relacionados con futuros procesos de convocatoria de otras plazas externas a la empresa.

BOCM-20250531-2

4. CURSOS DE FORMACIÓN PARA LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN A MANDOS INTERMEDIOS Y TÉCNICOS/AS NO TITULADOS/AS CUALIFICADOS/AS.

Con el objetivo de facilitar la conciliación profesional y familiar, los cursos necesarios que forman parte de estos procesos de promoción se impartirán en una proporción de al menos el 80% del tiempo del curso de formación, dentro de la jornada laboral; y como máximo el 20% restante se impartirá fuera de la jornada laboral, a través de medios telemáticos que no requieran la presencia de la persona trabajadora en un recinto de trabajo o escuela de formación y, en la medida de lo posible, coincidiendo con el período formativo presencial.
Esta medida de distribución del tiempo de los cursos de formación se aplicará en el último trimestre del año 2025, una vez finalizados los trabajos de preparación correspondientes.

5. PENALIZACIÓN POR RENUNCIA O POR NO SUPERACIÓN DEL CURSO DE FORMACIÓN EN LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN A MANDOS INTERMEDIOS, TÉCNICOS/AS NO TITULADOS/AS CUALIFICADOS Y A EMPLEADOS/AS.

Cuando un candidato/a renuncie a cubrir una vacante durante la realización, o tras la finalización, de un curso de formación para la promoción, o bien no supere el citado curso, quedará inhabilitado para presentarse a cualquier nuevo proceso de promoción interna en la empresa durante un plazo de los 5 años siguientes al hecho que motiva la penalización. En el caso de que incurra posteriormente en nuevos motivos de inhabilitación (renuncia o no superación) en cualquier otro proceso de promoción, cada nuevo plazo de inhabilitación será de 10 años.
Por excepción, el aviso de convocatoria establecerá, en su caso, un plazo determinado correspondiente al principio del curso de formación para la promoción, durante el cual la renuncia de la persona trabajadora no estará penalizada.

6. BOLSA DE PERSONAS CANDIDATAS EN RESERVA.

En los procesos de promoción interna que no cuenten con un curso de formación como una de sus fases se podrá constituir una bolsa de personas candidatas en reserva para cubrir eventuales vacantes no previstas que puedan producirse, tales como renuncias, fallecimientos, promociones, IPA, IPT, EDFs, o excedencias, producidas con posterioridad a la publicación de la convocatoria del proceso que genera la bolsa.
Esta bolsa de personas candidatas en reserva tendrá una vigencia de un año contado a partir de la fecha del aviso de publicación de resultados de la convocatoria y estará conformada por aquellas personas que, habiendo obtenido una nota de 5 puntos en la primera fase del proceso de promoción (prueba teórico-práctica de conocimientos), no hayan obtenido finalmente una de las plazas o habilitaciones convocadas. Estas personas deberán superar, de haberlas, las siguientes fases del proceso de promoción.
Las particularidades relativas a la constitución y funcionamiento de la bolsa de personas candidatas en reserva se concretarán en el aviso de cada convocatoria y se dará a conocer al Comité de Empresa con carácter previo a su publicación.

BOCM-20250531-2

ANEXO XXI: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DE LAS Y LOS MIEMBROS DE TRIBUNALES.

1. Objeto del Documento

El presente documento pretende subrayar los principios y normas de actuación que deberán observarse en el desarrollo de las funciones y tareas asignadas a quienes formen parte de los tribunales que se constituyan en Metro de Madrid, S.A., de conformidad con lo previsto en su vigente normativa interna, para llevar a cabo los siguientes procesos de selección o promoción:

- Procesos de promoción reglados (mediante concurso oposición) para cubrir plazas o habilitaciones de colectivos incluidos en el grupo profesional de empleados y empleadas (cláusula 34ª del convenio colectivo 2020-2021).

- Procesos de promoción para cubrir plazas de colectivos de libre disposición incluidos en el grupo profesional de Mandos Intermedios y Técnicas o Técnicos No Titulados Cualificados (cláusula 34ª del convenio colectivo 2020-2021).

Este protocolo será de obligado cumplimiento para quienes constituyan el tribunal, en el ámbito de su actuación personal como parte integrante de dicho tribunal, si bien no contraviene ni modifica la normativa interna vigente en la empresa sobre procesos de selección o promoción.

2. Normativa Aplicable

La actuación de las y los miembros de los tribunales reseñados en el apartado anterior está directamente relacionada con el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y con la observancia del código ético de Metro en el que se recogen los valores y principios que deben guiar el comportamiento de la plantilla en los distintos ámbitos de actuación de la empresa. En concreto:

- El artículo 19 de nuestro código ético hace expresa referencia a los procedimientos selectivos estableciendo que quienes formen parte de los órganos de selección tendrán en cuenta que dicho proceso debe reconocer los méritos y el potencial de las y los candidatos, de acuerdo a las necesidades de la empresa y del perfil requerido para cada puesto de trabajo, respetando el principio de igualdad. Además de este artículo, existen otros preceptos que habrán de tomarse en consideración y a los que hacemos referencia a continuación.

- En primer término, en el desarrollo de las pruebas selectivas celebradas en Metro, se habrán de observar los valores fundamentales en los que se asienta el código ético y que son mencionado en su artículo 4. Estos son el servicio público, la integridad y la profesionalidad. Estos valores corporativos obligan a todos los participantes, hombres y mujeres, y especialmente a quienes forman parte del

BOCM-20250531-2

tribunal, a actuar con honestidad, transparencia y estricto respeto a la normativa aplicable en cada caso.

– Asimismo, deberá tenerse en cuenta el artículo 11 que hace referencia a los conflictos de intereses. El principio de imparcialidad hace necesario que cualquier persona integrante del tribunal se abstenga de participar en procesos de decisión en los que puedan interferir intereses personales ya sean de índole familiar, económica o de otro tipo. Deberá también abstenerse de utilizar su posición y funciones en Metro para obtener, directa o indirectamente, ventajas o beneficios personales o materiales, ya sea para sí o para un tercero.

– Reviste especial importancia el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades legales tanto en materia de protección de datos de carácter personal como en el uso y comunicación de la información. Así el artículo 14 del código ético obliga a quienes formen parte del tribunal a guardar el debido secreto profesional con respecto a aquellos datos de carácter personal a los que tengan acceso por su trabajo y no revelar información a personas que no participen en su tratamiento. Adicionalmente se habrán de aplicar las medidas, normas y procedimientos establecidos por Metro para la protección en el tratamiento de los datos de carácter personal.

– Se deberá, además, tal y como recoge el artículo 21, proteger adecuadamente la información, cualquiera que sea la forma que adopte o los medios por los que se comparta o almacene, para asegurar su confidencialidad, integridad y disponibilidad. Por tanto, entre otras exigencias, las y los integrantes de los tribunales de examen no podrán hacer uso de la información obtenida en el ejercicio de las funciones de Metro para beneficio propio o de terceros.

– Por último, es necesario dejar constancia que en el ejercicio de cualquier actividad profesional dentro Metro de Madrid es necesario velar por la imagen de la empresa en la línea de lo dispuesto en el artículo 10 de código ético. En este caso formar parte de un proceso selectivo, en su preparación, vigilancia y/o evaluación, implica anteponer la reputación y prestigio de Metro de Madrid a cualquier otro interés particular.

3. Normas o prácticas de obligado cumplimiento

A continuación se detallan una serie de normas o prácticas de obligado cumplimiento por parte de todas aquellas personas que hayan sido designadas como parte de un tribunal de examen, lo que no constituye un listado exhaustivo de cómo desarrollar su función, dado que deberán cumplir siempre con la normativa interna vigente en la empresa, con las bases o avisos de los procesos de promoción y con el código ético de Metro de Madrid (lo que se detalla en el apartado anterior). No obstante, las prácticas siguientes se han

BOCM-20250531-2

diseñado para ayudar al cumplimiento de las normas y valores que han de presidir siempre las actuaciones de las personas que formen parte del tribunal:

BLOQUE A) CONFIDENCIALIDAD: se deberá guardar, en todo momento, confidencialidad total sobre el contenido de las pruebas y exámenes que serán propuestos a las y los candidatos. Esta condición abarca todo el periodo existente entre la confección de las preguntas del examen hasta el momento en que éste haya sido entregado a las personas candidatas para su resolución. Por ello:

- Las personas encargadas de la confección del examen guardarán completo secreto sobre el contenido del mismo, sin dar ningún tipo de información a nadie sobre los temas y cuestiones que incluye, ya sea implícita o explícitamente.
- Las personas encargadas de la custodia de los exámenes (ya sea en formato digital o en papel una vez impresos) deberán asegurar un nivel mínimo de seguridad, ya sea mediante almacenamiento en unidades de red protegidas por contraseña, y/o en armarios bajo llave una vez impresos. Se velará para que la cadena de custodia no se rompa en ningún momento del proceso.

  Estas mismas obligaciones pesarán sobre los exámenes realizados por las y los candidatos una vez haya concluido la prueba.
- El examen permanecerá custodiado por la persona encargada de su custodia hasta que las personas candidatas que vayan a realizarlo se encuentren en el lugar del examen, ocupando sus respectivas posiciones. En ese momento, y siempre en la misma sala o lugar en la que se celebre la prueba, se repartirá el examen a aquéllas.

BLOQUE B) IDONEIDAD DE LAS PERSONAS INTEGRANTES DEL TRIBUNAL: quienes formen parte del Tribunal deberán realizar sus funciones con total profesionalidad e imparcialidad, con independencia de cualquier condicionante que pueda afectar a su juicio (relaciones de amistad, parentesco, afinidad personal, afiliación sindical o política, etc.). Por ello será de estricto cumplimiento la política de conflicto de intereses de Metro de Madrid. En ella, se detalla cómo proceder en caso de que exista cualquier circunstancia que afecte a las y los miembros del tribunal.

BLOQUE C) HOMOGENEIDAD DE INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES: Ha de tenerse siempre presente que las personas candidatas tienen idénticos derechos de ser informadas sobre las pruebas y el resultado del examen, así como de que se protejan sus datos personales.

Por ello:

- El teléfono móvil u otro dispositivo electrónico sólo deberá ser utilizado por las personas que componen el tribunal, en relación con las pruebas que integran el examen, para el correcto desarrollo de sus funciones, quedando

BOCM-20250531-2

terminantemente prohibido otras acciones como la toma de fotografías, videos, grabaciones de sonido, etc.

- Quienes formen parte del tribunal (y no sean la persona que haya preparado el examen) conocerán conjuntamente y a la vez el contenido del mismo y custodiarán, los impresos de examen hasta el momento de su entrega a las y los candidatos.

- Las calificaciones serán comunicadas a las personas candidatas a través de Andén Central o en la forma que establezcan las bases (aviso) del proceso o decida el tribunal. Queda terminantemente prohibido comunicar calificaciones por vías alternativas a las anteriormente expresadas (mensajería instantánea, verbalmente, comunicaciones no oficiales, etc.).

- Tras la corrección del examen por parte del tribunal, se confeccionarán y firmarán dos ejemplares del acta con el resultado de las pruebas (uno de los cuales, con las firmas de las personas que conforman el tribunal, se guardará en un sobre inviolable) que quedarán, custodiadas por la persona del tribunal responsable de la publicación de los resultados en Andén Central. Una vez realizada la publicación, se enviará copia del acta en formato digital al resto de integrantes del tribunal y al Comité de Empresa.

BLOQUE D) RESPETO E IGUALDAD DE TRATO: Quienes integran el tribunal deberán velar por la igualdad de trato a todas las personas candidatas que participen en las pruebas, sin que ninguna resulte favorecida. Con tal finalidad, estas personas:

- Serán tratadas siempre con la máxima consideración y respeto, pero sin proceder de forma contraria a lo dispuesto en la normativa interna vigente o en las bases (aviso), independientemente de cualquier circunstancia que pudiera hacer pensar en la necesidad de obviar éstas.

- Deberán disponer de la misma oportunidad de conocer la información oficial, emitida por la empresa, a la hora de desarrollar la prueba.

4. Aplicación de este Protocolo

El presente protocolo será de aplicación a los procesos de promoción reseñados en el apartado 1, que se inicien a partir de la fecha de firma del convenio colectivo 2025-2027 y será puesto en conocimiento de todas las personas que estén o sean designadas como parte integrante de un tribunal de los mencionados en el citado apartado.

BOCM-20250531-2

ANEXO XXII: PROTOCOLO PARA EL TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE DECLARACIÓN DE ENFERMEDAD PROFESIONAL POR EXPOSICIÓN AL AMIANTO PARA PERSONAS TRABAJADORAS EN ACTIVO.

1.- OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo tiene por objeto regular el tratamiento de la situación en que se encuentran aquellas personas trabajadoras de Metro de Madrid, S.A. en activo en la empresa, a quiénes sea declarada una enfermedad profesional (EP) por motivo de patologías relacionadas con la exposición al amianto (MCA), con carácter firme y definitivo (se excluyen situaciones de período de observación), mediante su inscripción en el sistema CEPROSS.

En concreto, se pretende establecer diversas medidas para los casos de personas trabajadoras en activo (con vínculo laboral efectivo y vigente con la empresa), que obtengan una declaración de EP específicamente asociada a MCA, durante aquellos períodos en que no se encuentren en situación de Incapacidad Temporal (IT).

Este protocolo responde a consideraciones específicas en cuanto a su objeto y ámbito, por lo que no resulta, en ningún caso, de aplicación a cualquier otro tipo de situación de declaración de Enfermedad Profesional distinta a las específicamente motivadas por patologías relacionadas con la exposición al amianto (MCA).

2.- INICIACIÓN DEL PROTOCOLO

Este protocolo podrá iniciarse tanto a instancia de la empresa como de la persona trabajadora afectada.

2.1.- Iniciación a instancia de la empresa.

Por decisión del departamento responsable de la gestión de los Recursos Humanos de la empresa (actualmente División de RR.HH.) informando previamente, en este caso, a la persona afectada, así como al Comité de Empresa y al Comité de Seguridad y Salud.

2.2.- Iniciación a instancia o solicitud de la propia persona trabajadora afectada.

Se realizará a través de solicitud suscrita por la persona afectada en la que podrá hacer constar hechos, razones o motivos que fundamenten su solicitud, así como todos los documentos que considere oportuno para avalar su solicitud.

2.3.- La empresa informará, a los efectos oportunos, a la Comisión sobre Amianto en Metro, respecto de todos los casos que motiven la iniciación de este protocolo, ya sean a instancia de la empresa o de la propia persona trabajadora afectada.

BOCM-20250531-2

3.- VALORACIÓN DE LA SITUACIÓN DE LA PERSONA AFECTADA (POR EP ASOCIADA A MCA) E INFORME DEL ÁREA DE PREVENCIÓN LABORAL DE LA EMPRESA

Una vez iniciado el protocolo, ya sea a instancia de la empresa o de la persona afectada, el Área de Prevención, (en ejercicio de su competencia para la vigilancia de la salud laboral en la empresa), emitirá un informe valorativo de la situación de la persona afectada en cuestión, para cuya elaboración tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

- Entrevista personal con la persona afectada, a fin de informarle sobre el presente protocolo y valorar su estado de salud tanto en el ámbito físico como psíquico, incluyendo, si fuera necesario, la valoración de informes médicos de otros especialistas.
- Situación firme y definitiva de la persona afectada como sujeta a Enfermedad Profesional (EP) relacionada con amianto (MCA) e inscrita en el CEPROSS.
- Historial clínico-laboral de la persona afectada.
- Estudio (en colaboración con la Trabajadora Social) de posibles puestos de trabajo vacantes susceptibles de destino para recolocación de la persona afectada, que resulten compatibles con sus limitaciones funcionales o psicofísicas.
- Exploración Médica que resulte precisa, incluyendo, en su caso, la valoración de informes médicos de otros especialistas sobre el estado psicofísico de la persona afectada.

Se deberá emitir dicho informe en el plazo de los 60 días naturales siguientes a la iniciación del protocolo, garantizándose el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona afectada, así como el de la confidencialidad de la información médica relacionada con su estado de salud.

4.- MEDIDAS APLICABLES

Una vez haya recibido el informe del Área de Prevención Laboral sobre la situación de una persona afectada por EP asociada a MCA, el departamento responsable de la gestión de los recursos humanos en la empresa (actualmente, División de RR.HH.), teniendo en cuenta la opinión de dicha persona, resolverá sobre la adopción, en favor de la persona afectada por declaración de EP asociada a exposición a MCA, de alguna de las siguientes medidas:

4.1.-Adaptación del puesto de trabajo habitual.

Se llevará a efecto mediante la modificación del contenido funcional habitual y demás condiciones de trabajo concurrentes en el puesto de trabajo de la persona afectada, en la medida que resulte preciso para que la prestación laboral de esta persona resulte compatible o más acorde con su estado de salud, incluyéndose modalidades de reordenación del tiempo de trabajo, tales como la adaptación del horario o aplicación de un horario flexible.

BOCM-20250531-2

4.2.- Cambio de puesto de trabajo.

Se llevará a efecto mediante el traslado (provisional o definitivo, según decisión de la persona afectada) a un puesto de trabajo de su mismo o de otro colectivo, que resulte compatible o más acorde con su estado de salud (sin que esta medida implique, en modo alguno, que en el puesto de trabajo habitual persiste exposición a MCA). La persona así reubicada no sufrirá merma alguna respecto de las retribuciones que hubiera devengado en su puesto de trabajo de origen, de manera que, aunque perciba las retribuciones correspondientes a su nuevo puesto de trabajo, finalizado cada año natural, se hará la regularización en cómputo anual que corresponda para garantizar dicha indemnidad retributiva.

4.3.- Permisos retribuidos.

Como medida adicional de apoyo, protección y asistencia social a la persona afectada que vea adaptado o cambiado su puesto de trabajo o que experimente una reducción de su jornada laboral, no se considerarán temporalmente faltas de asistencia o puntualidad a efectos de sanciones, despido o descuentos retributivos, las de la persona afectada por una declaración de EP asociada a exposición a MCA, siempre que se deban a su situación física o psicológica derivada de esa circunstancia y mientras dicha situación persista; lo cual habrá de acreditarse mediante Informe del Área de Prevención Laboral y/o de la trabajadora social de la empresa, aunque sí deberán ser comunicadas a la empresa a la mayor brevedad posible. A estos efectos, se tendrán en cuenta los informes médicos de otros médicos o psicólogos especialistas ajenos a la empresa que pudieran tratar a la persona afectada.

4.4.- Medidas adicionales específicas para mayores de 58 años

4.4.1.- Reducción de la jornada laboral.

Como medida adicional de apoyo y asistencia social, en consideración, entre otras, a las circunstancias de edad y de prestación laboral sostenida en la empresa, la persona afectada por una declaración de EP asociada a MCA que: (i) tenga más de 58 años de edad; (ii) acredite más de 17 años de antigüedad en la empresa (excluyéndose de este computo, en su caso, los períodos de excedencia voluntaria); y (iii) haya ingresado en la empresa antes de 1 de noviembre de 2017; tendrá derecho a la reducción de la jornada laboral ordinaria (bien en modalidad de reducción de la jornada diaria o en cómputo anual) con disminución proporcional de la retribución. En particular, la persona afectada mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada laboral ordinaria en un tercio o menos.

4.4.2.- Permisos retribuidos temporales

4.4.2.1.- Como medida adicional de apoyo y asistencia social, en consideración, entre otras, a las circunstancias de edad y de prestación laboral sostenida en la empresa, podrán optar a permisos retribuidos temporales aquellas personas afectadas por una declaración de EP asociada a MCA que cumplan los siguientes requisitos:

BOCM-20250531-2

-que: (i) tenga más de 58 años de edad; (ii) en la fecha de la declaración de EP acredite más de 17 años de antigüedad en la empresa (excluyéndose de este computo, en su caso, los períodos de excedencia voluntaria); y (iii) haya ingresado en la empresa antes de 1 de noviembre de 2017. Si la persona afectada no tuviera 58 años de edad en la fecha de declaración de su EP, podrá optar a estos permisos retribuidos a partir de la fecha en que alcance la referida edad, siempre que acreditara el cumplimiento de los restantes requisitos en la fecha de declaración de su EP.

-que, en su caso, no se haya considerado viable (se haya descartado previamente) la aplicación de las medidas de adaptación de su puesto de trabajo y de asignación efectiva de un puesto de trabajo alternativo compatible con el estado de salud laboral de la persona afectada (por las condiciones objetivas de dichos puestos de trabajo y/o por las características del estado psicofísico de la persona afectada, sobre las que incide la circunstancia de edad).

Estos permisos retribuidos temporales se solicitarán a la División de RR.HH., pudiendo abarcar períodos sucesivos de hasta 2 meses, contados desde la fecha de la resolución del departamento de Recursos Humanos (RR HH) que determine si procede o no la concesión del primer permiso retribuido temporal. A estos efectos, el Departamento de RR HH efectuará, con carácter previo, la correspondiente revisión e informe valorativo respecto de la concurrencia de los requisitos exigidos para optar tanto al primer permiso retribuido temporal como a cada una de sus posibles prórrogas o renovaciones. Tales resoluciones del Departamento de Recursos Humanos (RR.HH.) sobre el primer permiso o sobre cada una de sus prórrogas se comunicarán a la Comisión sobre Amianto en Metro, incluyendo su motivación.

En cualquier caso, dichos permisos finalizarán necesariamente y, en su caso, de forma anticipada, en la primera de las siguientes fechas o hitos:

-la fecha de efectos de una resolución declarativa de la Incapacidad Permanente Total (IPT) de la persona afectada para su profesión habitual o de su Incapacidad Permanente Absoluta (IPA).

-la fecha de efectos de la jubilación parcial o plena de la persona afectada, en el entendimiento de que la persona afectada (siempre que reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva) está obligada a optar y solicitar la primera posibilidad de pasar a la situación de jubilación que se le presente, ya sea la de jubilación parcial o la de jubilación plena; en caso de incumplimiento de esta obligación, finalizará la situación de permiso retribuido.

De manera excepcional, en el caso de que la persona afectada acceda a la situación de jubilación parcial, el permiso retribuido podrá seguir siendo de aplicación respecto del período de trabajo que resulte de la jubilación parcial, hasta que concurra alguna de las situaciones anteriormente aludidas (Jubilación plena, IPT o IPA).

BOCM-20250531-2

Las situaciones de Incapacidad Temporal (IT) de la persona afectada supondrán una suspensión temporal del permiso retribuido temporal que hubiere sido concedido, el cual podrá reanudarse cuando finalicen estas situaciones de IT.

Durante dichos permisos, la persona afectada seguirá devengando los complementos retributivos correspondientes a la Prima de Eficacia, así como los asociados al turno de trabajo asignado en cuadros de servicio y el importe promedio del Complemento Variable que corresponda a su colectivo de pertenencia.

Con ocasión de la aplicación de esta medida de permisos retribuidos temporales, se ofrecerá a la persona afectada un tratamiento para mejorar su estado psicofísico, con la finalidad de recuperar en lo posible su capacidad laboral.

La persona afectada por declaración de EP asociada a MCA que se beneficie de esta medida de permisos retribuidos temporales (por no existir posibilidad de adaptar el puesto de trabajo, ni de encontrar un puesto de trabajo alternativo compatible con el estado de salud laboral de la persona afectada):

-No podrá optar (en caso de declaración de Incapacidad Permanente Total, IPT) por pasar a una situación de excedencia voluntaria en la empresa en los términos que establece la cláusula 33ª del vigente convenio colectivo.

-Percibirá una compensación económica según lo establecido en convenio colectivo, como indemnización por causar baja en la empresa, como consecuencia de una declaración de incapacidad permanente en el grado de total.

-Causará baja inmediata en la empresa como consecuencia de tal declaración de IPT y de la concurrencia de la imposibilidad de adaptación de su puesto de trabajo o de su recolocación en otro puesto de trabajo de la empresa.

-En caso de que se revise posteriormente y se deje sin efecto la declaración de IPT, procederá el reingreso en la empresa de la persona afectada, previa devolución de la compensación económica percibida, en los términos previstos al efecto en el convenio colectivo de la empresa.

La persona afectada por declaración de EP asociada a MCA que haya sido reubicada en otro puesto de trabajo compatible con sus limitaciones funcionales, como consecuencia de haber optado por la situación de excedencia voluntaria tras declaración de IPT contemplada en la cláusula 33ª del vigente convenio colectivo, no podrá beneficiarse de esta medida de permisos retribuidos temporales.

Se faculta expresamente a la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo para que, en su caso, establezca las modificaciones que resulten adecuadas respecto del presente apartado del Protocolo, como consecuencia de la futura promulgación de las novedades legislativas previstas en relación con la declaración de IPT.

4.4.2.2.- Como excepción, las personas que inicien un segundo período semestral de observación para determinar si concurre o no la afectación por declaración de EP asociada a MCA también podrán optar a un permiso retribuido temporal de hasta 2 meses

BOCM-20250531-2

de duración, contado a partir de la fecha de inicio de efectos de dicho segundo período semestral de observación.

5. DURACIÓN DE LA TRAMITACIÓN DEL PROTOCOLO.

El departamento responsable de la gestión de los recursos humanos deberá adoptar la medida o medidas que corresponda en el plazo máximo de 60 días naturales contados desde la fecha de inicio de la tramitación del presente protocolo, informando de las mismas a la persona afectada, al Comité de Seguridad y Salud, y al Comité de Empresa.

Mientras se sustancia este protocolo, y en tanto el Departamento de RR.HH. valora su situación y resuelve sobre la aplicación de las medidas que corresponda, la persona trabajadora afectada podrá disfrutar de un permiso retribuido de hasta 60 días de duración contados desde la fecha de inicio del presente protocolo.

Durante este periodo de permiso retribuido, la persona afectada seguirá devengando los complementos retributivos correspondientes a la Prima de Eficacia, así como los asociados al turno de trabajo asignado en cuadros de servicio y el importe promedio del Complemento Variable que corresponda a su colectivo de pertenencia.

6. VIGENCIA Y DURACIÓN DEL PRESENTE PROTOCOLO.

Este protocolo tendrá vigencia inicial desde la fecha de firma del presente convenio colectivo hasta la fecha de su finalización; manteniendo, además, dicha vigencia durante las situaciones de prórroga y ultraactividad del presente convenio colectivo hasta la formalización de un nuevo convenio.

(03/7.641/25)

BOCM-20250531-2