



herritarrentzako zerbitzuak

CONVENIO COLECTIVO 2016 – 2018 Metro Bilbao

www.fsc.ccoo.es/euskadi
Facebook: ccoo Metrobilbao
Twitter: @ccoometrobilbao



Sección Sindical **CCOO**
Uribitarte, 4 - 48001 Bilbao
Teléfono 669482430
email: metrobilbao@fsc.ccoo.es

DESPIERTA
ORGANÍZATE LUCHA

AFILIATE!

CONVENIO COLECTIVO
2016 – 2018
METRO BILBAO

FSC-CCOO Euskadi
C/Uribitarte 4, 48001 Bilbao
Teléfono: 669482430

www.fsc.ccoo.es/euskadi
facebook: Fsc Euskadi
twitter: @FSCEUSKADI
email: metrobilbao@fsc.ccoo.es

Depósito Legal: M-1948-2017
Enero 2017

ÍNDICE

TÍTULO PRELIMINAR

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.—Ámbito personal.....	11
Artículo 2.—Ámbito territorial.....	11
Artículo 3.—Ámbito temporal. Vigencia y denuncia.....	11
Artículo 4.—Carácter.....	12
Artículo 5.—Condiciones más beneficiosas.....	12
Artículo 6.—Comisión Paritaria.....	12

TÍTULO PRIMERO.—ORGANIZACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 7.—Jornada de trabajo.....	15
Artículo 8.—Vacaciones.....	21
Artículo 9.—Cómputo de las horas de trabajo. Bolsa de horas.....	25
Artículo 10.—Plan anual de servicios-Negociación.....	30
Artículo 11.—Cuadros de servicio.....	32
Artículo 12.—Mantenimiento (Material Móvil e Instalaciones).....	50
Artículo 13.—Brigadas de reparación urgente.....	57
Artículo 14.—Valoración de Puestos de Trabajo.....	61
Artículo 15.—Clasificación Profesional.....	61
Artículo 16.—Horas extraordinarias estructurales.....	63

TÍTULO SEGUNDO.— DERECHOS COLECTIVOS

Artículo 17.—Salud laboral.....	65
Artículo 18.—Formación.....	68
Artículo 19.—Plan de Euskaldunización.....	70
Artículo 20.—Jubilaciones.....	72
Artículo 21.—Carnés de viaje.....	72
Artículo 22.—Préstamos.....	73
Artículo 23.—Seguros.....	74
Artículo 24.—Protección jurídica.....	75
Artículo 25.—Vales de Comida.....	75

TÍTULO TERCERO.— CONDICIONES RETRIBUTIVAS

AÑO 2016.....	77
AÑO 2017.....	77
AÑO 2018.....	77
RETRIBUCIÓN VARIABLE NO CONSOLIDABLE POR OBJETIVOS.....	78
Artículo 26.—Salario valoración.....	79

Artículo 27.—Antigüedad.....	79
Artículo 28.—Gratificación extraordinaria.....	79
Artículo 29.—Complementos de incapacidad temporal.....	80
Artículo 30.—Garantía personal.....	80
Artículo 31.—Acoplamientos.....	81
Artículo 32.—Prima de conducción.....	81
Artículo 33.—Prima de disponibilidad funcional.....	81
Artículo 34.—Complemento Desarrollo.....	81
Artículo 35.—Prima de nocturnidad. Prima de trabajo nocturno.....	82
Artículo 36.—Prima de trabajo en sábados, domingos y festivos.....	83
Artículo 37.—Prima de turnicidad.....	83
Artículo 38.—Prima de horarios límites.....	85
Artículo 39.—Prima de disponibilidad por días de reserva.....	85
Artículo 40.—Bonus de estaciones.....	88
Artículo 41.—Plus de Nochevieja.....	88
Artículo 42.—Plus de Navidad y Año Nuevo.....	89
Artículo 43.—Prima de jornada partida.....	89
Artículo 44.—Prima de disponibilidad de Material Móvil.....	90
Artículo 45.—Prima por disponibilidad BRU.....	90
Artículo 46.—Bonus de presencia.....	90
Artículo 47.—Bolsa de vacaciones.....	91
Artículo 48.—Liberación por cargo sindical.....	91
Artículo 49.—Diferencia de nivel.....	91
Artículo 50.—Horas extraordinarias estructurales.....	92
Artículo 51.—Horas de fuerza mayor y Horas extraordinarias BRU.....	92
Artículo 52.—Compensación desplazamiento.....	93
Artículo 53.—Horas especiales.....	94
Artículo 54.—Reconocimiento médico.....	96
Artículo 55.—Formación.....	96
Artículo 56.—Ayuda escolar.....	97
Artículo 57.—Premio de permanencia.....	97
Artículo 58.—Indemnización por traslado forzoso.....	97
Artículo 59.—Jueves Aste Nagusia.....	98

TÍTULO CUARTO.—DERECHOS SINDICALES

Artículo 60.—Comité de Empresa.....	99
Artículo 61.—Composición del Comité de Empresa.....	99
Artículo 62.—Garantías de los miembros del Comité de Empresa.....	99
Artículo 63.—Delegados y delegadas sindicales.....	99
Artículo 64.—Normas comunes.....	99

Artículo 65.—Comisiones participativas.....	100
Artículo 66.—Otras Comisiones.....	102

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Normativa interna de Metro Bilbao.....	104
Segunda.—Procedimientos de resolución de conflictos.....	104
Tercera.—Contratación por medio de Empresas de Trabajo Temporal (ETT).....	105
Cuarta.—Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.....	105
Quinta.—Garantía de empleo.....	106
Sexta.—Cumplimiento del artículo 85.3c del Estatuto de los Trabajadores.....	106
Séptima.—Otras disposiciones.....	106

ANEXO I

Puestos de trabajo.....	109
-------------------------	-----

ANEXO II

PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.....	113
--	-----

ANEXO III

DESARROLLO PROFESIONAL. MODELO DE FORMACIÓN CONTINUA.....	117
---	-----

ANEXO IV

CRITERIOS DE ASIGNACIÓN DE BRU'S SOBREVENIDAS.....	119
--	-----

ANEXO V

ACLARACIÓN SOBRE LA RETRIBUCIÓN DE HORAS ESPECIALES. EJEMPLO.....	121
---	-----

ANEXO VI

GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	122
---------------------------	-----

NORMATIVA INTERNA

COBERTURA DE PLAZAS

Proceso interno de cobertura de vacantes.....	123
Acoplamiento.....	125
Personal excedente.....	126
Reincorporación de excedencias.....	128
Traslados voluntarios.....	128
Aprobado o aprobada sin plaza.....	129
Aplicación del sistema de clasificación profesional.....	131
Concurso-oposición.....	131
Condiciones de participación en concurso-oposición.....	132
Caso específico del puesto de Conducción.....	134
Procedimiento y resolución del concurso-oposición.....	135
Período de prueba para la promoción.....	136
Plazo para la toma de posesión del cargo.....	137
Renuncia.....	137
Permutas.....	138
Tribunal examinador.....	139
Escalafón.....	139
Configuración del escalafón.....	139
Determinación del número de orden en el escalafón.....	139
Proceso externo de cobertura de vacantes.....	141

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo Previo.....	145
Faltas del personal.....	145
Respecto del acoso ambiental y acoso sexista.....	145
Faltas leves.....	146
Faltas graves.....	147
Faltas muy graves.....	149
Sanciones.....	151
Por faltas leves.....	151
Por faltas graves.....	151
Por falta muy grave.....	152
Cancelación.....	152
Prescripción de las faltas.....	153
Procedimiento.....	153

PERMISOS RETRIBUIDOS, NO RETRIBUIDOS Y EXCEDENCIAS

Permisos retribuidos.....	157
Características de estos permisos.....	157
Clases.....	159
Permisos no retribuidos.....	169
Reducción de jornada conforme al artículo 37.5 del Estatuto de los trabajadores.....	170
Reducción de jornada voluntaria.....	170
Suspensión del contrato de trabajo por paternidad/maternidad.....	170
Excedencias.....	171
Concepto y clases.....	171
Forzosa.....	171
Voluntaria.....	171
Excedencia por cuidado de familiares.....	172
Año de libre disposición.....	172
Reglamento permiso año libre disposición.....	173

CONVENIO COLECTIVO DE METRO BILBAO, S.A. 2016-2017-2018

TÍTULO PRELIMINAR

El presente Convenio Colectivo contiene las normas que regulan las relaciones de trabajo del personal de Metro Bilbao dentro de su vocación de servicio público, que se integran dentro de la misión de la empresa a través de la utilización de modelos y entornos que satisfagan las necesidades humanas individuales y colectivas.

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.—Ámbito personal

Este Convenio será de aplicación a todo el personal laboral de plantilla de Metro Bilbao, si bien las condiciones económicas que se contemplan hacen referencia a quienes ocupen los puestos de trabajo incluidos en el Anexo I «Puestos de trabajo».

Artículo 2.—Ámbito territorial

El Convenio Colectivo tendrá aplicación en todas las dependencias, constituidas y que puedan constituirse, en que se desarrolle la actividad de la empresa.

Artículo 3.—Ámbito temporal. Vigencia y denuncia

La vigencia del presente Convenio abarcará el período comprendido entre el 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2018, con independencia de la fecha de su firma, salvo que expresamente se establezca otro criterio en alguno de sus apartados o conceptos.

Este Convenio se considerará denunciado el 1 de octubre de 2018. En todo caso, a efectos del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, una vez denunciado el Convenio, mantendrá su vigencia hasta la entrada en vigor de uno nuevo que lo sustituya con independencia del plazo que transcurra entre la denuncia del Convenio y la entrada en vigor del nuevo.

Artículo 4.—Carácter

El Convenio Colectivo tiene un carácter necesario e indivisible a todos los efectos, por lo que sus condiciones pactadas constituyen un todo orgánico unitario, debiendo ser observado y aplicado en su integridad.

Artículo 5.—Condiciones más beneficiosas

Podrán mantenerse, a nivel personal, determinadas condiciones que superen el Convenio, reconocidas con anterioridad al mismo, sin perjuicio del carácter absorbible y compensable de las citadas mejoras.

Artículo 6.—Comisión Paritaria

Funciones

La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación, administración y vigilancia del cumplimiento del Convenio, y tiene las siguientes funciones:

- Interpretación del presente Convenio por vía general, que podrán pedir quienes tengan interés directo en ello,
- Vigilancia del cumplimiento de su contenido, sin perjuicio de la competencia que, a este respecto, viniera atribuida por ley a otros organismos,
- Resolución de conflictos colectivos.

Composición y funcionamiento

La Comisión Paritaria estará constituida por un miembro de cada una de las Centrales sindicales firmantes del Convenio, e igual número de representantes por la Dirección de la empresa, de entre las y los componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo. Todas y todos los vocales dispondrán de voz y voto.

Las y los representantes de las y los trabajadores ostentarán la representación proporcional acreditada en el Convenio y para que los acuerdos sean válidos se necesitará la aprobación de los mismos por al menos el 50% de cada una de las partes, representantes de los trabajadores y trabajadoras y Dirección de la empresa, componentes de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria se reunirá periódicamente con carácter bimestral. Excepcionalmente, con carácter de urgencia y por causa justificada, ésta podrá ser convocada con 48 horas de antelación. En la convocatoria deberá figurar el orden del día que propone el o la convocante, sin perjuicio de que pudiera verse ampliado por otras materias si existiera acuerdo expreso y suficiente de las partes comparecientes.

La Comisión resolverá en el plazo máximo de cinco días, a contar desde la celebración de la primera reunión.

Del desarrollo de las reuniones y de su resultado, acuerdo o desacuerdo, se levantará la oportuna acta por parte de la persona a quien se le hubiera encomendado tal función.

Las resoluciones de la Comisión Paritaria tendrán carácter ejecutivo.

La intervención de la Comisión Paritaria y, en su caso, la utilización de los procedimientos «PRECO II», resultan preceptivos y previos a la incoación de cualquier procedimiento judicial y/o administrativo que se pudiera interponer respecto al objeto y materias que le son asignadas, sin perjuicio de ningún derecho irrenunciable.

TÍTULO PRIMERO.—ORGANIZACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO

Metro Bilbao precisa, para proporcionar un servicio de calidad adecuado a las necesidades de las y los clientes, de una capacidad organizativa flexible que le permita dar una rápida respuesta a la demanda de servicio que en cada momento se le plantee, respetando los procedimientos y normas establecidos en el presente Convenio.

Artículo 7.—Jornada de trabajo

1. Jornada

La jornada laboral de los años 2016, 2017 y 2018, tendrá una duración acorde a la jornada legal vigente, aplicable al sector público local.

2. Distribución de la jornada anual

El personal de las unidades de Línea (ocupantes de los puestos Jefatura de Operaciones, USI, Conducción, Supervisión de Estación, Limpieza de materiales, Auxiliar de línea, y Personal Administrativo de línea), Puesto de Mando (Supervisión y PMC Tráfico-Energía y PMC Seguridad-Comunicaciones), Gestión de Mano de Obra y Oficinas de Atención a Clientes, se organizará según cuadro de servicio.

Estos cuadros distribuirán su jornada anual en 44 semanas de trabajo para todos los colectivos salvo las Oficinas de Atención a Clientes y personal de limpieza. Los cuadros de servicio del personal de conducción, de estaciones y de PMC Tráfico-Energía y PMC Seguridad-Comunicaciones serán la base de una Planificación Anual del Servicio (PAS), organizando el trabajo, con criterios de equidad, en ciclo anual.

Los cuadros de servicio de los restantes colectivos organizarán su trabajo con criterio de rotación en ciclo semanal, quincenal, trisemanal, etc.

El resto del personal, Mantenimiento y Servicios Centrales, distribuirá su jornada anual de acuerdo a los calendarios laborales establecidos para cada colectivo. Estos colectivos son:

- Servicios Centrales.

- Mantenimiento de Material Móvil.
- Mantenimiento de Instalaciones (Señalización, Comunicaciones y Control, Energía y Electromecanismos, Vía, Catenaria, Auxiliares y personal administrativo).
- Almacén.

El calendario de los colectivos de Instalaciones será la base de una Planificación Anual del Servicio (PAS), organizando el trabajo, con criterios de equidad, en ciclo anual.

Todo el personal cumplirá la jornada anual pactada. Con este objetivo y para regularla, las diferencias de horas resultantes, tanto en cuadros de servicio como en calendarios laborales, serán gestionadas mediante la bolsa de horas. No formarán parte de la bolsa, las horas de fuerza mayor.

A todos los colectivos se les grafiará un total de 8 días de Planificación, dentro de cada anualidad, salvo el colectivo de OAC, cuyas reglas específicas se desarrollan en el artículo de vacaciones.

Las fechas correspondientes a los días de Planificación se fijarán para el colectivo sometido a calendarios en función de las reglas previstas en el punto 7.3.

Para el colectivo sometido a cuadro de servicio, las fechas correspondientes a los días de Planificación las establecerá la empresa, concatenando con días de vacaciones y FSR.

3. Calendarios laborales

La confección de los calendarios para cada uno de los colectivos se hará sobre la base de los siguientes criterios a partir de 2016:

Servicios Centrales

Posibilidad de elegir cada año, por calendario anual completo, entre 2 calendarios posibles con las siguientes características:

Calendario jornada partida

- La jornada intensiva del 1 de mayo al 15 de octubre.

- Días 24 y 31 de diciembre, descanso recuperado.
- Vacaciones en jornada intensiva.
- 4 días Planificación correspondientes a 4 laborables en semanas de Navidad.
- 4 días Planificación en Semana Santa.
- Jornada intensiva en los días PLA de Semana Santa y días PLA de Navidad.
- Puentes de un día serán recuperados (salvo días planificación en semana de Navidad). En el caso de que coincidan varios días de fiesta dentro de la misma semana se disfrutará como máximo de un puente, entendido éste como un día laborable entre dos festivos, o entre un festivo y sábado.
- Duración de la jornada intensiva lo más próxima a 6 horas 45 minutos pudiendo llegar a un máximo de 7 horas.
- Se establece una flexibilidad de la jornada intensiva en Aste Nagusia, entre el cómputo de la jornada intensiva y 5 horas 15 minutos de cómputo mínimo en estos días, regulándose la diferencia con la bolsa de horas.
- En las vísperas de festivo, durante el período de invierno, se realizará jornada intensiva. Este criterio se aplicará exclusivamente cuando haya, al menos, tres días de trabajo efectivo en la misma semana.
- Jornada intensiva todos los viernes en período de invierno.
- Tiempo de presencia obligatoria:
 - Se establece un tiempo de presencia obligatoria que será, en jornada partida de invierno de 9:00 a 14:00 y de 1 hora de duración tras el corte de la comida.
 - Se establece un tiempo de presencia obligatoria en viernes y jornada intensiva de 9:00 a 14:00 horas.
 - Se establece un tiempo de presencia obligatoria en Aste Nagusia, de 9:00 a las 13:00 horas.
- En jornada de invierno, se fija el horario de entrada por la mañana entre las 7:30 y las 9:00 horas. Asimismo, se fija el horario de entrada por la tarde entre las 14:45 horas y las 15:30 horas.
- En jornada intensiva, se fija el horario de entrada por la mañana entre las 7:30 y las 9:00 horas.
- El cumplimiento de la jornada diaria se evaluará en cómputo semanal. El cómputo semanal de invierno y de la jornada intensiva

se fijarán en el calendario anual con la duración que resulte de aplicar las condiciones anteriores.

- Teniendo en cuenta estos criterios, resultará el número de días laborables en jornada de invierno cuyo cómputo diario será el que resulte de descontar a la jornada pactada la correspondiente a la jornada intensiva de verano y viernes.

Calendario jornada continuada

- Jornada continuada todo el año.
- Días 24 y 31 de diciembre, descanso recuperado.
- Vacaciones entre el 1 de mayo y el 15 de octubre.
- 4 días Planificación correspondientes a 4 laborables en semanas de Navidad.
- 4 días Planificación en Semana Santa.
- Puentes de un día serán recuperados (salvo días planificación en semana de Navidad). En el caso de que coincidan varios días de fiesta dentro de la misma semana se disfrutará como máximo de un puente, entendido éste como un día laborable entre dos festivos, o entre un festivo y sábado.
- Se establece una flexibilidad en Aste Nagusia, entre el cómputo de la jornada y 5 horas 15 minutos de cómputo mínimo en estos días, regulándose la diferencia con la bolsa de horas.
- Tiempo de presencia obligatoria:
 - Se establece un tiempo de presencia obligatoria que será de 9:00 a 14:00 horas.
 - Se establece un tiempo de presencia obligatoria en Aste Nagusia, de 9:00 a las 13:00 horas.
- Se fija el horario de entrada por la mañana entre las 7:30 y las 9:00 horas.
- Se establece un descanso de 20 minutos durante la jornada continuada, siempre que la misma sea superior a 6 horas.
- El cumplimiento de la jornada diaria se evaluará en cómputo semanal. El cómputo semanal de la jornada continuada se fijará en el calendario anual con la duración que resulte de aplicar las condiciones anteriores.
- A efectos de la prima de turnicidad del artículo 37, este horario tendrá la consideración de turno de mañana.

Jefaturas de Mantenimiento de Material Móvil, Personal técnico de Material Móvil, personal administrativo de Material Móvil y Auxiliares de Instalaciones

- 4 días Planificación correspondientes a 4 laborables en semanas de Navidad.
- 4 días Planificación en Semana Santa.
- Puentes de un día serán recuperados (salvo días planificación en semana de Navidad). En el caso de que coincidan varios días de fiesta dentro de la misma semana se disfrutará como máximo de un puente, entendido éste como un día laborable entre dos festivos, o entre un festivo y sábado.
- Duración de la jornada intensiva de 6 horas.
- Jornada intensiva desde el penúltimo viernes de mayo hasta el segundo viernes de octubre, ambos inclusive.

Teniendo en cuenta estos criterios se obtendrá el número de días laborables en jornada de invierno. El cómputo diario será el que resulte de descontar a la jornada anual pactada la correspondiente a la jornada intensiva de los viernes de verano. El régimen de turnos se especifica en el artículo correspondiente a Mantenimiento.

- Regulación específica:

En caso de contradicción entre la regulación general y la específica prevalecerá esta última.

- Jefaturas de Mantenimiento de Material Móvil Sopela:
 - Flexibilidad en la entrada de 1/2 hora por delante y 1/2 hora por detrás, de acuerdo con la Jefatura de unidad.
 - Flexibilidad al mediodía de 45' hasta 1h 30'.
- Jefaturas de Mantenimiento de Material Móvil Ariz:
 - Flexibilidad en la entrada de 1/2 hora por delante y 1/2 hora por detrás, de acuerdo con la Jefatura de unidad.
- Personal administrativo de Material Móvil Sopela y Material Móvil Ariz:
 - Flexibilidad en la entrada de 1/2 hora por delante y 1/2 hora por detrás.

- Flexibilidad al mediodía de 45' hasta 1h 30' (únicamente aplicable en taller de Sopela y no en Ariz, mientras se mantenga en este último la jornada continuada).
- Jornada intensiva todos los viernes del año (únicamente aplicable en taller de Sopela y no en Ariz, mientras se mantenga en este último la jornada continuada).

Jefaturas de Mantenimiento de Instalaciones, Ingeniería, Personal técnico de Instalaciones (Señalización, Comunicación y Control, Energía y Electromecanismos, Vía y Catenaria)

- 4 días Planificación correspondientes a 4 laborables en semanas de Navidad.
- 4 días Planificación en Semana Santa.
- Puentes de un día serán recuperados salvo días planificación en semana de Navidad. En el caso de que coincidan varios días de fiesta dentro de la misma semana se disfrutará como máximo de un puente, entendido éste como un día laborable entre dos festivos, o entre un festivo y sábado.

Teniendo en cuenta estos criterios, se obtendrá el número de días laborables a trabajar durante el año. El cálculo del cómputo diario así como el régimen de turnos se especifican en el artículo correspondiente a Mantenimiento.

- Regulación específica:
En caso de contradicción entre la regulación general y la específica prevalecerá esta última.
- Jefaturas de Mantenimiento de Instalaciones e Ingeniería:
 - Flexibilidad en la entrada de 1/2 hora por delante y 1/2 hora por detrás.
 - Flexibilidad al mediodía de 45' hasta 1h 30'.
 - Jornada intensiva todos los viernes del año.
 - La jornada intensiva, en todo caso, no finalizará antes de las 14:30.
 - Jornada intensiva en verano desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre.

- Personal administrativo de Instalaciones:
 - Flexibilidad en la entrada de 1/2 hora por delante y 1/2 hora por detrás.
 - Flexibilidad al mediodía de 45' hasta 1h 30'.
 - Jornada intensiva todos los viernes del año.
 - Jornada intensiva en verano desde el 15 hasta el 15/09.

4. Establecimiento de los calendarios anuales

Una vez conocidos los días festivos para el año siguiente, se elaborarán los calendarios sobre la base de los criterios anteriormente mencionados y se entregarán a la representación social. Posteriormente se convocará una reunión en la que participará una persona por cada sindicato representado en el Comité de Empresa. En dicha reunión se recogerán las propuestas de la parte social referidas exclusivamente al ajuste de los horarios en los colectivos de Mantenimiento, que no de los cómputos, para adecuarlos a la parada de los trenes y autobuses en los apeaderos próximos a los talleres de Sopela y Ariz.

El exceso o defecto de jornada que resulte de la elaboración de los calendarios para completar la jornada pactada se regulará con la bolsa de horas.

La Unidad de empresa correspondiente estudiará las propuestas y en el plazo de una semana será quien determine los calendarios laborales que serán de aplicación para el próximo ejercicio. En el caso de que alguna de las propuestas no sea atendida se darán a conocer los motivos a cada sindicato. A continuación se procederá a la publicación de los calendarios.

Artículo 8.—Vacaciones

Personal organizado por calendarios laborales

Todas las personas cuya organización del trabajo se efectúe según calendarios laborales tendrán derecho a disfrutar cada año completo de servicio de una vacación retribuida de veinticinco días laborables, no computándose a estos efectos el sábado como día laborable.

El personal de mantenimiento organizará sus vacaciones en tres turnos, sin solapes, entre las fechas más cercanas al 15 de junio-15 de septiembre. Las vacaciones de los colectivos de Vía y de Catenaria se organizarán en dos turnos, sin solapes, terminando el primer turno el 31 de julio y empezando el segundo el día 1 de agosto.

Se dará la posibilidad de disfrute de algunos días fuera del período estival siempre que sea de acuerdo con la o el mando, en función del trabajo que esté previsto realizar.

- El personal de servicios centrales podrá coger un máximo de 15 días de los 25, fuera del período de jornada intensiva, regulándose la diferencia de cómputo en relación a los días de jornada intensiva, en la bolsa de horas.
- En los colectivos de mantenimiento se tendrán que cumplir las siguientes consideraciones:
 - Que se cumpla siempre la eficacia del Plan de Mantenimiento.
 - No afecte al servicio ni a la disponibilidad de las Instalaciones ni del parque de Material Móvil.
 - Asimismo, se fijarán unas limitaciones propias para cada colectivo, incluso para cada taller en el caso de Material Móvil debido al tipo de trabajo que se realiza en cada uno de ellos.

Previo a la elaboración de la PAS se podrá solicitar cambio de vacaciones, debiendo hacerlo antes del 15 de septiembre.

En cambios de vacaciones de los colectivos de Instalaciones, una vez publicada la PAS, las personas que cambian, intercambiarán asimismo los turnos, reservas y BRUs de los períodos que cambian.

Si antes del comienzo o durante el período de días planificación, se produjera una situación de incapacidad temporal coincidente con los días planificación, estos días planificación coincidentes se entenderán suspendidos y, por lo tanto, trasladados de fecha, debiendo disfrutarse estos días, en todo caso, dentro del calendario laboral.

Personal organizado por cuadro de servicio

Las personas que realicen su trabajo según cuadro de servicio, salvo las Oficinas de Atención a Clientes y el personal de limpieza, disfrutarán de treinta y cinco días naturales de vacaciones retribuidas. También disfrutarán de trece días naturales correspondientes a los festivos trasladados de fecha y jornadas recuperadas, salvo que, previa petición, se planifique el festivo en su fecha, en cuyo caso serán descontados de este período. Se grafiarán ocho días naturales correspondientes a días planificación. La distribución de los treinta y cinco, trece días y ocho días de planificación, se realizará según el cuadro anual de vacaciones. Los cuadros de vacaciones se confeccionarán con los siguientes criterios:

- Para el personal de conducción se establece un sistema de rotación de vacaciones que garantice un número máximo de vacaciones en la Aste Nagusia (nueve días) de 1/18 de las personas pertenecientes al colectivo. Previo a la elaboración de la PAS se podrá solicitar cambio de vacaciones. El cambio se podría solicitar entre el personal de conducción de la misma residencia y por ciclo completo (verano, invierno I, invierno II o todos) y la fecha de solicitud debe ser antes del 15 de septiembre. Y en caso de que se publiquen las vacaciones con posterioridad al 20 de agosto, se podrán solicitar el cambio de vacaciones en los 25 días naturales siguientes a la fecha de publicación de las vacaciones.

Si después de entregar la PAS, se cambian vacaciones, el personal de conducción quedaría de reserva.

- Del período de vacaciones de PMC Seguridad y Comunicaciones se excluirán siete días en la Aste Nagusia. Para PMC Seguridad y Comunicaciones y PMC Tráfico y Energía se establece un sistema de rotación tal que el turno de Navidad lo disfruten como máximo cuatro personas entre ambos colectivos (dos de Seguridad y Comunicaciones y dos de Tráfico-Energía). Previo a la elaboración de la PAS se podrá solicitar cambio de vacaciones. El cambio se solicitará por ciclo completo (verano, invierno I, invierno II o todos) y la fecha de solicitud debe ser antes del 15 de septiembre. Y en caso de que se publiquen las vacaciones con posterioridad al 20 de agosto, se podrán solicitar el cambio de vacaciones en los 28 días naturales siguientes a la fecha de publicación de las vacaciones.

Se establece un período entre las fechas más cercanas al 15 de junio y 30 de septiembre para el disfrute de vacaciones de verano del colectivo de Tráfico-Energía. Para ambos colectivos se posibilitará el disfrute de una persona más que en el 2007, en los turnos de verano que comiencen a partir del 1 de julio.

- El personal de supervisión de estación mantendrá el cuadro anual de vacaciones. La Aste Nagusia se cubrirá con la plantilla disponible y, si fuese necesario más personal, se recurrirá a contratar personal externo previamente formado. Sus turnos de vacaciones se organizarán por zonas o grupos de estaciones en vez de grupo de personas. De esta manera, cuando una persona deje una vacante, a la persona que la ocupe se le asignará el turno de vacaciones que haya dejado libre:
 - ✓ En situación de solicitar los cambios de vacaciones con anterioridad a la confección de la PAS, los cambios se realizarán entre personas de su propia zona sean titulares o suplementarios, por ciclo completo (verano, invierno I, invierno II o todos) manteniendo así compensada la distribución de vacaciones en la zona. La fecha de solicitud debe ser antes del 15 de septiembre. Y en caso de que se publiquen las vacaciones con posterioridad al 20 de agosto se podrán solicitar el cambio de vacaciones en los 25 días naturales siguientes a la fecha de publicación de las vacaciones.
 - ✓ Si después de entregar la PAS, se cambian vacaciones, titular o suplementario quedarían de ABS. En este caso se podrían realizar entre personas de zonas diferentes sean titulares o suplementarios.
- El período de vacaciones para el personal USI se organizará en cuatro turnos excluyendo nueve días en la Aste Nagusia. Se establecerá la posibilidad de disfrutar vacaciones fuera de las fechas asignadas, salvo en fechas especiales como en la Aste Nagusia, quedando la concesión a criterio del mando.
- El personal de las Oficinas de Atención a Clientes y del puesto de limpieza tendrá derecho a disfrutar de 25 días laborables de vacaciones.

En el caso de Oficinas de Atención a Clientes, el disfrute se realizará de la siguiente manera:

- ✓ Disfrutarán vacaciones en los meses de julio o agosto, distribuidas en grupos de 4 en julio y 7 en agosto o bien 5 en julio y 6 en agosto, de acuerdo a las posibilidades organizativas.
- ✓ Una semana recuperada en Semana Santa y otra en Navidad, equivalentes a las del calendario de servicios centrales. De estas semanas se computarán como vacaciones los días que falten para completar los 25 días laborables de vacaciones. El resto serán días planificación.

Si antes del comienzo o durante el período de FSR y días planificación, se produjera una situación de incapacidad temporal coincidente con los FSR y días planificación, estos días FSR y días planificación coincidentes se entenderán suspendidos y por lo tanto, trasladados de fecha, debiendo disfrutarse estos días en todo caso dentro del ejercicio (horizonte de la PAS o calendario laboral). Dicho período podrá ser disfrutado por otra persona si así lo solicitase.

Durante la elaboración de la PAS, el período de FSR y días planificación se corresponderá con las tres primeras semanas de las vacaciones de invierno.

Para todo el personal

Si antes del comienzo o durante el período de vacaciones se produjera una situación de incapacidad temporal, los días de vacaciones se entenderán suspendidos y por lo tanto trasladados de fecha. Dicho período podrá ser disfrutado por otra persona si así lo solicitase. A efectos de disfrute de los días de vacaciones se aplicará lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9.—Cómputo de las horas de trabajo. Bolsa de horas

Criterios generales

1. Todo el personal cumplirá la jornada pactada. Con este objetivo y para regularla, las diferencias de horas resultantes entre la jornada teórica y la

efectivamente trabajada, tanto en cuadros de servicio como en calendarios laborales, serán gestionadas mediante la bolsa de horas.

Se establece un tiempo de cortesía de hasta tres minutos durante tres días cada mes natural para todo el personal de la Empresa excepto para el personal de oficinas centrales. El tiempo de cortesía implicará que, en caso de retraso de la entrada del trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo, siempre que no rebase el tiempo de cortesía, la entrada se considerará realizada a todos los efectos en el momento indicado para el comienzo del turno. En caso de más de tres retrasos en el período de un mes natural, todos los minutos acumulados en los tres retrasos anteriores junto con los sucesivos retrasos se acumularán en la bolsa de horas en contra del trabajador o trabajadora.

2. La bolsa de horas podrá tener saldo a favor del trabajador o trabajadora (la empresa debe horas), saldo cero o saldo en contra (la o el trabajador debe horas).

El personal deberá comunicar a primeros de año la preferencia por cobrar la jornada extraordinaria que realice o su disfrute. Esta elección será también de aplicación a las horas especiales y, en el caso de mantenimiento, a las horas BRU. No así las horas de fuerza mayor que serán retribuidas en su totalidad.

Las horas acumuladas por las actuaciones BRU se tratarán de conservar en lo posible para su disfrute cuando el trabajador o trabajadora lo solicite. Aun no teniendo el número suficiente de horas en el momento de la solicitud del descanso se le podrá conceder éste si se hubieran generado el número suficiente de horas por actuaciones BRU y no hubiese disfrutado del descanso con anterioridad. La concesión será siempre de mutuo acuerdo con el mando.

2.1. En el caso de saldo a favor del trabajador o trabajadora

- Si ha optado por el cobro, se abonarán las horas generadas.
- Si ha optado por el disfrute, puede acumular horas y disfrutar de los descansos correspondientes a dichas horas en un plazo máximo de un año a partir de la fecha de generación. Dicho plazo quedará interrumpido cuando se produzcan situaciones de IT, permiso sin

sueldo y permiso parental. Transcurrido este plazo de un año le serán abonadas con el límite fijado por la legislación vigente.

2.2. En el caso de saldo a favor de la empresa

- Se deberán compensar cuando la empresa las necesite cualquier día de la semana, en cualquier época del año, en un período de tiempo de un año a partir de la fecha de generación. Dicho plazo quedará interrumpido cuando se produzcan situaciones de IT, permiso sin sueldo y permiso parental.
- El trabajador o trabajadora tendrá tres oportunidades de compensar dichas horas. La tercera solicitud será de obligado cumplimiento. El contador de oportunidades se pondrá a cero cuando el saldo de horas en contra del trabajador o trabajadora sea inferior a la jornada mínima (6 horas), o en el momento de realizar un turno a requerimiento de la empresa.
- Cuando por cualquier causa se realice una jornada de trabajo sin tener saldo deudor, se intentará por todos los medios su compensación en el día que la persona lo solicite.

No habrá obligación de compensar ni se podrá disfrutar dichas horas hasta no haber acumulado un número de horas igual o superior a la jornada mínima establecida.

Personal organizado por cuadro de servicio

- Los cuadros de servicio servirán de base para el desarrollo de la jornada anual adaptándose en cada momento a las circunstancias de producción. La adaptación de los turnos a las necesidades puntuales de servicio podrán generar variaciones sobre los cálculos planificados y los efectuados que se regularán con la bolsa de horas.
- Las variaciones que se produzcan en los cálculos como consecuencia de turnos que no se realicen en festivos, horas de turno de festivo diferentes a la jornada de laborables, ruptura de cálculos (por cambios de servicio de invierno a verano y viceversa, vacaciones o absentismo), u otras situaciones derivadas de la asignación del servicio, generarán una bolsa de horas.

- Se deberán compensar independientemente de la distribución de descansos.
- En situaciones de:
 - obras,
 - modificación de fechas de puesta en marcha de instalaciones,
 - modificación de fechas de Aste Nagusia o de fiestas locales, que conlleven modificación del servicio planificado con afectación significativa de los turnos, la diferencia de horas que resulte, positiva o negativa, se integrará proporcionalmente en las semanas de reserva que cada persona tenga en su PAS. No integrando dichas horas en la bolsa de horas, salvo en el caso excepcional de no disponer de semanas de reserva suficientes para absorber la diferencia de horas. En este caso, la persona podrá optar entre bien integrar la diferencia horaria en su bolsa de horas o bien que dicha diferencia horaria se impute a las jornadas de reserva de la PAS del año siguiente.
- Los turnos que no se realicen en festivo disfrutarán de descanso en dichos festivos, siempre y cuando no les sea asignado otro turno. El disfrute del festivo estará recogido dentro de la planificación anual del servicio, para el personal de conducción y PMC.
- El personal de conducción y PMC podrá solicitar en el mes de septiembre el disfrute de los festivos para el año siguiente. Dicha solicitud se tendrá en cuenta a la hora de confeccionar la planificación anual de trabajo, procurando aplicarlo en el mayor número de casos.
- Se podrá requerir la compensación de las horas cuando se tiene el descanso semanal en fin de semana (sábado y domingo) siendo obligatoria su compensación una sola vez en estos dos días a lo largo del año en cualquier mes, salvo julio y agosto.
- Si el descanso coincide con los descansos adosados al fin de semana, se podrá solicitar cualquiera de estos días, cuantas veces sea necesario durante el año, aunque solamente se podrá computar una negativa cada vez.

- Cuando el débito sea superior a 18 horas:

Cuando haya un grupo de descansos (dos o más), situados cualquier día de la semana, incluidos el sábado y domingo, sólo se podrá solicitar una petición de recuperación cada vez. Cuando además el grupo de descansos corresponda a los largos (cuatro días o más encadenados) y la antigüedad de la deuda en la bolsa supere los seis meses podrán efectuarse dos peticiones de recuperación, cualquiera de los días, computando, si es el caso, hasta dos negativas.

Personal organizado por calendarios

- El exceso o defecto de jornada que resulte de la elaboración de los calendarios para completar la jornada anual pactada se regulará con la bolsa de horas.
- La composición de los equipos de mantenimiento deberá adaptarse a las necesidades del mantenimiento. Dicha adaptación podrá generar diferencias sobre los cómputos planificados y los efectuados que se regulará con la bolsa de horas.
- El personal de instalaciones podrá saldar, a requerimiento del mando, mediante ampliación de la jornada tanto por delante como por detrás del turno.

Medio de contacto

Para el adecuado cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, es necesario poder localizar al trabajador o trabajadora, máxime en un puesto cuya función está destinada a cubrir las ausencias producidas por el resto del personal. Es por esto que el personal deberá proporcionar un medio de contacto a la empresa, para su localización, especialmente cuando se encuentren en situaciones de reserva.

En el proceso de asignación, con carácter general:

- Para cubrir o descubrir turnos de M o JP se avisará antes de las 20:00 del día anterior.

- Para cubrir un turno T se avisará con 3 horas como mínimo de antelación.
- Para cubrir o descubrir N o T/N se avisará con 5 horas como mínimo de antelación.

No obstante lo anterior, cabe excepcionalmente poder llamar fuera de estos parámetros cuando la propia persona que notifica la necesidad de cubrir su posición haya avisado sin el margen suficiente para cumplirlo. En este caso, fuera de estos parámetros, no contabiliza negativa.

Si por alguna razón ese medio de localización sufre modificaciones y no se actualiza, o sin sufrir modificación la persona resulta de difícil localización y su mando le notifica dicha circunstancia, se actuará del siguiente modo, a criterio del mando:

- El personal en esta situación con un débito en la bolsa igual o mayor a la jornada mínima deberá contactar con el mando respectivo o la persona que se designe o al Puesto de Mando Central en caso de ausencia de éstos, la víspera de los días que tenga descanso.
- El personal en esta situación y en semanas de reserva deberá contactar con su mando o la persona que se designe o al Puesto de Mando Central en caso de ausencia de éstos, cada uno de los días de dicha semana.
- La mera publicación en Gure Tokia (Intranet) o en el tablón de anuncios de las modificaciones en la asignación del servicio se considerará como notificación a las y los afectados a todos los efectos.

Artículo 10.—Plan anual de servicios-Negociación

Los servicios que se relacionan a continuación, incluidos los partidos de fútbol de Liga y Copa de todas las categorías (salvo final de Copa) se denominan servicios estables, y se deberán someter a negociación, ajustándose a los criterios de elaboración recogidos en Convenio.

- Invierno.
- Carnavales.
- Semana Santa.
- Verano 1.

- Verano 2.
- Fiestas de Algorta.
- Fiestas de Barakaldo.
- Aste Nagusia.
- Santo Tomás.
- Navidad.
- Nochevieja.

El resto de servicios del año seguirán, en lo posible, el patrón de los servicios estables. Las adaptaciones de estos servicios a las necesidades puntuales no tendrán, por tanto, carácter de modificaciones sustanciales a los efectos previstos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. En primer lugar se consideran válidos los últimos servicios puntuales que se hubieran aplicado ante la misma necesidad de servicio a realizar. Si es preciso introducir modificaciones, se presentarán a la representación de los trabajadores y trabajadoras, siempre que sea posible, con más de un mes de antelación a la fecha de su aplicación. La representación de las trabajadoras y trabajadores únicamente verificará que se cumple lo pactado en el Convenio Colectivo, pudiendo introducirse ajustes si la unidad correspondiente lo considera factible.

Los servicios puntuales que surjan sobre la marcha y que no puedan ser presentados con la antelación de un mes deberán ser comunicados a la representación de los trabajadores y trabajadoras con la mayor celeridad, a ser posible antes de su realización.

Criterios generales de negociación

En el colectivo de conducción, se fijan los criterios generales que deben regir en la negociación y que se vienen aplicando desde 2003, ampliados con los acuerdos de mayo de 2012.

Una vez confeccionados los turnos por la unidad correspondiente se entregarán a la representación de los trabajadores y trabajadoras, explicando las modificaciones sobre el servicio anterior y los motivos. Esto se considerará como la apertura del período de consultas con la representación de las trabajadoras y trabajadores. Las secciones sindicales podrán hacer, a partir de ese momento, las consultas oportunas, tanto a Planificación de Operaciones como a sus representados y representadas.

En el plazo máximo de 10 días se convocará la primera reunión, donde la parte social realizará las propuestas con sus razonamientos. Posteriormente se realizará una segunda y última reunión donde se explicarán los cambios realizados y los motivos por los que se han aceptado unas propuestas y otras no, procurando acometer el máximo número de peticiones que no afecten a la productividad, ni establezcan mayores limitaciones que las pactadas en Convenio.

Las condiciones de trabajo así resultantes serán las que se aplicarán para el nuevo servicio a través de los cuadros de servicio (semanal, trisemanal, planificación anual, etc.).

Artículo 11.—Cuadros de servicio

Los cuadros de servicio son cuadros horarios que regulan el régimen de turnos del personal de Línea, Puesto de Mando, Gestión de Mano de Obra y Oficinas de Atención a Clientes.

1. Criterios generales

- Los cuadros de servicio servirán de base para el desarrollo de la jornada anual adaptándose en cada momento a las circunstancias de producción.
- Con el fin de regular el cumplimiento de la jornada anual se seguirán los cálculos de las horas trabajadas reflejados en los cuadros de servicio (semanal, trisemanal, planificación anual, etc.), gestionándose la diferencia mediante la bolsa de horas.
- En la asignación de turnos de trabajo se seguirá un criterio rotativo entre las personas afectadas por un mismo cuadro. Los colectivos que trabajen sobre la base de una PAS mantendrán el criterio de equidad seguido en su elaboración que puede verse afectado por la asignación, dada la heterogeneidad de situaciones en cada momento, con excepción en la PAS del personal titular de estación.
- Los tiempos de reserva y espera se considerarán a todos los efectos jornada laboral, por lo que el personal de estos turnos estará a plena disposición del servicio dentro de aquella.

2. Criterios para la confección de cuadros

2.1. La jornada laboral diaria tendrá una duración máxima de 9 horas y mínima de 6 horas. Los límites de jornada máxima y mínima establecidos podrán ser rebasados por acuerdo en la propia negociación de cuadros.

La jornada mínima podrá ser inferior, siempre que se utilice con los siguientes criterios:

- Que sólo se utilice una por semana.
- Que esté grafiada junto a los descansos, por delante si es de mañana y por detrás si es de tarde.
- Que cuando menos tenga dos descansos semanales grafiados.
- Que estos turnos puedan prolongarse, siempre que sea necesario, para los descansos de jornada continuada.

2.2. En la confección de los turnos se tendrán en cuenta los siguientes límites de horarios: los turnos de mañana no podrán finalizar después de las 15:30 horas ni los de tarde comenzar antes de las 13:00 horas. Se considera turno de tarde noche aquél que teniendo igual o menos del 75% de nocturnidad, finaliza con posterioridad a la 1:30 horas.

2.3. El descanso en jornada continuada se grafiará para el personal de conducción y para el de estaciones entre la segunda y la séptima hora, teniendo la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

La duración del descanso para el personal de conducción oscilará entre los 15 y 30 minutos, con una duración media de 20 minutos. Para el personal de estaciones será de 20 minutos fuera de las horas punta. Debido a necesidades de servicio como aglomeraciones, averías, incidentes con clientes, accidentes, etc., el mando o PMC podrá cambiar o en último término suspender dicho descanso, no siendo compensable económicamente.

2.4. Se garantizará que el descanso semanal tenga lugar al menos en un tercio de fines de semana en cómputo anual. Se entiende por fin de semana, de acuerdo con el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores, la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

2.5. Los tiempos de toma y deje de servicio en ningún caso estarán sujetos a negociación.

2.6. Las previsiones de mano obra para cubrir el absentismo se realizarán mediante semanas completas, fijando el número de éstas, o bien mediante jornadas sueltas de reserva para el redondeo de cómputos fijando en este caso su duración.

2.7. Cuadros de servicio en estaciones. El sistema está basado en una planificación anual del servicio (PAS). A finales de año se comunicará a cada persona del colectivo de estaciones el trabajo a desarrollar para el año siguiente:

Tanto para el personal titular como para el personal suplementario se planificarán todas las vacaciones dentro de la PAS, adaptando los grupos de vacaciones de estaciones para que siempre acaben antes del 10 de enero del año siguiente.

PAS Personal titular:

- La PAS del titular consistirá en la rotación de los cuadros de su estación, introduciendo las vacaciones que le correspondiesen, con todo el año definido.
- El sistema de cuadros para estaciones está basado en cuadros de servicio de seis semanas para tres titulares, o dos semanas para dos titulares o una semana para un titular.
- La PAS comenzará el 10 de enero de cada año y se confeccionará con criterios de equidad.
- La PAS del personal titular de estaciones se ajustará lo más posible a 1.592 horas, bien incorporando descansos o bien incorporando turnos, siempre con turnos en su estación. Este ajuste dejará un resto menor a la jornada mínima. En este ajuste se evitará romper los grupos de descanso.
- A fin de año (PAS finalizada) se regularizaría la bolsa con la diferencia con la jornada de trabajo efectivo.
- No se incluirán las modificaciones por fiestas locales, que como hasta ahora se publicarán el viernes de la semana anterior.

PAS Personal Suplementario:

El sistema de cuadros para estaciones está basado en:

- Agrupación zonal de varias estaciones.
- Asignación de personal suplementario para la cobertura de vacantes de una zona, pudiendo realizar sustituciones en momentos de necesidad en otras zonas.
- Asignación de vacaciones zonales, por grupo de estaciones y por tanto inherentes al puesto y no a la persona.

La PAS del personal suplementario consistirá en una parte no definida, para cubrir ausencias, que se dará a conocer en la asignación semanal del trabajo a través de la publicación del servicio cada viernes y en una parte definida que incluye:

- Graficar vacaciones del personal titular:
 - ✓ Excepto las dos semanas de vacaciones que coincidan con alguno de los 9 días de Aste Nagusia, con el fin de facilitar la cobertura de los turnos adicionales en esos 9 días.
 - ✓ Excepto de aquellas estaciones en jornada partida.
 - ✓ Graficar al personal suplementario las vacaciones del personal titular asignado a estaciones susceptibles de pasar de un cuadro de 3 semanas a un cuadro de 2 semanas, tal que:
- Ante situaciones de que estaciones susceptibles de pasar de un cuadro de 3 a un cuadro de 2 semanas no sean cubiertas en su integridad por 3 titulares, y deban ser cubiertas total o parcialmente por personal suplementario:
 - Ausencia por vacaciones: Planificación señalará por cada posición de titular cubierta por personal suplementario un total 8 semanas en la PAS del personal suplementario que a todos los efectos se considerarán ausencias en la estación susceptible de pasar de un cuadro de 3 a 2 semanas a efectos del apartado 2.9 del artículo 11 del convenio colectivo (se denominarán a esas ocho semanas «ausencia por vacación de titular»).

Esto implicará que dentro de las semanas denominadas «ausencia por vacación de titular» con independencia de que exista una ausencia efectiva en la estación en concreto, se podrá pasar ésta de un cuadro 3 semanas a un cuadro de 2 semanas, siempre que exista un absentismo en el colectivo de SPVE superior al 10%.

- Ausencia por IT, excedencia u otras circunstancia prolongada en los términos del apartado 2.9 del artículo 11: Las posiciones anteriormente ocupadas por titulares se grafiarán a los suplementarios por semanas completas, procurando que sea más de una semana seguida y comprobando que se repartan equitativamente entre todos los suplementarios de la zona. Cuando un suplementario asignado a una estación susceptible de pasar de 3 a 2, caiga en situación de IT, excedencia u otra circunstancia prolongada, dicha situación se considerará ausencia en dicha estación pudiendo la dirección pasar la estación de un cuadro 3 a 2 semanas si se cumple el requisito de superar el 10% de absentismo fijado en el apartado 2.9 del artículo 11.
- Ejecución del paso de un cuadro de 3 semanas a 2 semanas. Cuando se den las circunstancias, según convenio, para pasar la estación a un cuadro de 2 semanas, se actuará conforme a las siguientes premisas:
 - Si se encuentran trabajando dos titulares, la o las semanas grafias en esa estación al personal suplementario pasarán a la reserva.
 - Si se encuentra trabajando un solo titular, el personal suplementario pasará a realizar el cuadro de 2 semanas en esa estación teniendo ambos, titular y suplementario, el mismo tratamiento.
- Por acoplamiento temporal en estaciones, no se planificará una posición del cuadro de titular de Basarrate, Bagatza y Sarriko.
- Se planificarán los turnos de estaciones identificados en cuadros de estaciones de invierno, verano y Aste Nagusia, para el personal suplementario de cada zona (en base a la cobertura de los días de descanso del cuadro del personal titular).

- Se planificarán todos los turnos de las estaciones de Ariz, Basauri y Kabiezes, así como las ausencias derivadas de las futuras vacantes de posiciones de titular que puedan generarse.
- Se planificarán los turnos de refuerzos vinculados al servicio de invierno de trenes, quitándolos cuando hay un festivo.
- Se planificarán las vísperas de fiesta.
- La PAS comenzará el 10 de enero de cada año y se confeccionará con criterios de equidad.

2.8. Cuadros de servicio en trenes

En la confección de los turnos de conducción, se garantizará el cumplimiento de los criterios recogidos en el acuerdo 24 de mayo del 2012:

- Se mantendrá la estructura de cada turno, consistente en la alternancia indefinida de trayectos por una y otra línea con la estación de San Inazio como punto donde concluir el trayecto por una línea y comenzar por la otra.
- Se establece el criterio básico de que la suma del tiempo de DJC (descanso de jornada continuada) y de paradas por los cambios de línea mencionados en el punto anterior representará en promedio un mínimo de 16% respecto del tiempo de duración del turno.
- Dado que ese porcentaje mínimo queda establecido como promedio, su distribución deberá efectuarse de manera suficientemente equilibrada en los diversos tramos horarios de cada turno y en los diversos horarios que se suceden a lo largo del año, sin que pueda producirse una desviación respecto de esa media de 16% de la que resulte que ese porcentaje fuere inferior al 12% en ninguno de los turnos diarios ni en ninguno de los horarios de cada año, salvo casos puntuales que pueda acordar la Comisión de Cuadros.
- La organización de los horarios deberá tener presente que los tiempos en cabecera deben tener la duración necesaria para que pueda reiniciarse la marcha sin acumular retrasos que minoren en la práctica los tiempos anteriores.

El sistema está basado en una planificación anual del servicio (PAS). A finales de año se comunicará a cada persona del colectivo de conducción el trabajo a desarrollar para el año siguiente, parte definida con los

servicios recogidos en el plan anual y que se especifica en el artículo 10 y parte no definida, para cubrir ausencias, que se dará a conocer en la asignación semanal del trabajo a través de la publicación del servicio cada viernes.

La PAS comenzará el 10 de enero de cada año y se confeccionará con criterios de equidad.

2.9. Puntas de absentismo

Cuando el índice de absentismo en el colectivo de supervisión de estación supere el 10% y exista una ausencia por IT, vacaciones, excedencia u otra circunstancia prolongada en la estación de Sarriko en verano y todo el año en Astrabudua, Erandio, Sopela, Ansio, Peñota y Abatxolo se pasará a realizar un cuadro de servicio de dos semanas en dichas estaciones.

Se considera circunstancia prolongada a modo de ejemplo la maternidad, no así la jubilación parcial o definitiva.

2.10. Cuadros de servicio en Puesto de Mando

El sistema está basado en la Planificación Anual del Servicio (PAS).

Puesta en marcha en 2017 como experiencia piloto de la PAS rotativa en los dos colectivos de PMC (PMC Seguridad-Comunicaciones y PMC Tráfico-Energía), valorando sus resultados en el ámbito del convenio (PAS 2017 y PAS 2018), de cara a su continuidad en estos colectivos o, incluso, la viabilidad de su extrapolación a otros. El sistema de PAS rotativa implica la rotación de las PASes entre las personas de cada colectivo (todas las personas rotan por todas las PASes) permitiendo ecuanimidad entre la plantilla de cada colectivo.

A finales de año se comunicará a PMC Seguridad-Comunicaciones y PMC Tráfico-Energía el trabajo a desarrollar para el año siguiente, parte definida y parte no definida, para cubrir ausencias, que se dará a conocer en la asignación semanal del trabajo a través de la publicación del servicio cada viernes.

La PAS comenzará el 10 de enero de cada año y se confeccionará con criterios de equidad.

2.11. Cuadros de servicio en Gestión de mano de obra

Se rigen con los criterios generales con las siguientes especificidades:

- En turno de jornada partida, flexibilidad al mediodía, de 45' a 1h 30' siempre que se conserve la presencia obligatoria mínima de 9:00 a 17:30 del colectivo, con objeto de mantener el nivel actual de servicio.
- Los festivos entre semana, trabajarán en turno de jornada continua (el actual de domingo).

2.12. Apoyos en estaciones

Con el fin de prestar apoyo al personal de supervisión de estación de Casco Viejo, Abando, Moyua, Indautxu, San Mamés y Deusto, se garantizará la cobertura adicional de un turno de mañana y otro de tarde en las estaciones de Casco Viejo y Abando y de cuatro turnos de jornada partida en las estaciones de Moyua, Indautxu, San Mamés y Deusto. Asimismo, se dispondrá de otros tres turnos de jornada partida para el aseguramiento del descanso en jornada continuada en el mayor número de estaciones posibles. Esta cobertura se realizará desde el cuadro de servicio de personal suplementario de supervisión de estación y el ámbito de aplicación de dichos turnos será de lunes a viernes durante el servicio de invierno de trenes.

3. Criterios generales para la asignación del servicio

- Preferentemente se asignará el servicio con aquellas personas a quienes corresponda trabajo (turno, reserva, reserva de fiabilidad), ajustando horarios si fuese preciso y regularizando la bolsa de horas, antes de tener que llamar al personal voluntario en descanso.
- Los turnos en semanas de reserva podrán ser móviles, resultando compensada esta movilidad por medio de la prima de disponibilidad en días de reserva.

Las reservas de redondeo podrán ser móviles a lo largo del día y de la semana, según se regule en la propia negociación.

- Todo el personal que prevea que no va a poder cumplir con el servicio asignado, o que se incorpore al mismo después del descanso con semana de reserva, deberá llamar obligatoriamente a la Jefatura de Operaciones o en su defecto al PMC, para que le sea notificada la jornada a realizar.
- Cuando se produzca un cambio de cuadro, se procurará seguir la escala numérica de los turnos, pudiéndose desarrollar otras alternativas que garanticen mejor la ejecución de los cómputos establecidos.
- La asignación del servicio de los días festivos en la planificación anual se realizará con el siguiente criterio:
 - ✓ En primer lugar a aquella persona que tocándole un turno que corre no haya solicitado disfrutar los festivos.
 - ✓ Personal que le corresponde turno que no corre en festivo y no ha solicitado disfrutar en festivo. Se empezará a asignar en el orden creciente de los turnos,
 - ✓ Personal que haya solicitado disfrute de festivos y que le corresponde un turno que corre. Se empezará a asignar en el orden creciente de los turnos,
 - ✓ Personal que haya solicitado disfrute de festivos y que le corresponda un turno que no corre en festivo. Se empezará a asignar en el orden creciente de los turnos.
- A la hora de asignar el servicio se presentan dos momentos, el de la programación de la semana siguiente y el de resolver las variaciones que se producen durante la semana actual. A continuación se exponen los criterios a seguir en ambas situaciones:

3.1. Para la programación de la semana siguiente

3.1.1. Se asignarán las semanas correspondientes a turnos patrón y turnos puntuales, así como los turnos de servicios estables no cíclicos, como los partidos de fútbol (de Liga y Copa). Se asignará, por tanto, el

turno puntual a quien le corresponda el turno estable que se ve modificado, cualquiera que sea el horario y el cómputo.

Cuando se dieran las circunstancias previstas para puntas de absentismo en el artículo 11.2, apartado 9, se hará la asignación para dos personas en las estaciones indicadas.

3.1.2. Se cubrirán las vacantes producidas por días sueltos con el siguiente criterio:

- Con reserva de redondeo independientemente de la duración del turno a realizar, pudiendo completar la jornada teórica siempre que fuera mayor que la asignada. Reserva de redondeo es un turno de reserva, con turnicidad y cómputos definidos, en la PAS o en cuadros.
- Con personas en semana de reserva (completa o mixta), respetando 2 días de descanso, a ser posible consecutivos y teniendo en cuenta el cómputo a realizar.
- Personas con un saldo en contra en la bolsa de horas igual o superior a la jornada mínima, por orden de antigüedad de las horas y el mayor saldo. El turno a realizar podrá ser de cualquier duración.
- Personal USI con turno previsto o de reserva, independientemente del horario y duración del turno para el que es requerido.
- Personal de conducción con turno de reserva de fiabilidad, siempre y cuando quede una reserva entre las diferentes residencias, cubriendo un turno de cualquier duración, pudiendo completar la jornada teórica siempre que sea mayor que la asignada,
- Personal voluntario del colectivo.
- Anulación de licencias sindicales para ese día.
- Personal en descanso con el siguiente criterio:
 - ✓ Personal sin saldo suficiente que haya solicitado un descanso para un día posterior, garantizando su disfrute.
 - ✓ USI.

- ✓ Personal en semanas de reserva, utilizando como máximo dos descansos por persona y año.

En los dos últimos casos se llevará un registro para evitar llamar a quien ya haya sido requerido para esta circunstancia.

Estas previsiones de mano de obra se harán públicas a través de Gure Tokia (Intranet) sobre las 13:00 horas del viernes. La mera publicación en la Intranet o en el tablón de anuncios de la asignación del servicio se considerará como notificación a todos los efectos.

Los criterios de asignación que hacen referencia al personal USI se aplicarán además de al propio colectivo, a las vacantes del personal de conducción y de estaciones.

3.2. Criterios a seguir para acometer las variaciones que surjan durante el transcurso de la semana

Cuando se produzca una incidencia en la asignación publicada, se seguirá el siguiente orden de cobertura de turnos:

1. Con reserva de redondeo, respetando la turnicidad, independientemente de la duración del turno a realizar, pudiendo completar la jornada teórica siempre que sea mayor que la asignada. Reserva de redondeo es un turno de reserva, con turnicidad y cálculos definidos, en la PAS o en cuadros.
2. Con quien estuviera en semana de reserva y que tenga día RES el día de la vacante, independientemente del horario y duración del turno asignado.
3. Con quien estuviera en semana de reserva y que en dicha semana tuviera publicado al menos 1 día RES, si la vacante coincide con un día de D publicado, en ese caso, se asignará el turno vacante en el día de D, otorgándole descanso otro día de la semana.
4. Personas con un saldo en contra en la bolsa de horas igual o superior a la jornada mínima de 6 horas, por orden de antigüedad

de las horas y el mayor saldo. El turno a realizar podrá ser de cualquier duración.

5. Personal en descanso sin saldo positivo suficiente, que haya solicitado un descanso para un día posterior, garantizando su disfrute.
6. Con quien estuviera en semana de reserva, y que en dicha semana no tuviera ningún día RES publicado, en este caso, se asignará el turno vacante en un día de descanso, otorgándole descanso otro día de la semana, sólo si existen días RES de otras personas.
7. Con quien estuviera en semana de reserva y que en dicha semana no tuviera ningún día RES publicado, ese caso, se asignará el turno vacante en un día de descanso, otorgándole descanso en otro día de la semana, sólo si el turno originalmente asignado lo realiza una persona con bolsa de horas negativa.
8. Personal de conducción con turno de reserva de fiabilidad siempre y cuando quede una reserva entre las diferentes residencias cubriendo un turno de cualquier duración pudiendo completar la jornada teórica siempre que sea mayor que la asignada. Salvo petición expresa de la Jefatura de Línea o de PMC de no utilizar este recurso en base a necesidades de servicio puntuales no previsibles (eventos, pruebas, etc.)
9. Personal USI con turno asignado o reserva, independientemente del horario y duración del turno para el que es requerido.
10. Personal voluntario.
11. Personal en descanso con el siguiente criterio:
 - ✓ USI.
 - ✓ Personal en semanas de reserva, utilizando como máximo dos descansos por persona y año.

En estos casos se llevará un registro para evitar llamar a quien ya haya sido requerido para esta circunstancia.

En situaciones de vuelta de una I.T. de cualquier persona del colectivo de conducción y estaciones durante la semana en curso, encontrándose ubicado dentro de la parte de semanas definidas dentro de su planificación, pasará éste a realizar el resto de la semana, los turnos que por necesidad del servicio le sean asignados, respetándole los descansos que tenga grafiados en su PAS, continuando la persona en semana de reserva que ha estado sustituyendo su ausencia durante esa semana el resto de los turnos ya asignados. En este tipo de situaciones se le abonaría únicamente la prima de disponibilidad de los días en los que está de absentismo. El cómputo de ambas personas se hará comparando la jornada efectivamente trabajada con la asignada.

La Comisión Paritaria, o una delegada a tal efecto, vigilará que la Asignación se ajusta a los criterios de equidad pactados, así como la aplicación de los criterios utilizados en la asignación. Las decisiones que se adopten por la mayoría tendrán carácter vinculante.

Los criterios de asignación que hace referencia al personal USI se aplicarán, además de al propio colectivo, a las vacantes del personal de conducción y de estaciones.

3.3. Criterios a seguir para la cobertura en el PMC

Cada persona cubrirá en primer lugar las vacantes de su grupo: Tráfico-Energía o Seguridad-Comunicaciones.

En caso de ser necesario cubrir vacantes del otro colectivo:

- ✓ Si falta el puesto de Energía, se cubre desde Seguridad y Comunicaciones.
- ✓ Si falta una persona de Tráfico, y no hay personas de Tráfico y Energía de reserva, quien tenga asignado el puesto de Energía cubrirá el puesto de Tráfico y la persona de Seguridad y Comunicaciones que esté de reserva cubrirá Energía.
- ✓ Si falta el puesto de Seguridad, se cubre desde Tráfico y Energía.
- ✓ Si faltara una persona de Comunicaciones, y no hay personas de Seguridad y Comunicaciones de reserva quien tenga asignado el puesto de Seguridad cubrirá el puesto de Comunicaciones y la persona de Tráfico y Energía que esté de reserva cubrirá el puesto de Seguridad.

3.3.1. Para la programación de la semana siguiente:

3.3.1.1. Se asignarán las semanas correspondientes a turnos patrón y turnos puntuales, así como los turnos de servicios estables no cíclicos, como los partidos de fútbol (de Liga y Copa). Se asignará, por tanto, el turno puntual a quien le corresponda el turno estable que se ve modificado, cualquiera que sea el horario y el cómputo.

3.3.1.2. Se cubrirán las vacantes producidas por días sueltos con el siguiente criterio:

1. Con reserva de redondeo del propio colectivo independientemente de la duración del turno a realizar, pudiendo completar la jornada teórica siempre que fuera mayor que la asignada. Reserva de Redondeo es un turno de reserva, con turnicidad y cómputos definidos, en la PAS o en cuadros.
2. Con personas en semana de reserva (completa o mixta) del propio colectivo, garantizando como mínimo 1 día de descanso y sin considerar el número de horas asignadas. Si dicha persona sigue de reserva, se intentará compensar asignando 3 descansos la siguiente semana
3. Personas del propio colectivo con un saldo en contra en la bolsa de horas igual o superior a la jornada mínima, por orden de antigüedad de las horas y el mayor saldo. El turno a realizar podrá ser de cualquier duración.
4. Personas en reserva del otro colectivo siguiendo los criterios expuestos para la cobertura de puestos del otro colectivo.
5. Personal voluntario.
6. Anulación de licencias sindicales para ese día,
7. Personal en descanso con el siguiente criterio:
 - ✓ Personal sin saldo suficiente que haya solicitado un descanso para un día posterior, garantizando su disfrute.

- ✓ Personal en semanas de reserva, utilizando como máximo dos descansos por persona y año.

En el último caso se llevará un registro para evitar llamar a quien ya haya sido requerido para esta circunstancia.

8. Si fuera necesario, se utilizará el turno de tarde de Energía (o Seguridad) para cubrir un turno de Tráfico (o Comunicaciones) de mañana o de noche, o el turno de mañana de Energía (o Seguridad) para cubrir un turno de Tráfico (Comunicaciones) de tarde o de noche.
9. Si faltara más de un turno de Tráfico, la persona que tenga turno de Energía cubrirá el turno de Tráfico que más se asemeje al suyo propio.

Estas previsiones de mano de obra se harán públicas a través de Gure Tokia (Intranet) sobre de las 13 horas del viernes. La mera publicación en la Intranet o en el tablón de anuncios de la asignación del servicio se considerará como notificación a todos los efectos.

3.3.2. Criterios a seguir para acometer las variaciones que surjan durante el transcurso de la semana:

Cuando se produzca una incidencia en la asignación publicada, se seguirá el siguiente orden de cobertura de turnos:

1. Con reserva de redondeo del propio colectivo independientemente de la duración del turno a realizar, pudiendo completar la jornada teórica siempre que sea mayor que la asignada. Reserva de redondeo es un turno de reserva, con turnicidad y cálculos definidos, en la PAS o en cuadros.
2. Con quien estuviera en semana de reserva del propio colectivo y que tenga día RES el día de la vacante, independientemente del horario y duración del turno asignado.
3. Con quien estuviera en semana de reserva del propio colectivo y que en dicha semana tuviera publicado al menos 1 día RES, si la vacante coincide con un día de D publicado, en ese caso, se asignará el

- turno vacante en el día de D, pero manteniendo el nº total de descansos de la publicación.
4. Persona del propio colectivo con un saldo en contra en la bolsa de horas igual o superior a la jornada mínima, por orden de antigüedad de las horas y el mayor saldo. El turno a realizar podrá ser de cualquier duración.
 5. Con quien estuviera en semana de reserva del propio colectivo, y que en dicha semana no tuviera ningún día RES publicado, en ese caso, se asignará el turno vacante en el día de D, pero sólo si existen días RES de otras personas del propio colectivo, para mantenerle el número total de descansos de la publicación.
 6. Con quien estuviera en semana de reserva del otro colectivo y que tenga día RES el día de la vacante, independientemente del horario y duración del turno asignado.
 7. Con quien estuviera en semana de reserva del otro colectivo y que en dicha semana tuviera publicada al menos 1 RES, si la vacante coincide con un día de D publicado, en ese caso, se asignará el turno vacante en el día de D, pero manteniendo el número total de descansos de la publicación.
 8. Con quien estuviera en semana de reserva del otro colectivo, y que en dicha semana no tuviera ningún día RES publicado, en ese caso, se asignará el turno vacante en el día de D, pero sólo si existen días de RES de otras personas del otro colectivo, para mantenerle el nº total de descansos de la publicación.
 9. Personal voluntario.
 10. Personal en descanso con el siguiente criterio:
 - ✓ Personal sin saldo suficiente que haya solicitado un descanso para un día posterior, garantizando su disfrute.
 - ✓ Personal en semanas de reserva, utilizando como máximo dos descansos por persona y año.

En este último caso se llevará un registro para evitar llamar a quien ya haya sido requerido para esta circunstancia.

11. Si fuera necesario, se utilizará el turno de tarde de Energía (o Instalaciones) para cubrir un turno de Tráfico (o Comunicaciones) de mañana o de noche, o el turno de mañana de Energía (o Seguridad) para cubrir un turno de Tráfico (Comunicaciones) de tarde o de noche.
12. Si faltara más de un turno de Tráfico, la persona que tenga turno de Energía cubrirá el turno de Tráfico que más se asemeje al suyo propio.

3.4. Garantía de cobertura de servicios especiales (estaciones y trenes)

El acuerdo de plantilla alcanzado durante la negociación del Convenio Colectivo 2008-2010 garantiza la cobertura del personal necesario para la realización de los servicios especiales que se le demanden a Metro Bilbao durante la vigencia del Convenio y hasta que haya uno nuevo que lo sustituya.

En concreto, el incremento de la plantilla de conducción (8 personas más) y la de supervisión de estación (17 personas más) llevado a cabo en el Convenio 2008-2010 se acordó con el compromiso de que la plantilla global de dichos colectivos garantice la realización de los Servicios especiales en trenes y estaciones.

El incremento de plantilla mencionado forma parte de las reservas de personal que actualmente tiene cada colectivo. En el caso de supervisión de estación pertenecerán al colectivo de personal suplementario.

En el colectivo de conducción se confeccionará para cada servicio un número de turnos tal, que permita tener un número de posiciones de reserva (reservas de absentismo y fiabilidad) que posibilite acometer todos los servicios especiales. Por lo tanto, el incremento de plantilla se utilizará expresamente para cubrir los servicios especiales desde posiciones de reserva.

Los siguientes criterios serán de aplicación, en lugar de los criterios generales, para todos aquellos servicios especiales que se realicen con motivo de sucesos, acontecimientos o todo tipo de eventos de carácter, deportivo, cultural, político, lúdico, etc., es decir, todos aquellos eventos no previsibles o aún previsibles no planificables en el tiempo.

*Criterios de asignación que garantizan los servicios especiales: **Personal de conducción.***

1. Programación de la semana siguiente (antes de la publicación del servicio).

A la hora de asignar turnos de eventos especiales y vacantes producidas en el día del evento se utilizará el siguiente criterio:

- ✓ Se asignará el turno puntual a quien le corresponda el turno estable que se ve modificado, cualquiera que sea el horario y el cómputo.
- ✓ Con personas en semana de reserva sin semana de servicio asignada.
- ✓ Con personas en semana de reserva con semana asignada, respetando un día de descanso y sin tener en cuenta el cierre de cómputo a realizar.
- ✓ Personal voluntario.
- ✓ Personas en descanso con un saldo en contra en la bolsa de horas igual o superior a la jornada mínima, por orden de antigüedad de las horas y el mayor saldo. El turno a realizar podrá ser de cualquier duración. No se aplicarán las tres oportunidades de compensar dichas horas el día del evento.

2. Variaciones que surjan durante el transcurso de la semana siguiente (una vez publicado el servicio).

A la hora de asignar turnos de eventos especiales y vacantes producidas en el día del evento se utilizará el siguiente criterio:

- Los turnos y los descansos en semanas de reserva podrán ser móviles.
- Con personas en semana de reserva respetando un día de descanso sin tener en cuenta el cierre de cómputo a realizar.

- Personal voluntario.
- Personas con un saldo en contra en la bolsa de horas igual o superior a la jornada mínima, por orden de antigüedad de las horas y el mayor saldo. El turno a realizar podrá ser de cualquier duración. No será de aplicación, para el día del evento, las tres oportunidades de compensar dichas horas.

*Criterios de asignación que garantizan los servicios especiales. **Personal de estaciones.***

En la asignación semanal se seguirán los siguientes criterios de prioridad:

1. Cubrir el servicio de estaciones establecido (descubierto por puntas de absentismo).
2. Aste Nagusia.
3. Cobertura de servicios puntuales ordinarios (víspera de fiestas, carnavales, fiestas locales, etc.).
4. Servicios especiales que afecten a estaciones.
5. Turnos de refuerzo.

Artículo 12.—Mantenimiento (Material Móvil e Instalaciones)

1. Organización de los turnos

1.1. Turnos de Material Móvil

Para el torno de ruedas se establecerán turnos de mañana, tarde, noche y jornada partida, según las necesidades de torneado de cada momento, para conseguir la mayor disponibilidad del material móvil.

Se acuerda, para el conjunto de Material Móvil, la implantación de turnos de mañana, tarde y noche, además del actual turno de jornada partida, para aplicarlos en el momento que la Dirección Técnica considere conveniente ofrecer la disponibilidad necesaria del parque de material móvil. Podrán regularse de forma variable el sistema de turnos, la composición de cada turno y el ámbito temporal de aplicación, preavisando con, al menos, una semana de antelación.

Se establece, que una persona del colectivo de personal técnico mantenimiento eléctrico-electrónico esté presente en el arranque del servicio en cualquiera de los puntos de línea donde se produce dicho arranque. La asignación será rotativa entre un grupo de personas elegidas por el mando de cualquiera de los talleres de Material Móvil.

A partir del 10 de enero del 2017 desaparecerá este turno de arranque.

La variabilidad y la disponibilidad de los turnos así establecidas para el material móvil serán compensadas de acuerdo con el artículo 44.

1.1.1. Taller de Ariz:

Etapas 1:

- Puesta en marcha en septiembre 2016 sin modificación de gráfico de servicio.
- Jornada continua con inicio a las 10:30 horas con descanso en jornada continuada.

Etapas 2

- Con la finalización de la obra de Urduliz, (previsión de primer semestre de 2017) y con modificación de los gráficos de servicio.
- En atención a los gráficos resultantes, la retirada de la tercera unidad es a las 10:07 horas.
- Jornada continua con inicio las 9:42 horas con descanso en jornada continuada.
- Este compromiso tendría su aplicación en el 2017 y se presentaría en la Comisión calendarios en los términos explicitados.

En ambas etapas:

- El horario de inicio de la jornada continuada viene condicionado por la retirada de unidades tras la punta de mañana y la necesidad de disponibilidad de unidades en el taller para cumplir el Plan de Mantenimiento.
- Este turno sustituye a los actuales turnos de mañana y tarde y no está afectado por los horarios límite; en esta modalidad, mantienen la actual prima de disponibilidad de MM.

- El descanso en jornada continuada por las características horarias del turno tendrá excepcionalmente una duración de 30 minutos (con marcaje del mismo), no trasladable a ningún otro turno ni colectivo.
- El compromiso de inicio del turno es 25 minutos antes de la entrada en el taller de Ariz de la tercera unidad cuando se produce el cambio de horario punta a horario valle.
- Se mantiene el turno de Mañana en verano tal cual está hoy implantado.
- La modificación de horario debe ser compatible con el cumplimiento diario del plan de mantenimiento de Ariz (Visita y P0 y torneado de 4 ejes mínimo si corresponde torneado) de tal forma que, en caso de incidencia que suponga el retraso en la entrada de las UT's al taller, el personal estará obligado a prolongar su jornada a fin de garantizar la disponibilidad de la unidad para el servicio. Esto será de aplicación únicamente al personal necesario para acabar las labores de mantenimiento programadas (y no a todo el personal del turno). Se pondrá a prueba con análisis del histórico que permita valorar las jornadas en las que la entrada retrasada de unidades obliga a prolongar, si siempre es el mismo equipo el que prolonga.

1.2. Turnos de Instalaciones

Turnos de Señalización, Comunicación y Control, y Energía y Electromecanismos:

Estos colectivos se organizarán según el sistema de turnos de mañana, tarde, noche y jornada partida.

El horario y duración del turno nocturno se ajustará a las posibilidades reales de actuación del mantenimiento. El horario y duración de los turnos diurnos tratarán de cubrir el mayor número de horas de presencia coincidentes con el servicio de trenes. Por este motivo, los turnos diurnos y el nocturno podrán tener diferente duración así como entre invierno y verano. No obstante, la duración del turno de mañana coincidirá con la del turno de tarde, para evitar diferencias de cómputo cuando se produzcan cambios en la asignación semanal.

Turnos de Vía y Catenaria:

Ambos colectivos se organizarán según el sistema de turnos de mañana, tarde, noche y jornada partida.

El horario y la duración del turno nocturno se ajustarán a las posibilidades reales de actuación del mantenimiento, fuera del horario de servicio de trenes. El horario y duración de los turnos diurnos tratarán de cubrir el mayor número de horas de presencia coincidentes con el servicio de trenes.

2. Planificación anual y asignación del trabajo en Instalaciones

2.1. Planificación anual del trabajo en Instalaciones

El sistema está basado en una Planificación Anual del Servicio (PAS), en la que a finales de año se comunicará a cada trabajador y trabajadora de cada colectivo el trabajo a desarrollar para el año siguiente, expresado por los turnos y reservas. La Planificación constará de una parte prevista que en el caso de Instalaciones Eléctricas serán turnos y BRU y en el caso de Vía y Catenaria solo turnos. La parte no prevista y, por tanto, no definida, figura como reserva para cubrir el mantenimiento y las ausencias, que se dará a conocer en la asignación semanal del trabajo a través de la publicación del servicio cada viernes.

En la asignación semanal del servicio de cada viernes se publicarán los turnos de trabajo a realizar, tanto en la parte prevista como en la no prevista. Lo habitual es que se confirme lo previsto y se determine el turno de las reservas, aunque si se dan las circunstancias recogidas en el apartado «asignación del trabajo en Instalaciones», se puede variar lo previsto en la Planificación anual entregada.

La PAS comenzará el 10 de enero de cada año y se confeccionará con criterios de equidad.

La parte no definida dependerá de cada colectivo y de la época del año, regulándose del siguiente modo:

- Señalización, Comunicaciones y Control: cada semana de invierno cinco personas de reserva, siendo dos en Semana Santa, Navidad y vacaciones de verano.
En el colectivo de SCC, una vez entregada la PAS al 100%, las semanas de reserva que se hayan quitado como consecuencia de las situaciones médicas y de conciliación no se replanificarán al resto del colectivo mientras exista un mínimo de 3 reservas por semana en invierno.
- Energía y Electromecanismos: cada semana habrá dos personas de reserva.
- Vía: cada semana habrá una persona de supervisión y otra de personal técnico de mantenimiento de reserva.
- Catenaria: cada semana habrá una persona de supervisión y otra de personal técnico de mantenimiento de reserva.

2.2. Asignación del trabajo en Instalaciones

Semanalmente se asignarán los turnos basándose en la PAS elaborada. La composición de equipos por turno podrá variarse en función de averías urgentes, reparaciones programadas, formación, procesos de IT y permisos, y otras actuaciones de apoyo a contratistas y entidades que colaboran en la expansión de la empresa, tales como asistencia a pruebas de instalaciones.

Partiendo de la situación conocida para la semana siguiente, se asignarán en primer lugar las reservas para completar los equipos necesarios por turno en cada momento.

Si con el paso anterior no se componen los equipos necesarios, se cambiarán el mínimo número de turnos y/o horario de entrada y/o salida de los mismos de la parte definida de la PAS.

La equidad resultante en la elaboración de la planificación puede verse alterada en la asignación semanal. Siempre que sea posible, en igualdad de condiciones, se asignarán los cambios de forma que se mantenga una equidad.

La asignación semanal del servicio se publicará cada viernes a las 13:00 horas.

Durante el transcurso de la semana asignada se pueden producir nuevas circunstancias que obliguen a reasignar los turnos. Se efectuarán, de nuevo, el mínimo número de cambios, aplicándose prioritariamente, si fuera posible, sobre quienes tengan semana de reserva, preavisando del cambio con el mayor tiempo que sea posible. En caso de no poder hacerlo se justificará la necesidad.

Las diferencias de cómputo que se produjeran entre lo planificado y lo asignado se reflejarán en la bolsa de horas.

La realización efectiva de las jornadas de reserva, así como la variación de los turnos que se pueda producir en la asignación del servicio o durante el transcurso de la semana en los colectivos de Instalaciones serán compensadas de acuerdo con el artículo 39.

La Comisión Paritaria, o una delegada a tal efecto, vigilará que la Planificación se ajuste a los criterios de equidad pactados, así como la aplicación de los criterios utilizados en la asignación. Las decisiones que se adopten por la mayoría tendrán carácter vinculante.

3. Criterios generales para Mantenimiento

El régimen de trabajo a turnos en Mantenimiento, tendrá el descanso en jornada continuada, regulado por los calendarios laborales anuales.

Cuando la comunicación de una actuación que exija urgente reparación ocurra durante la jornada ordinaria, su resolución comience dentro de la misma y se prolongue fuera de las horas de trabajo, el exceso de jornada tendrá el carácter de obligatoria. Las dos primeras horas tendrán carácter de jornada extraordinaria, pudiéndose cobrar o disfrutar. El resto de la prolongación (incluido el desplazamiento) hasta la finalización de la misma en su residencia se percibirá al precio de hora BRU.

4. Regulación del trabajo fuera del calendario laboral

Los trabajos de mantenimiento excepcionales que se ven condicionados en la programación de fechas por el servicio a realizar y que se señalan fuera del calendario laboral para Semana Santa y determinados fines de semana y las alertas rojas que afectan a Metro Bilbao, serán cubiertas con personal voluntario avisando de la realización de los mismos con la

máxima antelación posible. Si no es posible completar el equipo necesario para tales actuaciones se cubrirán dichos trabajos con personal BRU. Si aún con todo se necesita completar los equipos con más personas, el mando respectivo designará las personas que obligatoriamente deban acometerlos. Las personas que los realicen podrán elegir su cobro al precio de hora BRU o su disfrute de las horas. En este último caso, percibirán la diferencia del valor de la BRU y el valor de la hora ordinaria. En el caso de las alertas rojas se cubrirán durante un período de hasta 12 horas.

Las alertas rojas ejecutadas por personal que no tuviera planificada BRU en su PAS tendrán la consideración de BRU sobrevenida a efectos de pago. El tiempo requerido desde el fichaje en su residencia hasta la finalización del trabajo y fichaje en su residencia al retorno, será abonado al mismo precio al que se abonan las horas de fuerza mayor.

En alertas rojas, se descansarán las 24 horas siguientes a la finalización del turno de alerta roja. El tiempo de solape de estas 24 horas con cualquier turno se considerará permiso retribuido.

En alertas rojas, la composición de los equipos será como máximo la siguiente: 2 de SCC, 2 de EEM, 2 de Vía y 2 de catenaria (personal técnico o personal supervisor).

5. Servicios adicionales

Los refuerzos del personal de mantenimiento, para asegurar los servicios adicionales ante acontecimientos sociales cuando sean en fin de semana o puentes, serán cubiertos por el personal BRU. Cuando se produzcan entre semana se cubrirán con el personal de turno, y si se prevé su prolongación fuera de la jornada se asignará, preferentemente, al personal de turno de tarde. En el caso que fueran extraordinarios se computarán contra la bolsa de horas si hubiera y se cobrará la diferencia a precio de hora especial.

6. Almacén

El personal de almacén pasará a organizarse a turnos de mañana y tarde, cuando la Dirección correspondiente lo requiera, para atender adecuadamente el mantenimiento.

Artículo 13.—Brigadas de reparación urgente

1. Definición BRU y disponibilidad del personal

A requerimiento del Puesto de Mando Central, los equipos BRU atienden las incidencias y aseguran el servicio durante el horario en que no esté cubierto el mantenimiento, por su horario de trabajo regulado por calendario.

Por este motivo, en los colectivos de Instalaciones (Energía y Electromecanismos, Señalización, Control y Comunicaciones, Vía y Catenaria), Material Móvil y Almacén, la BRU se desarrollará solamente durante los fines de semana, fiestas y puentes. No obstante, durante la Aste Nagusia, Semana Santa y Navidad, mientras duren dichas fiestas y días planificación y en aquellos periodos en los que por formación, procesos de IT, vacaciones y permisos no puedan cubrirse todos los turnos de trabajo, la cobertura podrá ser de semana completa.

En el colectivo de Material Móvil durante el servicio de verano se mantiene la BRU semanal.

Con carácter general, la disponibilidad de la BRU en fin de semana, festivos y puentes comienza al finalizar el último turno de la semana regulado por calendario (normalmente de tarde) y finaliza con el inicio del primer turno de la semana siguiente regulado por calendario (normalmente de noche). En el caso particular de Material Móvil, la disponibilidad de la BRU comienza a las 21:50 del día anterior al fin de semana, festivo o puente.

La pertenencia a un equipo BRU obliga a sus componentes a permanecer localizables mediante los sistemas de comunicación que se establezcan en la empresa. Asimismo, acudirán inmediatamente al lugar donde requiera el Puesto de Mando Centralizado y efectuarán todo tipo de trabajo, con independencia del puesto de trabajo que ocupen en la empresa.

La BRU durante el fin de semana asegurará la disponibilidad de las instalaciones y unidades necesarias para dar el servicio, entendiendo también el del siguiente día laborable.

2. Determinación del personal BRU, composición de equipos y asignación

2.1. Determinación del personal

Antes del comienzo de cada ejercicio y previo a la elaboración de la PAS, se consultará a todo el personal de Mantenimiento sobre su opción de participación en las BRU. La opción elegida será de aplicación durante todo el ejercicio.

2.2. Composición de equipos

La composición de los equipos la determinará la dirección en cada momento. Actualmente tienen la siguiente composición:

- Material Móvil: 4 (2 de la especialidad mecánica-neumática y 2 de la especialidad eléctrica-electrónica).
- Instalaciones eléctricas: 4 (2 de Señalización, Comunicaciones y Control y 2 de Energía y Electromecanismos).
- Vía y catenaria: 4.

Se consideran 10 horas para el descanso desde la finalización de la última actuación BRU y el comienzo de la siguiente jornada ordinaria. Las horas solapadas entre el descanso y la jornada de trabajo se considerarán permiso retribuido.

2.3. Asignación de la BRU

2.3.1. BRU planificadas.

Instalaciones Eléctricas:

En la PAS de cada sección se asignarán todas las BRU que sea posible a las personas apuntadas de forma voluntaria, garantizando a todas las personas del colectivo (personal técnico y supervisor):

- Una rotación equitativa en los diferentes turnos de trabajo y BRU.

- Que no se cambien por este motivo las fechas de disfrute de los turnos de vacaciones y días planificación recogidos en la PAS.
- Una rotación mínima de una semana de cada tres en la asignación BRU.

En el caso de no existir personal suficiente para asegurar estas premisas, se asignará de manera obligatoria al resto de las personas del colectivo, siguiendo los criterios que los mandos determinen.

Material Móvil, Vía y Catenaria:

La asignación de las personas se establecerá semanalmente, mediante rotación, entre personal apuntado de manera voluntaria, garantizando a todas las personas del colectivo:

- Una rotación equitativa en los diferentes turnos de trabajo y BRU.
- Que no se cambien por este motivo las fechas de disfrute de los turnos de vacaciones y días planificación recogidos en la PAS.
- Una rotación mínima de una semana de cada tres en la asignación BRU.

En el caso de no existir personal suficiente para asegurar estas premisas, se asignará de manera obligatoria al resto de las personas del colectivo, siguiendo los criterios que los mandos determinen.

2.3.2. BRU no planificadas.

Se considera BRU no planificada aquella asignación BRU no contemplada dentro de la Planificación, ya sea anual (Instalaciones eléctricas) o mensual (Material Móvil, Vía y Catenaria). No tendrán esta consideración las derivadas de cambios de turno, de vacaciones o días planificación.

En el caso concreto de Instalaciones, una vez entregada la primera PAS, las BRU que se quiten por causas médicas o por medidas de conciliación y que necesariamente deben ser re-planificadas al resto del colectivo, se abonarán como sobrevenidas. Se conservará la referencia original planificada, con objeto de que si durante el año desaparecen las causas que imposibilitaban la realización de las BRU, estas se reasignen al

trabajador o trabajadora que inicialmente las tenía planificadas. En este caso, estas BRU tendrán la consideración de BRU planificada.

Se cubrirán, siempre que sea posible, con personal voluntario con preferencia para los pertenecientes al colectivo BRU. Las y los voluntarios asumen que su turno pueda variarse si la realización de la BRU tiene algún tipo de impedimento de carácter legal; por ejemplo, si antes de la BRU tiene grafiado un turno de tarde. Este cambio no afectará al resto de personas del colectivo.

En este caso, no será obligatorio respetar el criterio de rotación mínima (una semana de cada tres). Caso de no existir personal suficiente, se cubrirá de manera obligatoria con el resto de las personas del colectivo, siguiendo los criterios que los mandos determinen (estando ya establecidos en los colectivos de SCC y EEM).

En los colectivos de Instalaciones Eléctricas cada turno de trabajo de la PAS estará numerado. Esta numeración será la referencia para asignar las vacantes de la BRU en caso de que no se cubra con personal voluntario.

En **Anexo IV** se desarrollan los criterios de asignación de las BRU sobrevenidas de los colectivos de Instalaciones eléctricas de SCC y EEM, personal técnico y personal supervisor.

3. Compatibilidad de los turnos con la BRU

Instalaciones

En Instalaciones, el personal que ha realizado turno de tarde no podrá realizar BRU. De esta forma se garantizará el descanso entre el turno de trabajo y la asistencia a una avería por BRU. Se exceptúan las actuaciones de fuerza mayor.

Por motivos de eficacia la BRU no coincidirá con el turno de noche. Se exceptúan aquellos colectivos en los que el trabajo se realiza mayoritariamente en turno de noche (vía y catenaria).

Para el personal Supervisor de Instalaciones eléctricas, en el proceso de planificación, durante el verano será compatible la planificación de BRU con el turno de Mañana de la semana siguiente.

Material Móvil

La BRU será compatible con todos los turnos excepto con el turno de noche, y con el servicio técnico en el arranque de la misma semana.

Artículo 14.—Valoración de Puestos de Trabajo

El sistema de valoración de puestos vigente, compuesto por los manuales de valoración, Comisión mixta y normativa de funcionamiento, constituye la herramienta de gestión que se utilizará para la valoración relativa de unos puestos respecto a otros.

La Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo será paritaria, y estará formada por una persona de cada uno de los sindicatos con representación en el Comité de Empresa. Sus miembros pertenecerán al Comité de Empresa y permanecerá en la Comisión, al menos, durante la legislatura sindical.

Artículo 15.—Clasificación Profesional

Definición y desarrollo

El modelo de clasificación profesional establecido en Metro Bilbao, como marco de la organización del trabajo, se basa en puestos de trabajo y grupos profesionales, de acuerdo con lo establecido por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Los puestos de trabajo mantienen toda su vigencia constituyendo el soporte fundamental de la clasificación profesional.

Los grupos profesionales son agrupaciones de puestos de trabajo con requisitos afines que representen posibles trayectorias profesionales. Para realizar esta agrupación es necesario considerar los siguientes criterios:

- Que los puestos de trabajo requieran un nivel similar de formación académica o profesional.
- Que requieran conocimientos, capacidades y habilidades afines, de forma que puedan evolucionar entre ellos mediante procesos de formación específica.

- Que la movilidad funcional sea susceptible de gestionarse en la práctica.
- Que todos los puestos de trabajo estén integrados en algún grupo profesional.

Grupo de profesionales y familias ocupacionales

Grupo de Técnicos			
Análisis Informático (Desarrollo) Análisis Informático (Sistemas) Análisis y Programación (Desarrollo) Análisis y Programación (Sistemas) Personal Técnico de Prevención Atención al Personal Coordinación Técnica Gestión de Proyectos y Medio Ambiente Gestión de seguridad Gestión Operativa y Documental	Gestión de Servicio Ingeniería Jefatura de Mantenimiento Jefatura de Operaciones Personal Técnico de Asesoría Jurídica Personal Técnico de Contratación Personal Técnico de Marketing Personal Técnico de Organización Personal Técnico de Planificación Personal Técnico de RRLL	Personal Técnico Económico-Financiero Personal Técnico en Administración de Personal Personal Técnico Oficina Técnica Personal Técnico Oficina Técnica y Obras Personal Técnico de Recursos Humanos Planificación de Operaciones Responsable de Coordinación de Actividades Empresariales Responsable de Desarrollo de Personas (Selección) Responsable de Desarrollo de Personas (Formación) Responsable de Gestión de Personal	Responsable de Secretaría de Gerencia Responsable de Seguridad e Hig. Responsable Proyectos Información y Comunicación Staff de Dirección Supervisión PMC Traducción Personal Técnico de Comunicación
Grupo de Especialistas			
Atención a Clientes Ayudante de Dirección Conducción Delineante-Proyectista Gestión de Mano de Obra Personal Administrativo Personal Técnico Mnto. Cateneria Personal Técnico Mnto. Eléctrico-Electrón. Personal Técnico Mnto. Energía y Electrom. Personal Técnico Mnto. Mecánico-Neumát. Personal Técnico Mnto. Vía Personal Técnico Mto. Señalización, Comunicación y Control PMC Seguridad-Comunicaciones PMC Tráfico-Energía Recepción Responsable de Almacén	Relaciones Externas Secretaría de Dirección Supervisión Cateneria Supervisión Eléctrica-Electrónica Supervisión Estación Abando Supervisión Estación Abatxolo Supervisión Estación Alboia Supervisión Estación Algorta Supervisión Estación Ansoa Supervisión Estación Areeta Supervisión Estación Astrabudua Supervisión Estación Bagatza Supervisión Estación Barakaldo Supervisión Estación Basarate Supervisión Estación Berango Supervisión Estación Bidezabal Supervisión Estación Bolueta Supervisión Estación Casco Viejo	Supervisión Estación Deusto Supervisión Estación Erandio Supervisión Estación Etxebarri Supervisión Estación Gobeia Supervisión Estación Gurutzeta/Cruces Supervisión Estación Indautxu Supervisión Estación Lamiako Supervisión Estación Larrañasterra Supervisión Estación Leiza Supervisión Estación Lubana Supervisión Estación Moyua Supervisión Estación Neguri Supervisión Estación Peñota Supervisión Estación Plentzia Supervisión Estación Portugalete Supervisión Estación San Inazio	Supervisión Estación San Mamés Supervisión Estación Santurtzi Supervisión Estación Santutxu Supervisión Estación Sarriko Supervisión Estación Sestao Supervisión Estación Sopelana Supervisión Estación Sopelana-Torre Supervisión Estación Urduliz Supervisión Instalaciones Eléctricas Supervisión limpieza de materiales Supervisión Mecánica-Neumática Supervisión Servicios Generales Supervisión Vía USI
Grupo de Auxiliares			
Auxiliar de Estación Auxiliar de Instalaciones Auxiliar de Línea	Auxiliar Servicios Generales Conducción de Limpieza Auxiliar Administrativo y de Logística	Limpieza Materiales Recepción y Distribución de Materiales Personal Auxiliar Administrativo	

Implantación

La implantación de este modelo de clasificación profesional se realizará de forma gradual y consensuada con la representación sindical.

Se iniciará a través de experiencia-piloto, seleccionando los puestos de trabajo que mayor interés susciten.

Para ello, se solicitará personal voluntario de los puestos de trabajo seleccionados. Si no hubiera personal suficiente se designarán de mutuo acuerdo.

Se diseñarán los planes de formación pertinentes. La formación será evaluada y terminará con certificación de capacitación.

La movilidad funcional se llevará a efecto para cubrir tareas de trabajo diferente, con motivo de la heterogeneidad del absentismo; averías significadas en su magnitud que requieran refuerzos en la actuación; procesos de puntas de producción.

La Comisión Paritaria se constituirá como Comisión mixta de seguimiento, tanto para la conformación de los grupos experimentales como para garantizar el cumplimiento de las fases establecidas para la implantación.

Artículo 16.—Horas extraordinarias estructurales

A efectos de lo dispuesto por el Real Decreto 92/1983, de 19 de enero, y su Orden Ministerial de desarrollo, de 1 de marzo de 1983, sobre cotización adicional por horas extraordinarias, se entienden como horas extraordinarias estructurales las producidas por las siguientes causas:

- Las necesarias para cubrir pedidos imprevistos.
- Las que resulten como consecuencia de períodos punta.
- Las requeridas para cubrir ausencias imprevistas.
- Las que surjan con ocasión de prevenir y/o reparar daños y averías en los materiales o instalaciones que impidan o puedan impedir el cumplimiento del servicio programado.
- Las provocadas por retrasos u otras causas análogas.
- Las que resulten como consecuencia de cambios de turno.
- En general, aquellas horas necesarias por circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de Metro Bilbao.

TÍTULO SEGUNDO.—DERECHOS COLECTIVOS

Artículo 17.—Salud laboral

Principios generales

El ejercicio de la prevención de accidentes laborales y la protección de la salud es una tarea colectiva cuyo fin es evitar lesiones personales, facilitar la higiene, fomentar la salud, proteger bienes e instalaciones y prevenir todo tipo de sucesos no deseados.

La aplicación del plan de seguridad supone asumir un compromiso por las partes de ejercer una labor de vigilancia y control del cumplimiento de los planes de prevención de riesgos laborales y de fomento de la salud.

Cada persona que dirige y controla el trabajo de otras, dentro de su nivel y como una condición más de su cargo, tendrá la responsabilidad de liderar en materia de seguridad y salud a su personal, proporcionándoles un ambiente de trabajo seguro y saludable, utilizando los medios adecuados, la instrucción y forma de trabajo pertinentes, el entrenamiento y formación necesarios, los equipos de protección individual requeridos, las normas de trabajo y seguridad exigidas, y los procedimientos de trabajo más seguros.

Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud, con composición paritaria, está constituido en la actualidad por cuatro miembros con voz y voto por cada una de las partes. Se ajustará el número de miembros a lo señalado en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Asimismo, a las reuniones del Comité podrá asistir una persona por cada sindicato que no tenga persona delegada de prevención, corriendo el crédito sindical de las reuniones a cargo de la empresa.

Las y los delegados de prevención constituyen la representación de los trabajadores y trabajadoras con funciones en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán nombrados por el Comité de Empresa y actuarán en su representación, no requiriéndose la condición de pertenecer al mismo. Cada delegado o delegada de prevención dispondrá

a título personal, para el ejercicio de sus funciones, del crédito horario mensual que establezca en cada momento la legislación, actualmente fijado en 35 horas al mes.

Reconocimientos médicos

Será preceptivo para conocer el estado de salud de quienes desarrollen su actividad laboral en puestos de circulación, someterse a la realización del oportuno reconocimiento médico obligatorio con la periodicidad y las instrucciones que en cada caso se determinen.

Las horas empleadas en el reconocimiento médico preceptivo podrán ser computadas como jornada de trabajo de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 54.

En los puestos de circulación y en el caso de quienes desarrollen su actividad laboral dentro del «gálibo de vía», se realizarán controles preventivos sobre vista, audición, consumo de alcohol y drogas de abuso, que podrán realizarse discrecionalmente.

Podrá solicitar analítica anual el resto de trabajadores y trabajadoras no computándose como jornada de trabajo las horas empleadas.

Verificación del absentismo

Será realizada por servicio ajeno al Servicio de Prevención de Metro Bilbao o bien servicios contratados, en sus dependencias o en el domicilio del trabajador o trabajadora. La persona deberá personarse siempre que sea requerida y su situación lo permita, sometiéndose a los exámenes y chequeos que se estimen oportunos; y comprometiéndose a observar las prescripciones facultativas que se dicten.

En ningún caso el Servicio de Prevención de Metro Bilbao podrá realizar control del absentismo.

Comunicación de situaciones de IT

Toda persona en situación de incapacidad temporal deberá ponerlo en conocimiento de su mando a los efectos de la organización del servicio en el momento de producirse el hecho.

Asimismo, también deberá comunicarlo al personal de vigilancia de la salud del Servicio de Prevención, en el momento de producirse el hecho. Si dicha circunstancia se diera en periodos en los que el personal de vigilancia de la salud no está presente, el trabajador o trabajadora dejará un número de teléfono para que este personal se ponga en contacto en cuanto sea posible.

Protección de la maternidad

Se actuará de acuerdo con los criterios definidos por parte del Servicio de Prevención en el protocolo «Protección de la Maternidad y Lactancia natural frente a los riesgos derivados del trabajo».

Acoplamiento en situación de incapacidad

Cuando un trabajador o trabajadora, a criterio del Servicio de Prevención, no pueda desempeñar las funciones de su puesto de trabajo, temporal o definitivamente, por razones de seguridad o salud laboral, será acoplada a otro puesto de trabajo acorde con su situación.

Igualmente, los trabajadores o trabajadoras en situación de incapacidad reconocida por organismo oficial serán acoplados a un puesto de trabajo acorde con su capacidad, percibiendo su salario por el nuevo puesto de trabajo.

Se procederá a la extinción del contrato, sin compensación alguna, de quienes fueran declaradas afectas a incapacidad permanente en grado de absoluta.

En los casos de declaración de incapacidad permanente total a personas con edad de 55 años o más, se rescindirá el contrato de trabajo compensándose con la indemnización establecida en el apartado Seguro de Vida del artículo 23.

Ante la cada vez mayor dificultad práctica de realizar acoplamientos ante situaciones de incapacidad permanente total, debido a la tecnificación de los puestos de trabajo, se estudiará la posibilidad de proceder a la rescisión de los contratos garantizando a través de una póliza de seguros el complemento de hasta el 100% del último salario percibido y actualizado hasta los 60 años, si la persona incapacitada es menor de 55 años.

Acoplamiento temporal

Cuando un trabajador o trabajadora, a criterio salud del Servicio de Prevención no pueda desempeñar las funciones de su puesto de trabajo temporalmente, por razones de seguridad o salud laboral, será acoplada de manera transitoria.

Si la decisión es hacerlo en estaciones, será en una estación reservada al efecto. Para ello, se reservará una posición del cuadro de las estaciones de Basarrate, Sarriko y Bagatza. Mientras no haya a quien acoplar, dichas posiciones serán cubiertas desde el cuadro de suplementario de zona.

Taller psicosocial

Se organizarán en función de necesidades, talleres de potenciación de recursos personales de supervisión de estación y personal USI, priorizando a las y los participantes en función de las condiciones de trabajo de la residencia a la que pertenecen y características personales. Las horas serán compartidas entre empresa y trabajador o trabajadora al 50%. La participación tendrá carácter voluntario.

Artículo 18.—Formación

Formación continua

La formación en la empresa se programará de acuerdo con el plan que desarrolle la Unidad responsable de la formación de empresa. Dicha unidad tendrá en cuenta para su elaboración, las áreas de mejora que se recogen en el anexo III (Desarrollo Profesional. Modelo de formación continua), así como las recomendaciones que se hicieran desde las secciones sindicales de Metro Bilbao. El Comité de Empresa participará en la aportación de necesidades formativas de los diferentes colectivos para la elaboración del Plan de Formación.

Cuando sea posible, se impartirá la formación coincidente con el horario de trabajo establecido y, cuando no lo sea, se organizará con el horario de formación más acorde dependiendo de la actividad teórico-práctica a desarrollar.

La formación continua responde a las reales necesidades de las diferentes agrupaciones profesionales, con objeto de capacitar a todos los trabajadores y trabajadoras para resolver los problemas o disfunciones que se produzcan en los diferentes puestos de trabajo; la óptima aplicación de los diferentes proyectos organizativos y tecnológicos; y el permanente desarrollo de las funciones específicas, por lo que estará recogida en el plan de formación. La actividad de formación tendrá carácter de obligatoria, lo que conlleva la participación de todas las personas que fueran convocadas.

A efectos de cómputo, se tendrá en cuenta la duración de la acción de formación que se haya programado. La diferencia se saldará con la bolsa de horas de cada persona pudiendo ser canjeable el exceso de jornada por jornada de trabajo o bien compensarse según el precio establecido en el artículo 55. Se podrá completar la jornada teórica siempre que sea mayor que la de formación. Cuando la acción de formación se imparta fuera de la jornada laboral y fuera de la residencia laboral del trabajador o trabajadora, tendrá un preaviso de una semana de antelación y se compensará el desplazamiento con una unidad de pago del precio establecido en el artículo 55, no siendo canjeable por jornada.

Formación profesional

La formación profesional es un derecho de todo empleado o empleada, por lo que las actividades de formación que por propia iniciativa soliciten las y los trabajadores tendrán la consideración de formación continua.

Para ello, la formación profesional solicitada debe tener como objetivo el desarrollo directo de sus funciones en el puesto de trabajo, sufragándose por la empresa los gastos de matrícula, de acuerdo a la partida presupuestaria correspondiente; y estableciendo las condiciones para su participación, tras la aprobación de la solicitud. Será necesaria la presentación de los resultados de evaluación o, en su defecto, certificado de asistencia y aprovechamiento del curso.

Cualquier otra formación cuyo objetivo no esté directamente relacionado con las funciones del puesto de trabajo, será valorada por la dirección correspondiente.

El cobro de los gastos de formación profesional será incompatible con la percepción de ayuda escolar por el mismo motivo.

Artículo 19.—Plan de Euskaldunización

Objetivos

Se consolida una Comisión Paritaria para la elaboración y desarrollo de un Plan de gestión lingüística, con presencia de una persona por cada sección sindical con representación en el Comité de Empresa. Esta Comisión, con el apoyo de un grupo de trabajo constituido a tal efecto, se ocupará del diagnóstico, creación del plan de acción y seguimiento de la puesta en marcha del mismo. Dicho grupo de trabajo estará integrado, además de por personal voluntario, por responsables de áreas de gestión necesarias para posibilitar mayor capacidad de decisión.

Se establecerá formación específica para quienes configuren el grupo con el objeto de profesionalizar el grupo.

Esta Comisión estará integrada preferiblemente por personas que puedan participar en las reuniones utilizando el euskera. Del mismo modo, las actas y la documentación resultante se elaborarán teniendo presente el objetivo de incrementar la presencia y uso del euskera y con consideración a la distribución de las mismas a terceras personas.

Durante la elaboración presupuestaria, esta comisión definirá la propuesta de presupuesto para cada una de las actividades a desarrollar en el ejercicio siguiente, que se someterán a la aprobación junto a las propuestas de las diferentes unidades.

Las conclusiones de esta Comisión, con carácter previo a su efectiva implantación, deberán ser ratificadas por el Comité de Dirección y el Comité de Empresa.

Se adquiere el compromiso de trabajar para enmarcar el modelo de gestión lingüística en la consecución de la certificación Bikain.

El objetivo del Plan es ofrecer un servicio público bilingüe, que posibilite atender a la clientela en ambas lenguas oficiales, así como avanzar en la normalización del uso del euskera para toda la plantilla de Metro Bilbao.

Promoción

Será de aplicación lo siguiente:

- Mediante cursos externos fuera de la jornada laboral. Se abonará la matrícula del curso que realice cualquier trabajador o trabajadora, debiendo acreditar la asistencia y aprovechamiento del mismo.
- Podrán liberarse mediante permiso especial para estudio del euskera, en función de las peticiones:
 - En 2016, 11 meses de liberación, equivalentes a 330 días.
 - En 2017, 13 meses de liberación, equivalentes a 390 días.
 - En 2018, 15 meses de liberación, equivalentes a 450 días.

Si inmediatamente a la finalización del curso, siguiera un fin de semana, la liberación abarcará este fin de semana, no debiendo el trabajador o trabajadora incorporarse al trabajo hasta la finalización del mismo.

➤ Y con los siguientes requisitos:

- Acreditar como mínimo un nivel 4 de HARE o su equivalente A2.2.
- Realizar la formación en régimen de internado o media pensión.

El personal que acceda a esta licencia especial, y mientras dure la misma, tendrá una remuneración igual al 100% de los conceptos de salario valoración, antigüedad y gratificación extraordinaria. En caso de coincidencia del permiso especial para estudio de euskera con una IT, dicho permiso será trasladado de fecha.

Las solicitudes de liberación se podrán solicitar preferiblemente en el último cuatrimestre del año anterior. En todo caso, la posibilidad de solicitarlo durante el año seguirá abierta mientras existan días remanentes de liberación asignados a cada año.

➤ Alfabetización. Se facilitará la realización de cursos de alfabetización para que el personal euskaldun pueda desarrollar su trabajo en euskera.

Artículo 20.—Jubilaciones

La jubilación voluntaria podrá solicitarse a partir de los 60 años de edad, debiendo comunicarse con una antelación mínima de seis meses; teniendo derecho al percibo de una indemnización calculada conforme a lo establecido en el artículo 23, con el fin de compensar los perjuicios económicos que la jubilación voluntaria pudiera conllevar para el trabajador o trabajadora.

Jubilación Parcial

Se establece un plan de jubilación parcial consistente en que todo trabajador o trabajadora de Metro Bilbao que lo solicite podrá acceder a la jubilación parcial, una vez cumplidos los requisitos legales para el acceso a la misma; debiendo Metro Bilbao concertar el correspondiente contrato de relevo en caso de resultar necesario para el acceso a la jubilación parcial de la o el solicitante. La jubilación parcial vinculada al contrato de relevo dependerá de las posibilidades presupuestarias de cada ejercicio económico, produciéndose la misma siempre que se permitan asumir los costos económicos que como consecuencia de estas jubilaciones parciales se produzcan.

El presente plan de jubilación parcial únicamente resultará aplicable en caso de que el INSS considere que, en virtud del mismo y por aplicación de la Disposición Final Duodécima de la Ley 27/2011, se permite el acceso del personal de Metro Bilbao a las situaciones de jubilación (en todas sus modalidades incluida la jubilación especial a los 64 años prevista por el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio) y jubilación parcial bajo las condiciones vigentes con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

Artículo 21.—Carnés de viaje

Los trabajadores y trabajadoras en activo tendrán derecho a carné de viaje gratuito, así como su cónyuge e hijos e hijas menores o igual a 30 años y mayores de 30 años con una minusvalía reconocida igual o superior al 33%. A estos efectos, tendrá la condición de cónyuge:

- La convivencia justificada, bien por la inscripción en el registro oficial de convivientes o, en aquellos municipios que no tengan registro oficial

de convivientes, la presentación de declaración jurada de convivencia de las dos personas convivientes, junto con la copia del certificado de empadronamiento.

- La pareja de hecho, que deberá ser acreditada mediante certificación expedida por el registro oficial de parejas de hecho de la Comunidad Autónoma del País Vasco (C.A.P.V.), conforme a la ley 2/2003 de 7 de mayo.

Mantendrán derecho a carné gratuito los trabajadores y trabajadoras declarados en situación de Incapacidad Permanente Total no acoplados, Incapacidad Permanente Absoluta y los trabajadores y trabajadoras jubilados, así como sus beneficiarios y beneficiarias. Asimismo, se continuará manteniendo el actual intercambio de viajes con Eusko Tren durante la vigencia del Convenio Colectivo.

Artículo 22.—Préstamos

Se constituirá un fondo cuyo importe será el 3,1% de la cuenta de «sueldos y salarios» del Presupuesto oficial del año 2016, del 3,05% del año 2017, y del 3,00% del año 2018 para la concesión de préstamos al personal. La diferencia entre dicho fondo y el saldo deudor de la cuenta de préstamos del personal constituirá la cantidad a repartir.

Las y los trabajadores con una antigüedad mínima de doce meses podrán solicitar préstamo por necesidades personales, que será como máximo de 14.000,00 euros:

- Con un plazo de amortización de siete años y un tipo de interés anual del 2,5%.
- Con un plazo de amortización de cuatro años y un tipo de interés anual del 1,5%.

En todo caso, el plazo máximo de amortización será el tiempo que reste a cada trabajador o trabajadora para acceder a la jubilación ordinaria.

Se establece en 35.000 euros el límite de la cuantía acumulada de préstamos de cada trabajador o trabajadora. Este límite de 35.000 euros comenzará a computarse a partir de las cuantías solicitadas por cada trabajador o trabajadora desde la firma del presente convenio.

Independientemente de lo anterior, en circunstancias verdaderamente excepcionales así consideradas por la dirección, se podrán conceder préstamos discrecionales cuya cuantía y condiciones de devolución serán fijadas por la dirección en cada caso.

Artículo 23.—Seguros

Seguro de accidentes

Se contratará, a cargo de la empresa y trabajadores o trabajadoras por mitad a iguales partes, una póliza de seguro de accidentes con las siguientes coberturas:

Fallecimiento: 30.000 euros.
Incapacidad absoluta: 60.000 euros.

Seguro de vida

Se contratará, a cargo de la empresa, para toda la plantilla y sin período de carencia, una póliza de seguro de vida con las siguientes coberturas:

- **Fallecimiento:** cuatro mensualidades de la media de todos los conceptos percibidos por el trabajador o trabajadora en el año natural anterior al fallecimiento aumentado según el incremento general del Convenio aprobado para ese ejercicio, cuando se conozca, o por el incremento del IPC del ejercicio anterior en otro caso.
- **Incapacidad total:** para las y los trabajadores de 55 o más años se incluirá esta cobertura por importe de 125 mensualidades de la antigüedad que les corresponda de acuerdo con el artículo 27.

Seguro de premio de jubilación

Se contratará, a cargo de la empresa, una póliza de seguro de vida para aquellos que hasta el 31 de diciembre de 2018 accedan a la jubilación anticipada de carácter voluntario, siempre que durante los 60 días naturales siguientes a la publicación del presente Convenio Colectivo hayan manifestado por escrito a la Empresa su intención de acceder a dicha jubilación anticipada voluntaria con anterioridad a 31 de diciembre de 2018. La adhesión al premio por jubilación anticipada voluntaria

únicamente será revocable por mutuo acuerdo entre empresa y la persona y será incompatible con el acceso a la jubilación parcial la persona adherida.

Los importes del seguro a concertar serán los siguientes:

- Jubilación producida en el mes natural en que cumple 60 años: 125 mensualidades de la antigüedad que les corresponda de acuerdo con el artículo 27.
- Jubilación producida a partir del mes natural de cumplimiento de los 60 años: número de meses que resten para cumplir los 64 años de edad de los importes de la antigüedad que les corresponda de acuerdo con el artículo 27, incluyendo la antigüedad de la gratificación extraordinaria en la proporción correspondiente.

Artículo 24.—Protección jurídica

En caso de accidente o incidente con motivo del servicio en el que pudiera imputarse responsabilidad penal no dolosa a algún trabajador o trabajadora, o en caso de detención por dichas causas, Metro Bilbao se encargará en todos sus trámites de su defensa judicial, prestando incluso las fianzas provisionales para obtener la libertad provisional en su caso.

Las indemnizaciones que se declaren por sentencia firme, en concepto de responsabilidad civil derivadas de hechos ocurridos en el ejercicio de sus funciones, serán satisfechas por Metro Bilbao siempre que la defensa jurídica del trabajador o trabajadora la hubiera dirigido la empresa.

No obstante lo anterior, se tramitará el correspondiente expediente disciplinario interno, si procediese, para determinar las responsabilidades laborales a que hubiera lugar.

Artículo 25.—Vales de Comida

El personal que trabaje a jornada partida de: servicios centrales, taller de Material Móvil, el personal de Instalaciones, y todo el personal que trabaje a jornada partida y no perciba prima de jornada partida, tendrá el derecho actual a vales de comida.

El importe del vale se determinará en función del precio medio de los restaurantes de la zona correspondiente.

TÍTULO TERCERO.—CONDICIONES RETRIBUTIVAS

AÑO 2016

Los conceptos económicos se retribuirán de acuerdo con los valores de las tablas que se detallan en artículos siguientes.

AÑO 2017

En el caso de que la normativa de rango legal de aplicación permita el incremento consolidable de retribuciones, en el ejercicio 2017 los conceptos «Salario Valoración» y «Antigüedad» se verán incrementados en el porcentaje resultante de calcular la media aritmética del incremento retributivo consolidable para el personal a su servicio que para dicho año fijen tanto Gobierno Vasco como Diputación Foral de Bizkaia. Sobre el resto de retribuciones fijas y las Retribuciones Variables reguladas en este título se aplicará el mismo incremento porcentual.

El porcentaje de incremento derivado del párrafo anterior aplicado al concepto Salario Valoración, proporcionará una cantidad global que se repartirá de la siguiente forma:

- Hasta una cuantía equivalente al 0,25% de la masa salarial, se repartirá de forma lineal. Si la cantidad a repartir total fuera igual o inferior al 0,25% de la masa salarial, la totalidad de la cantidad se distribuirá de forma lineal.
- Si existiera una cantidad restante, una vez deducida a la cantidad global a repartir la cantidad equivalente al 0,25% de la masa salarial, esa cantidad restante se repartirá de forma porcentual.

En el resto de los conceptos, el incremento retributivo se aplicará de manera porcentual.

AÑO 2018

En el caso de que la normativa de rango legal de aplicación permita el incremento consolidable de retribuciones, en el ejercicio 2018 los conceptos «Salario Valoración» y «Antigüedad» se verán incrementados en el porcentaje resultante de calcular la media aritmética del incremento retributivo consolidable para el personal a su servicio que para dicho año

fijen tanto Gobierno Vasco como Diputación Foral de Bizkaia. Sobre el resto de retribuciones fijas y las Retribuciones Variables reguladas en este título se aplicará el mismo incremento porcentual.

El porcentaje de incremento derivado del párrafo anterior aplicado al concepto Salario Valoración, proporcionará una cantidad global que se repartirá de la siguiente forma:

- Hasta una cuantía equivalente al 0,25% de la masa salarial, se repartirá de forma lineal. Si la cantidad a repartir total fuera igual o inferior al 0,25% de la masa salarial, la totalidad de la cantidad se distribuirá de forma lineal.
- Si existiera una cantidad restante, una vez detraída a la cantidad global a repartir la cantidad equivalente al 0,25% de la masa salarial, esa cantidad restante se repartirá de forma porcentual.

En el resto de los conceptos, el incremento retributivo se aplicará de manera porcentual.

RETRIBUCIÓN VARIABLE NO CONSOLIDABLE POR OBJETIVOS

En 2016 se dispondrá de una bolsa económica a repartir proporcionalmente entre los niveles retributivos A al E y de otra bolsa para los niveles F y G, para recompensar la participación en la consecución de buenos resultados empresariales.

Comprobado el cumplimiento de los objetivos señalados por la Dirección, se efectuará el abono como pago único no consolidable.

Para 2017 y 2018 se dispondrá igualmente de una bolsa económica para los niveles A al E y para los niveles F y G, en caso de que una norma con rango legal impida el incremento retributivo consolidable. En caso contrario, las bolsas se reducirán en igual cuantía en que como consecuencia del incremento retributivo consolidable aplicado en virtud del epígrafe anterior se incremente la cuenta «Sueldos y Salarios» para cada uno de los grupos de niveles.

Los criterios de aplicación y los importes correspondientes a cada ejercicio quedarán determinados a través de la Comisión Paritaria.

RETRIBUCIONES FIJAS

Artículo 26.—Salario valoración

En concepto de salario valoración se retribuirán las siguientes cantidades mensuales por nivel salarial:

Nivel	Importe (€/mes)
G	2.713,52
F	2.566,42
E	2.157,50
D	2.018,65
C	1.879,85
B	1.740,99
A	1.602,24

Artículo 27.—Antigüedad

La antigüedad se retribuirá por cuatrienios, según los siguientes importes por nivel salarial:

Nivel	Importe (€/mes)
G	54,85
F	52,03
E	47,43
D	42,55
C	42,55
B	37,87
A	35,97

Los cuatrienios se devengarán desde el primer día del semestre en que se cumplan.

Artículo 28.—Gratificación extraordinaria

Se abonarán dos pagas extraordinarias de salario valoración y antigüedad, que serán efectivas en las nóminas de junio y diciembre de cada año. El 24 de junio y el 14 de diciembre se abonará un anticipo de las gratificaciones extraordinarias correspondientes a dichos meses.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre, percibirá la parte proporcional de la gratificación correspondiente al tiempo efectivamente trabajado en el período de referencia.

Artículo 29.—Complementos de incapacidad temporal

La prestación de IT por enfermedad común o accidente no laboral y por accidente laboral se completará hasta el 100% desde el primer día de la baja.

La no comunicación de la incapacidad temporal y la negativa a la verificación del absentismo o la inobservancia manifiesta de las prescripciones dictadas, determinará la suspensión del complemento de incapacidad temporal y, en consecuencia, no se abonará el bonus de presencia.

La garantía del complemento de IT se extenderá a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa durante su relación laboral con ésta, hasta el momento en que reúnan los requisitos legalmente previstos para acceder a la pensión de jubilación contributiva ordinaria.

Artículo 30.—Garantía personal

Las y los trabajadores actualmente retribuidos por este concepto percibirán esta garantía en sus mismas cuantías, pudiendo optar por recibir el importe de 24 mensualidades de este complemento de manera anticipada. Esta solicitud se podrá realizar una única vez.

Cuando desaparezca la causa que motivó la garantía personal desaparecerá el derecho al percibo de la misma, deduciendo el exceso percibido al personal que cobró 24 mensualidades anticipadas. Se procederá al mismo tratamiento en el caso de jubilación del trabajador o trabajadora.

El personal excedente que opte por un plaza vacante cuyo nivel salarial no fuera el más próximo al de origen, así como quienes ocuparan puestos de trabajo que bajaran de nivel retributivo como consecuencia de revisión de la valoración de puestos de trabajo, percibirán la diferencia entre niveles de las retribuciones fijas en el concepto garantía personal, manteniéndose inamovible su importe.

Artículo 31.—Acoplamientos

Por este concepto se percibirán actualizadas las diferencias entre niveles de las retribuciones fijas, aplicándose el incremento general de subida de Convenio Colectivo a la cantidad percibida por este concepto en los siguientes casos:

- Personal excedente que opte por plaza vacante de nivel más próximo al de origen,
- Quienes sin estar afectos a incapacidad laboral, ésta les sea reconocida por los servicios médicos de empresa y afecte a la seguridad en la circulación y no venga motivada por negligencia del trabajador o trabajadora.

Artículo 32.—Prima de conducción

El personal de conducción percibirá la cantidad de 65,00 €/mes por este concepto.

Este concepto se percibirá en 12 mensualidades.

Artículo 33.—Prima de disponibilidad funcional

Esta prima retribuye la disponibilidad para la realización de actividades diferentes en otro puesto de trabajo en la empresa. Será de aplicación únicamente a las y los componentes de los colectivos USI y PMC Tráfico/Energía y PMC Seguridad/Comunicaciones, que percibirán la cantidad de 53,09 euros/mes por este concepto.

Este concepto se percibirá en 12 mensualidades.

Artículo 34.—Complemento Desarrollo

Por este concepto, de carácter consolidable, se retribuirá al personal que ocupa cargos de responsabilidad y que se encuentra sujeto a evaluación personal realizada por la dirección, es decir, todas las personas de niveles F, G y Secretarías de dirección. El incremento de este concepto está vinculado a la evaluación del desarrollo realizada por la dirección.

Esta remuneración será compatible, para el personal encuadrado en los niveles F y G, con el percibo de las remuneraciones variables establecidas, abonándose éstas por horario real de trabajo e independientemente de lo establecido en el cuadro de servicio. Asimismo, la disponibilidad durante las guardias semanales será compatible con el Complemento de desarrollo, pudiendo percibir el concepto de disponibilidad BRU.

Este complemento compensa la dedicación excepcional o extraordinaria, por lo que no es compatible con el cobro de la disponibilidad por día de reserva y la disponibilidad funcional, así como la jornada extraordinaria.

Será compatible con el complemento de desarrollo la percepción de un pago único, no consolidable, por objetivos adicionales a los generales de Convenio, personal, departamental y/o general de empresa que se puedan establecer por la dirección para los niveles F y G, y adicionalmente a los globales de este Convenio.

Este concepto se percibirá en 12 mensualidades.

RETRIBUCIONES VARIABLES

Artículo 35.—Prima de nocturnidad. Prima de trabajo nocturno

Se entiende por trabajo nocturno aquél que se realice entre las 22:00 horas y las 6:00 horas.

Su retribución se hará en función de que las horas nocturnas que tenga el turno rebasen o no el 75% de la jornada ordinaria de trabajo.

Nivel	Prima nocturnidad ≤75% jornada ordinaria	Prima trabajo nocturno > 75% jornada ordinaria
G	3,00 €/hora	5,00 €/hora
F	3,00 €/hora	5,00 €/hora
E	3,00 €/hora	5,00 €/hora
D	3,00 €/hora	5,00 €/hora
C	2,50 €/hora	4,50 €/hora
B	2,50 €/hora	4,50 €/hora
A	1,34 €/hora	3,50 €/hora

Artículo 36.—Prima de trabajo en sábados, domingos y festivos

Para la calificación del tipo de día se tendrá en cuenta la hora de comienzo del turno.

Esta prima retribuye el trabajo realizado en jornada de sábado, puente, domingo o festivo a partir de las 00:00 horas. En estas condiciones se percibirá 7,50 euros por cada hora de trabajo.

El personal que realice un turno cuyo comienzo se realice en jornada de domingo o festivo y no supere dentro de esos días el cómputo de 4 horas y 30 minutos, contadas desde el comienzo del turno, percibirá por jornada de trabajo la cantidad de 28,67 euros.

Si no se trabajara la jornada completa, se prorrateará esta cantidad.

Artículo 37.—Prima de turnicidad

La prima de condiciones de cuadro queda absorbida y sustituida por el resultado global de las cinco primas siguientes: prima de turnicidad, prima de disponibilidad por jornada de reserva, prima de conducción, prima de horarios límites y prima de disponibilidad funcional.

La Comisión de turnicidad ha analizado y definido un sistema para comparar las condiciones de turnicidad de todos los puestos de la organización. En esta Comisión han participado todas las representaciones sindicales presentes en el Comité de empresa e igual número de representantes de la Dirección. Los ratios y baremos establecidos por la Comisión han permitido cuantificar la retribución de cada persona en función de los turnos que realmente realice.

Se ha tenido en cuenta el tipo de turno (mañana, jornada partida, tarde, tarde-noche o noche), dando un valor de referencia para el cálculo según se recoge en la siguiente tabla:

Turno de mañana: 0,10 puntos.

Turno de jornada partida: 0,12 puntos.

Turno de jornada continua material móvil Ariz: 0,14 puntos.

Turno de tarde: 0,15 puntos.

Turno de Tarde/Noche: 0,20 puntos.

Turno de Noche: 0,45 puntos.

También se ha contemplado la variabilidad de turnos que cada persona desarrolla a lo largo de un ejercicio completo. Se da más valor a quién rota por más turnos diferentes en un año. Esta prima se percibirá mensualmente regularizando su cuantía al finalizar el año o cuando se produzca cualquier modificación que afecte a las condiciones de turnicidad.

Las personas que venían percibiendo la prima de condiciones de cuadro tendrán una compensación en los periodos de FSR y vacaciones fijada en la Comisión Paritaria.

El valor del Turno que más se repite será de 1, el valor del segundo que más se repite será de 15, el valor del tercero que más se repite será de 30, 40 el del cuarto que más se repite y 45 el quinto que más se repite.

Para el cálculo hay que aplicar la siguiente fórmula:

$$\text{Valor} = T1*(1+V1)+T2*(15+V2)+T3*(30+V3)+T4*(40+V4)+T5*(45+V5).$$

Donde:

T1, T2, T3, T4 y T5 es el número de veces que se repite cada turno siendo:

T1: turnos que más se repite en el ciclo de cómputo.

T2: segundo turno que más se repite en el ciclo de cómputo.

T3: tercer turno que más se repite en el ciclo de cómputo.

T4: cuarto turno que más se repite en el ciclo de cómputo.

T5: quinto turno que más se repite en el ciclo de cómputo.

V1: valor del turno que más se repite en el ciclo de cómputo.

V2: valor del segundo turno que más se repite en el ciclo de cómputo.

V3: valor del tercer turno que más se repite en el ciclo de cómputo.

V4: valor del cuarto turno que más se repite en el ciclo de cómputo.

V5: valor del quinto turno que más se repite en el ciclo de cómputo.

Para los colectivos de Conducción y Supervisión de estación suplementarios el valor de puntos resultante se incrementará en un 30%.

El número de puntos resultante se multiplicará por el valor de 0,53 euros.

La percepción de esta prima será incompatible con el cobro de la prima de jornada partida.

Artículo 38.—Prima de horarios límites

Esta prima es de aplicación al personal de Línea y PMC, a los colectivos de mantenimiento y OAC's.

Retribuye la cantidad de 10,86 euros por cada turno planificado cuando se rebasen los siguientes límites horarios en cada tipo de turno:

- Turno de Mañana: cuando inicie su actividad antes de las 6:00 horas y/o finalice más tarde de las 15:00 horas.
- Turno de Tarde: cuando inicie su actividad antes de las 13:30 horas y/o finalice más tarde de las 23:00 horas.
- Turno de Noche: cuando inicie su actividad antes de las 22:00 horas y/o finalice más tarde de las 6:00 horas.

Igualmente, en el caso de los rebases que se produzcan como fruto de incidencias sobre los turnos, la prima se percibirá:

- ✓ A partir de un rebase de los límites establecidos en Convenio de más de 10 minutos, siempre.
- ✓ Si no superando los 10 minutos sobre los límites establecidos en Convenio, supera dichos límites y acumula media hora sobre su horario de salida previsto, consecuencia de la incidencia.

Artículo 39.—Prima de disponibilidad por días de reserva

Esta prima compensa la disponibilidad temporal que representan las jornadas de reserva por la asignación de cualquier turno, horario y/o cómputo, así como la variación de los turnos que se pudieran producir tras la asignación del servicio (durante el transcurso de la semana). No se considerará a efectos del pago las prolongaciones de jornada que surjan durante la jornada, y/o por devolución de horas deudoras en la bolsa.

Las jornadas de reserva ocasionadas por atender peticiones del personal tales como cambio de fechas de vacaciones o cambios de turno quedan excluidas de la compensación establecida en este artículo salvo, las siguientes excepciones:

- En el caso de que los cambios de vacaciones hayan sido solicitados por la empresa.
- En cambios de vacaciones entre dos personas, se cobrará esta compensación por las jornadas de reserva originales que tuvieran cada uno, siendo esto aplicable a personal con PAS (colectivos con PAS de Línea, PMC y Mantenimiento) y OAC.

En situación de IT de una persona en semana grafiada, al coger el alta ésta, se quedará de absentismo hasta la finalización de la semana asignada, respetándole los descansos que tenga grafiados en su PAS. Todos los turnos asignados al personal sustituto se conservan. En situación de quedarse de reserva, la persona que ha cogido el alta, cobrará la prima de disponibilidad correspondiente a los días de reserva. Esta medida es de aplicación a todo el personal de conducción y estaciones.

Variación de la asignación en días de reserva tras la publicación

Una vez asignado el servicio del viernes en las semanas de reserva, las modificaciones que se produzcan tras la asignación del servicio del viernes devengarán prima de disponibilidad por días de reserva en los supuestos reflejados en el siguiente cuadro:

Turno asignado viernes	Nueva asignación	Devengo	No devengo
Turno de Trabajo efectivo	Descanso	X	
Descanso	Turno de Trabajo efectivo	X	
Turno de trabajo efectivo	Turno de trabajo efectivo con distinta turnicidad	X	
Turno de trabajo efectivo	Turno de trabajo efectivo con igual turnicidad		X
Reserva redondeo	Turno de trabajo efectivo con distinta turnicidad	X	
Reserva redondeo	Turno de trabajo efectivo con igual turnicidad		X
Reserva	Cualquier turno de trabajo efectivo/ Descanso		X

Esta prima de Disponibilidad se aplicará en los mismos términos para todos los colectivos de empresa que tengan semanas de reserva y que actualmente estén percibiendo la prima de disponibilidad por día de reserva. No se devengará prima de disponibilidad por día de reserva

cuando, una vez producida la asignación, se cambie el turno asignado para realizar un turno de formación.

➤ **Personal de conducción, Puesto de Mando y Personal supervisión de estación suplementario y personal de oficinas de Atención a clientes**

Percibirá por jornada completa efectivamente trabajada la cantidad de 5,92 euros/día por cada jornada de reserva y por cada cambio después de la asignación, delimitados en el cuadro «Variación de la asignación en días de reserva tras la publicación».

➤ **Personal USI**

El colectivo USI percibirá la cantidad de 5,92 euros/día por jornada efectivamente trabajada, dada su condición de poder modificar el horario y día de sus turnos de trabajo. Sólo se abonará un pago máximo por jornada.

➤ **Personal de Instalaciones**

Percibirá la cantidad de 5,92 euros/día por jornada completa efectivamente trabajada en las siguientes ocasiones:

1) Cada jornada de reserva y por cada cambio después de la asignación, delimitados en el cuadro «Variación de la asignación en días de reserva tras la publicación».

Se abonarán prima de disponibilidad por día de reserva por cada día efectivamente identificado como reserva en la planificación, atendiendo a la indefinición del descanso en viernes o en domingo.

2) Con semana planificada:

2.1) Cambio en la asignación semanal de las semanas planificadas, un pago por jornada, si los turnos asignados difieren de los regulados por calendario, en horario y/o en cómputo.

2.2) Cambio durante el transcurso de la semana, un pago máximo por jornada.

No se considerará a efectos del pago las prolongaciones de jornada, ya sea por una actuación que exija urgente reparación que surja durante la jornada, y/o por devolución de horas deudoras en la bolsa.

Artículo 40.—Bonus de estaciones

Se establece un bonus (pago único anual) no consolidable para quienes perteneciendo al colectivo de supervisión de estación hayan trabajado en las estaciones que superen el 5% de la cifra de viajeros y viajeras total.

La cuantía de este bonus se calcula de la siguiente forma. Finalizado el año y una vez conocido el porcentaje de viajeros y viajeras de cada estación con respecto al total, se abonará la cantidad que resulte de multiplicar el número de días efectivamente trabajados en esas estaciones por 1,49 euros, siempre y cuando no se superen los 10 días de baja. Caso de superar los diez días de baja, la cantidad a multiplicar por cada día de trabajo efectivamente realizado será de 0,75 euros. No percibirán este bonus quienes realicen turnos de apoyo en estaciones.

Para el cálculo del porcentaje de viajeros y viajeras se tendrá en cuenta la cifra total del período comprendido entre los meses de diciembre a noviembre ambos inclusive.

Este bonus se abonará en el primer trimestre del año siguiente.

Artículo 41.—Plus de Nochevieja

Los turnos nocturnos que se realicen en nochevieja, por la consideración exclusiva de la citada fecha, serán compensados con un plus de 371,63 euros. Asimismo, los turnos del servicio de Nochevieja se prolongarán hasta el cambio de frecuencia de servicio de mañana del 1 de enero.

Además, en el caso del personal de conducción, estaciones, Puesto de Mando Centralizado, como su servicio está comprendido en la planificación anual, computarán su jornada y cobrarán como hora especial la diferencia entre la jornada realizada y la que por cómputo correspondiera.

El personal de mantenimiento (personal técnico y personal supervisor) y las Jefaturas de Mantenimiento que acuden a una incidencia en la jornada de Nochevieja:

- Se le prorrateará la prima de Nochevieja en función de las horas de la incidencia y en base a 8 horas. Esto incluye al personal de BRU.
- La frontera horaria para saber si se prorratea la prima de Nochevieja o de Año Nuevo se establece en las 6:30h. El precio a prorratear se define en función de la hora de inicio de la actuación BRU: antes de las 6:30, prima de Nochevieja y después, prima de Año Nuevo.

Artículo 42.—Plus de Navidad y Año Nuevo

Los turnos de mañana, tarde, jornada partida, tarde-noche y noche que se realicen el 25 de diciembre y 1 de enero, por la consideración exclusiva de la citada fecha, serán compensados con un plus de 97,76 euros.

El personal de mantenimiento (personal técnico y personal supervisor) y las Jefaturas de Mantenimiento que acuden a una incidencia en las jornadas de Navidad o Año Nuevo:

- Se le prorrateará la prima de Navidad o Año Nuevo en función de las horas de la incidencia y en base a 8 horas. Esto incluye al personal de BRU.
- La frontera horaria para saber si se prorratea la prima de Navidad se establece en actuaciones de mantenimiento a partir de las 6:30 horas.

Artículo 43.—Prima de jornada partida

Las jornadas partidas trabajadas según cuadros de servicio cuya interrupción suponga más de hora y media, serán compensadas de la siguiente forma:

Exceso del tiempo de interrupción, en horas, por el valor de la hora del nivel correspondiente que a continuación se indica:

Nivel	Importe (€/hora)
E	5,52
D	5,24
C	5,11
B	4,50
A	4,37

La percepción de esta prima será incompatible con el cobro de la prima de turnicidad.

Artículo 44.—Prima de disponibilidad de Material Móvil

El personal de Material Móvil cuando trabaje a turnos de mañana, tarde, noche o jornada continuada de Ariz será compensado por motivo de la variabilidad y disponibilidad de los turnos (número de turnos, composición y ámbito temporal variable) con la cantidad de 6,19 euros/día por jornada completa efectivamente trabajada con turno de mañana, tarde, noche o jornada continuada Ariz.

Artículo 45.—Prima por disponibilidad BRU

El personal de servicio en BRU cobrará por concepto de disponibilidad el importe de 43,45 euros/día, si se trata de una BRU planificada y 70,61 euros/día si se trata de una BRU no planificada. Cuando la jornada corresponda a sábado, puente, domingo o festivo, además se percibirá la prima de festivo menor de 4 horas 30 minutos de 28,67 euros.

Como aclaración y a efectos de pago, durante un fin de semana normal (sábado y domingo) se percibirán dos jornadas, independientemente de la hora de finalización del último turno de mantenimiento del viernes y la de comienzo del primero del lunes. Se aplicará este mismo criterio cuando la disponibilidad BRU sea de mayor duración, tres días o más. Estas cuantías compensan la duración BRU que establece el artículo 13.

Artículo 46.—Bonus de presencia

Para paliar los efectos no deseados que origina el absentismo, se establece un bonus anual que incentiva la presencia, compensando la mayor contribución al cumplimiento de la misión encomendada. El ámbito temporal corresponde al año natural.

El bonus aplica únicamente a quienes no hayan causado ningún día de baja.

La cuantía de este bonus irá en función del número de días de presencia durante el año (a título no exhaustivo, el prorrateo afecta a

desvinculaciones, ingresos, excedencias y permisos o licencias no retribuidos. Por el contrario, no se prorratea en reducciones de jornada).

Quienes no hayan causado baja en el año percibirán 136,21 euros, abonándose en un pago único anual no consolidable, en el primer trimestre del año siguiente.

Artículo 47.—Bolsa de vacaciones

El personal que tenga sus vacaciones asignadas en el período comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de mayo percibirá una compensación económica de 226,17 €, prorrateándose a los días de vacaciones en el período indicado.

Esta compensación económica se percibirá igualmente en cambios de vacaciones que impliquen trasladar vacaciones al período indicado siempre que se hayan solicitado a propuesta de la empresa.

Artículo 48.—Liberación por cargo sindical

Si de la aplicación del presente Convenio Colectivo resultara algún liberado o liberada sindical, su retribución se realizará por los conceptos fijos de su nivel, más una prima mensual que compense posibles discriminaciones en su promoción económica en razón del desempeño de su representación.

Artículo 49.—Diferencia de nivel

A quien realice su trabajo en un puesto de superior nivel retributivo, se le abonará la diferencia de nivel por este concepto, realizándose el pago por hora efectivamente trabajada en nivel superior en relación a la jornada anual.

Este concepto es igualmente de aplicación en personal de estaciones que realiza turnos completos o parciales de refuerzo o apoyo en estaciones de nivel superior. Implica, en cualquier circunstancia, realizar el fichaje que garantiza la aplicación del pago de diferencia de nivel en todas las ocasiones.

Tener en cuenta que en el caso del DJC está contemplada la forma de cobrar la diferencia de nivel sin necesidad de realizar los fichajes (teniendo en cuenta la ruta prevista).

JORNADA EXTRAORDINARIA

Artículo 50.—Horas extraordinarias estructurales

Su retribución se regirá por los siguientes importes:

Nivel	Importe (€)
E	18,97
D	17,75
C	16,53
B	15,31
A	14,09

Artículo 51.—Horas de fuerza mayor y Horas extraordinarias BRU

Las y los componentes de las brigadas de reparación urgente (BRU) y el personal de refuerzo solicitado por la Dirección de la empresa, serán retribuidos por las horas efectivamente trabajadas al precio de 27,81 euros si son horas de fuerza mayor y al precio de 28,75 euros si son horas extraordinarias BRU, computándose el tiempo desde la llegada a la residencia a la que hubieran sido requeridos, hasta la finalización del trabajo, así como las empleadas en el desplazamiento para recoger y devolver la herramienta que fuera necesaria.

Cuando se disponga de dicho herramental se acudirá directamente al lugar de la avería, dando por concluida la actuación una vez solventada dicha avería en el lugar, percibiendo como hora extraordinaria BRU únicamente el tiempo de trabajo efectivo, es decir, desde que se ficha al llegar al lugar de la avería, hasta que se ficha al concluir la reparación de la misma, no abonando ninguna percepción adicional por desplazamiento.

Cuando una avería que requiera urgente reparación, no siendo originada por una causa de fuerza mayor, se repare:

- En jornada de sábado, puente, domingo o festivo y dure más de horas y 30 minutos dará lugar al cobro de la prima de sábado, puente, domingo o festivo. Se percibirá por el tiempo que exceda de 4 horas 30 minutos al precio recogido en el artículo 36.
- Entre las 22:00 y las 6:00 se devengará la prima de nocturnidad o la prima de trabajo nocturno, en función de que las horas nocturnas que tenga la actuación BRU rebasen o no el 75% de las horas de dicha actuación.

El personal de mantenimiento que, estando de BRU, acude a una incidencia.

- Quien estando de BRU y habiendo sido llamado para acudir a la incidencia, encontrándose in itinere, se le llama de nuevo para que no acuda a la incidencia, si entre la primera llamada y la segunda hay más de 30 minutos, cobrará 1 hora BRU.
- Quien estando de BRU acude a la incidencia y ésta es resuelta en un tiempo menor de 1 hora, cobrará 1 hora BRU.

Artículo 52.—Compensación desplazamiento

Compensa los tiempos de desplazamiento empleados fuera de la jornada laboral para la realización del trabajo en otra dependencia.

Se abonará a razón de 1,37 euros por cada km de distancia entre los puntos del desplazamiento, entendiéndose que compensa los tiempos de ida y vuelta fuera de la jornada. Si sólo uno de los desplazamientos se realiza fuera de la jornada el precio será la mitad.

Este concepto será de aplicación para el personal de Línea, OAC y taller de Material Móvil.

Cuando a petición del trabajador o trabajadora, o por acuerdo entre éste o ésta y el mando, se le acerque a su domicilio, no se devengará ningún tipo de compensación.

Artículo 53.—Horas especiales

Se mantiene la retribución de las horas especiales en los mismos términos que venía realizándose hasta la fecha, incluyéndose además como servicios especiales los partidos de fútbol distintos de Liga y Copa de todas las categorías (exceptuando la final de Copa de fútbol que sería especial). Asimismo, se procede a incluir en convenio colectivo la regulación de los partidos de fútbol estables (Liga y Copa de todas las categorías, excepto final de Copa de fútbol) en los términos en que se venía aplicando.

Tendrán la consideración de servicios especiales, todos aquellos servicios que se realicen con motivo de todo tipo de eventos de carácter deportivo, lúdico, cultural, político, rodajes, etc... distintos de los servicios definidos como estables en el artículo 10.

Se retribuirá a precio de Hora Especial toda modificación de turno o los turnos adicionales que se realicen, a fin de dar respuesta a los servicios especiales definidos en el párrafo anterior, siempre que:

- Se trate de un turno adicional, completo, añadido sobre el servicio estable.
- Se trate de un turno ordinario modificado en horario y/o cómputo.

El Turno adicional o turno ordinario modificado en horario y/o cómputo se retribuirá de la siguiente forma:

- ✓ Si lo realiza personal:
 - Con turno asignado.
 - Personal de reserva.
 - Personal en descanso y con bolsa de horas negativa igual o superior a 6 horas se computará la jornada y se abonará:
 - Todo el turno como Complemento de Fiesta Local (diferencia entre hora especial y hora ordinaria).
 - Las retribuciones variables que correspondan.
- ✓ Si lo realiza personal:
 - En descanso y con bolsa de horas negativa inferior a 6 horas.
 - En descanso con bolsa de horas a su favor.En estos casos:

- No se le computa la jornada y se abonará todo el turno a precio de hora especial, siendo este abono incompatible con cualquier otra retribución variable,
- bien, si para ese año la o el trabajador ha optado por descansar las horas especiales, se le computa la jornada y se le abona todo el turno como Complemento de Fiesta Local y las retribuciones variables que correspondan.

La retribución de estas horas especiales será de 27,81 euros.

PARTIDOS DE FÚTBOL

Los servicios de partidos de fútbol tienen la consideración de servicio estable, con la excepción de los partidos considerados como eventos anteriormente mencionados.

Serán retribuidos según los siguientes criterios.

- Los turnos prolongados en más de quince minutos, serán retribuidos:
 - No se computa la prolongación, se retribuye a precio de hora especial la parte del turno objeto de prolongación, no teniendo la prolongación abono de retribuciones variables.
 - bien, si para ese año la o el trabajador ha optado por descansar las horas especiales, se computa la prolongación y ésta se le abona como Complemento de Fiesta Local y las retribuciones variables que correspondan.
- Los turnos añadidos sobre el servicio estable con motivo de un partido de fútbol:
 - Asignados a personal de reserva, se trata en régimen de servicio estable, percibiendo únicamente las variables asociadas al turno.
 - Asignados a personal en Descanso y con bolsa de horas negativa igual o superior a 6 horas:
 - Verán compensada la jornada trabajada en su bolsa de horas.

- Cobran las variables correspondientes al tiempo compensado.
- Las horas que excedan, en su caso, del saldo deudor serán:
 - No computan y se abonan a precio de hora especial, siendo este abono incompatible con cualquier otra retribución variable.
 - bien, si para ese año la o el trabajador ha optado por descansar las horas especiales, se le computa la jornada y se le abona este exceso como Complemento de Fiesta Local y las retribuciones variables que correspondan.
- Asignados a personal en Descanso y con bolsa de horas negativa inferior a 6 horas o a su favor:
 - No se le computa la jornada y se abonará todo el turno a precio de hora especial, siendo este abono incompatible con cualquier otra retribución variable.
 - bien, si para ese año la o el trabajador ha optado por descansar las horas especiales, se le computa la jornada y se le abona todo el turno como Complemento de Fiesta Local y las retribuciones variables que correspondan.

Con objeto de clarificar este cobro, se adjunta ejemplo concreto de aplicación en Anexo V.

OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Artículo 54.—Reconocimiento médico

Quienes realicen revisión médica obligatoria fuera de la jornada laboral, podrán elegir entre computar 4 horas en la bolsa de horas a su favor o percibir la cantidad de 43,93 euros.

Artículo 55.—Formación

Las horas de formación que se impartan fuera de la jornada laboral, y no sean realizadas con motivo de cursillos para ascenso, así como la

compensación por el desplazamiento para la formación, se abonarán al precio establecido para las horas extraordinarias estructurales.

Artículo 56.—Ayuda escolar

La cuantía de la ayuda escolar por cada beneficiaria o beneficiario será de 108,62 euros. No se percibirá más de una ayuda por la misma persona causante.

Artículo 57.—Premio de permanencia

Se establecen los siguientes importes:

- Personal que cumple 30 años de antigüedad en el trabajo: el 85% de una mensualidad del salario valoración más antigüedad.
- Personal que cumple 35 años de antigüedad en el trabajo: el 135% de una mensualidad del salario valoración más antigüedad o la diferencia de importe si percibió el de 30 años.
- Personal que cumple 40 años de antigüedad en el trabajo: el 185% de una mensualidad del salario valoración más antigüedad o la diferencia de importe si percibió los anteriores, regularizándose la cuantía en el momento de jubilación o fallecimiento.

Estos premios se devengarán hasta que el trabajador o la trabajadora reúnan los requisitos legalmente exigidos para acceder a la pensión contributiva de jubilación ordinaria.

Estos premios se cobrarán, a solicitud del trabajador o trabajadora, o en su jubilación o fallecimiento. Su abono se realizará en la nómina del mes de diciembre, pudiendo solicitar un anticipo a cuenta a lo largo del año en el que proceda su petición.

Artículo 58.—Indemnización por traslado forzoso

Para causar derecho a esta indemnización el traslado forzoso debe ocasionar un alejamiento mínimo de 4 kms. A los efectos de medición del alejamiento será la diferencia entre la distancia desde la residencia laboral

anterior a la más cercana a su domicilio habitual, y la que resulte entre ésta y su nueva residencia laboral.

La indemnización tendrá un importe de 1.634,71 euros para los 4 primeros kms, y 326,54 euros más por km. o fracción, con el tope de 8.983,23 euros.

Excepcionalmente, si el traslado fuera inferior a 4 kms y se produjera un perjuicio mayor objetivable, se podrá fijar una cuantía de indemnización, basada en criterios de equidad y proporcionalidad, a través de la Comisión Paritaria.

Artículo 59.—Jueves Aste Nagusia

Por su consideración de servicio fuerte equivalente al viernes, se abonará a quien trabaje el jueves de Aste Nagusia y tenga impacto directo con clientes (Operaciones y OAC's), la prima de festivo.

Esto es aplicable a los siguientes colectivos: estaciones, conducción, PMC, OAC, Jefatura de Operaciones, USI.

TÍTULO CUARTO.— DERECHOS SINDICALES

Artículo 60.—Comité de Empresa

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores y trabajadoras de Metro Bilbao para la defensa de sus intereses.

Artículo 61.—Composición del Comité de Empresa

En la composición del Comité de Empresa se estará a la escala prevista en el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 62.—Garantías de los miembros del Comité de Empresa

Las garantías de las y los miembros del Comité de Empresa serán las señaladas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 63.—Delegados y delegadas sindicales

En Metro Bilbao las secciones sindicales que puedan constituirse por las y los trabajadores afiliados a los sindicatos, estarán representadas, a todos los efectos, por delegados o delegadas sindicales elegidos por y entre sus afiliados y afiliadas en la empresa.

El número de delegados o delegadas sindicales será de uno por cada sección sindical constituida, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 de la LOLS.

El delegado o delegada sindical, en el supuesto de que no forme parte del Comité de Empresa, dispondrá del mismo crédito horario que sus miembros.

Artículo 64.—Normas comunes

Se acumularán todas las horas de las y los miembros del Comité y de las y los delegados sindicales en su montante anual.

Dicho crédito podrá ser indistintamente utilizado por cualquier afiliado o afiliada a la central sindical.

El crédito de los delegados y delegadas de prevención será nominativo. En caso de ausencia prolongada de alguna de estas personas, el Comité de Empresa podrá designar una sustituta, sin que de ello resulte más crédito sindical que el disponible para el conjunto de los delegados y delegadas de prevención.

El cómputo del crédito, bien de la sección sindical, bien de los y las delegadas de prevención, se realizará en ciclo anual, si bien, en los dos primeros meses del año siguiente se podrán utilizar horas sindicales correspondientes al año precedente.

Cada sección sindical podrá liberar por horas a un componente de la misma, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones:

- Que tenga crédito horario suficiente.
- Que sea miembro del Comité de Empresa o un o una delegada sindical.
- Que sea por un período mínimo de 6 meses.

La petición de horas sindicales se efectuará el jueves antes de la finalización de la jornada en los servicios centrales. Con motivo de convocatorias urgentes deberán mediar dos días naturales entre la petición y el ejercicio del permiso.

Artículo 65.—Comisiones participativas

La representación de los trabajadores y trabajadoras tendrá participación activa en las siguientes comisiones:

- **Comisión de Cuadros de Servicio**, compuesta por un representante por central sindical. Tendrá carácter de Comisión delegada del Comité de Empresa, ostentando su misma representatividad.

Su función será la negociación de los cuadros de servicio conforme a la legislación vigente, procurando agilizar los plazos previstos en la misma.

- **Comisión sobre Derechos Colectivos**, compuesta por un miembro de cada sección sindical firmante del Convenio Colectivo. Resolverá

todo lo concerniente a préstamos, euskera, ayuda escolar y cualquier otro concepto de derecho colectivo.

- **Comisión de análisis de mejoras de la organización del trabajo en Línea** (SPVE, USI, Conducción y Jefatura de Operaciones) con el objetivo de buscar la mejor solución que resuelva el mayor número de puntos inventariados en la propia comisión.

Tras la firma del convenio, en el primer comité de empresa:

1. Constituir esta Comisión de análisis para la Mejora de la organización del trabajo en los colectivos enunciados.
2. Esta Comisión tendrá como objetivo explorar y analizar las posibilidades de revisión y adecuación del modelo actual en base a inventario de puntos de mejora.

Para mayor claridad, se podrán plantear a debate, a título no exhaustivo, aspectos tales como:

- Reducciones de jornada.
- Ventajas / inconvenientes de turnos anti-estrés.
- Posibilidades de adecuación de turnos para mayores de 55 años.
- Posibilidades de mejora en la distribución de fines de semana.
- Posibilidades de mejora en la distribución de vacaciones.
- Análisis de ciclos de turnos (NDM, T/N-T, días seguidos de trabajo, ...).
- Explorar fórmulas de gestión de refuerzos y DJC en estaciones, invierno, verano, eventos,...., manteniendo criterios de optimización de recursos de plantilla.
 - Analizar el apartado de Puntas de absentismo. En los cambios de semanas de 3 a 2, revisar los turnos con objetivo de minimizar el impacto en bolsa de horas.
 - Fórmulas para la planificación de bloques sensibles teniendo en cuenta el histórico: Navidad, Año Nuevo, Reyes, Semana Santa, Semana de Pascua, Puente de la Constitución.
- Analizar y definir los ciclos anuales que constituyen el histórico en cada colectivo y fecha.
 - Establecer los criterios de equidad en la confección de la PAS: que sean conocidos y compartidos. Valorar si deben ser equidades anuales o vinculadas a servicios (invierno y verano), estacionales,....

- Establecer los criterios de equidad en la confección de la PAS específicos para la distribución de los fines de semana.
- Analizar posibilidades de elección de turnos previo a la confección de la PAS frente a los criterios de equidad.
- Analizar posibilidades de agrupación de descansos junto a VAC o FSR previo a la confección de la PAS frente a los criterios de equidad.
- Analizar la opción de trabajar o no en noches y/o fines de semana (al igual que en festivos), por ejemplo estableciendo balance entre personas que eligen la opción de librar noches y/o fines de semana y personas que eligen incrementar las noches y/o fines de semana que realizan.

En el ánimo de no generar incertidumbres, esta primera reunión se realizará con inmediatez, tras la firma del convenio.

Esta comisión estará formada por una persona de cada sección sindical y representantes de la Dirección de la empresa, con posibilidad de incorporación de una persona asesora por cada sección sindical.

Las conclusiones de esta comisión, con carácter previo a su implantación serán ratificadas por el Comité de Empresa e incorporadas al convenio colectivo.

Si no hay conclusiones o no son ratificadas, continuará vigente el actual sistema organizativo de Línea.

Las conclusiones de la comisión de análisis de la organización del trabajo en Línea podrán ser de aplicación a otros colectivos, de común acuerdo.

- **Comisión de revisión de la asignación de semanas de reserva en OAC** con representación sindical, Jefatura de Marketing, Organización y Planificación, Responsable de Gestión del Servicio y Relaciones Laborales, con anterioridad al 31 de octubre 2016.

Artículo 66.—Otras Comisiones

- **Comisión de seguimiento de cobertura de plazas (Observatorio de personas)** compuesta por un miembro de cada sección sindical firmante del Convenio Colectivo. Su objeto es verificar el

cumplimiento de los criterios acordados en la normativa para los procesos de:

- ✓ Promoción interna.
- ✓ Incorporación de personal de nuevo ingreso.
- ✓ Seguimiento de la bolsa de rotación de personal temporal, que permita mantener un reparto equilibrado de la contratación del personal temporal.
- ✓ Seguimiento de la lista de candidaturas resultante del proceso externo con el objetivo de poder garantizar que las personas que están en la lista son precisamente las que acceden a la contratación temporal

Esta Comisión velará por las buenas prácticas en la aplicación de las herramientas de evaluación que participan en la toma de las decisiones de la contratación indefinida.

Asimismo, en el contexto de esta Comisión, con una cláusula de confidencialidad, compromiso de informar acerca de los incrementos de centiles resultado de la evaluación del desarrollo de las personas de los niveles F y G, por el montante total (en el año 2016 al cierre del ejercicio).

➤ Comisión de seguimiento de la formación, con objeto de:

- Detectar las necesidades profesionales reales que deben incorporarse al desarrollo profesional de enero-febrero. A tal efecto, se programarán dos reuniones a partir del mes de octubre, una primera para detección de necesidades y una segunda en la que se realiza una valoración del diseño resultante.
- Realizar el seguimiento del desarrollo del plan de formación presentado a través de reuniones periódicas de seguimiento.

Esta comisión estará compuesta por un miembro de cada sección sindical.

Con carácter general, en nuevas comisiones, se decidirá por el Comité de empresa la necesidad o no de ratificar las conclusiones de las mismas.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Normativa interna de Metro Bilbao

La «Normativa interna de Metro Bilbao» comprende las siguientes materias:

- Normativa sobre cobertura de plazas.
- Normativa sobre régimen disciplinario.
- Permisos retribuidos, no retribuidos, excedencias.

Dicha normativa interna tiene efectos de norma de Convenio Colectivo, constituyendo un anexo al mismo.

Segunda.—Procedimientos de resolución de conflictos

El órgano legitimado para la resolución de conflictos colectivos es la Comisión Paritaria. En caso de discrepancias o desacuerdos sobre materias sometidas a la decisión de la Comisión Paritaria, se deberá acudir, previa solicitud de cualquiera de las partes, a los procedimientos de conciliación o mediación previstos en los «Acuerdos Interconfederales sobre procedimientos voluntarios de resolución de conflictos PRECO II», previamente a la adopción de cualquier medida de presión, conflicto, procedimiento administrativo y/o jurisdiccional.

Toda reclamación individual derivada de interpretación o aplicación del Convenio Colectivo o la Normativa Laboral se tramitará de la siguiente forma. Se presentará la reclamación o el tema de conflicto, por escrito, a la Unidad de Relaciones Laborales, quien deberá responder en el plazo de 5 días naturales. Si el trabajador o la trabajadora no estuviera de acuerdo con la contestación, podrá someterlo a la Comisión Paritaria o ante el SMAC.

Tanto en los conflictos colectivos como en los individuales, por acuerdo expreso de ambas partes, se podrá acudir al procedimiento de arbitraje previsto en los mencionados acuerdos.

En caso de que las discrepancias surgidas entre las partes motiven la solicitud de huelga legal, simultáneamente a la notificación de huelga legal deberá presentarse solicitud de mediación ante la Sede Territorial del

Consejo de Relaciones Laborales. Este procedimiento deberá resolverse mediante propuesta de mediación, incluida la contestación de las partes, en el improrrogable plazo de diez días naturales.

Tercera.—Contratación por medio de Empresas de Trabajo Temporal (ETT)

Se contratará con preferencia de forma directa a quienes tengan que desempeñar trabajos propios de la actividad de Metro Bilbao como empresa de transporte público, a cuyo fin procurará disponer de personas adecuadamente formadas con la suficiente antelación.

No obstante, cuando las condiciones lo requieran, se hará uso de la contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal, procurando utilizar esta fórmula lo menos posible.

Cuarta.—Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres

Las partes firmantes de este Convenio quieren mostrar su voluntad expresa de trabajar en este objetivo, mediante acciones positivas, con programas propios o en colaboración con las Instituciones, conducentes al ansiado logro de la igualdad de géneros en el ámbito socio-laboral.

Para ello y en el marco del Convenio, se consolida la Comisión Denok para el desarrollo del Plan de Igualdad con participación de un representante de cada sección sindical, con poder decisorio delegado previamente por la central sindical que le envía, para la elaboración y seguimiento de planes de acción que contribuyan al logro de la igualdad de género en el ámbito socio-laboral. Además, dicho grupo de trabajo estará integrado por personal voluntario y por responsables de áreas de gestión necesarias para posibilitar mayor capacidad de decisión.

Se establecerá formación específica para quienes configuren el grupo con el objeto de profesionalizar el grupo.

Durante la elaboración presupuestaria, esta comisión definirá la propuesta de presupuesto para cada una de las actividades a desarrollar en el ejercicio siguiente, que se someterán a la aprobación junto a las propuestas de las diferentes unidades.

Asimismo, avanzar en el ámbito de un concepto más amplio de diversidad, se canalizará igualmente a través de la Comisión Denok.

Las conclusiones de esta Comisión, con carácter previo a su efectiva implantación, deberán ser ratificadas por el Comité Dirección y el Comité de Empresa.

Quinta.—Garantía de empleo

Se garantiza durante el período de vigencia de este Convenio Colectivo el mantenimiento del nivel de empleo estructural mínimo alcanzado, una vez cubiertos los compromisos de plantilla que se suscriban entre Empresa y representación legal de las y los trabajadores en el momento de la firma del presente Convenio Colectivo.

Sobre la base de este nivel de empleo estructural mínimo, también cabe el crecimiento derivado de nuevos escenarios.

Sexta.—Cumplimiento del artículo 85.3c del Estatuto de los Trabajadores

A los efectos de lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa no podrá omitir o modificar las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo, salvo acuerdo con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Séptima.—Otras disposiciones

La parte social y la Dirección de la Empresa, acuerdan los siguientes extremos:

- No se producirá por ninguna de las partes una inaplicación unilateral del Convenio Colectivo ni una modificación unilateral del mismo, más allá de las inaplicaciones o modificaciones que vengan impuestas por norma de rango legal y que resulten de obligado cumplimiento para la Empresa.

Durante la vigencia del convenio, las partes se comprometen a no acudir al ORPRICCE salvo acuerdo expreso de la mayoría del Comité de empresa.

- No se procederá por parte de la Empresa a la utilización de la potestad prevista en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores de distribución irregular de la jornada. La distribución de la jornada se realizará en los términos, condiciones y especificidades pactadas expresamente en el presente Convenio Colectivo 2016-2018.
- No se realizarán extinciones basadas en el artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores.
- Se mantendrá como vía de solución extrajudicial de conflictos el PRECO. El procedimiento de arbitraje únicamente se utilizará cuando la representación de los trabajadores y trabajadoras y la Empresa estén de acuerdo por mayoría de ambas partes.

ANEXO I

La denominación de puestos de trabajo cumple con los objetivos comprometidos en la guía para el uso igualitario del lenguaje en Metro Bilbao.

Puestos de trabajo

Nivel retributivo	Puesto de Trabajo
G	Análisis Informático (Desarrollo) Análisis Informático (Sistemas) Atención al Personal Gestión de Proyectos y Medio Ambiente Gestión de seguridad Gestión de Servicio Gestión Operativa y Documental Ingeniería Planificación de Operaciones Responsable de Coordinación de Actividades Empresariales Responsable de Desarrollo de Personas (Formación) Responsable de Desarrollo de Personas (Selección) Responsable de Gestión de Personal Responsable de Secretaría de Gerencia Responsable de Seguridad e Higiene Responsable Proyectos Información y Comunicación Staff de Dirección

Nivel retributivo	Puesto de Trabajo
F	Análisis y Programación (Desarrollo) Análisis y Programación (Sistemas) Coordinación Técnica Ingeniería Jefatura de Mantenimiento Jefatura de Operaciones Personal Técnico de Asesoría Jurídica Personal Técnico de Comunicación

Personal Técnico de Contratación
 Personal Técnico de Marketing
 Personal Técnico de Organización
 Personal Técnico de Planificación
 Personal Técnico de Prevención
 Personal Técnico de Relaciones Laborales
 Personal Técnico Económico-Financiero
 Personal Técnico en Administración de Personal
 Personal Técnico Oficina Técnica
 Personal Técnico Oficina Técnica y Obras
 Personal Técnico de Recursos Humanos
 Supervisión PMC
 Traducción

Nivel retributivo

Puesto de Trabajo

E

Ayudante de Dirección (*)
 Gestión de Mano de Obra
 PMC Seguridad-Comunicaciones
 PMC Tráfico-Energía
 Secretaría de Dirección
 Supervisión Catenaria
 Supervisión Eléctrica-Electrónica
 Supervisión Instalaciones Eléctricas
 Supervisión Mecánica-Neumática
 Supervisión Servicios Generales
 Supervisión Vía
 USI

Nivel retributivo

Puesto de Trabajo

D

Atención a clientes
 Conducción
 Delineante-Proyectista
 Personal Administrativo
 Personal Técnico Mantenimiento Eléctrico-Electrónico
 Personal Técnico Mantenimiento Energía y Electrom.
 Personal Técnico Mantenimiento Mecánico-Neumático
 Personal Técnico Mto. Señalización, Comunic. y Control
 Supervisión Estación Abando
 Supervisión Estación Algorta

Supervisión Estación Areeta
Supervisión Estación Barakaldo
Supervisión Estación Casco Viejo
Supervisión Estación Deusto
Supervisión Estación Gurutzeta / Cruces
Supervisión Estación Indautxu
Supervisión Estación Moyua
Supervisión Estación Portugalete
Supervisión Estación San Inazio
Supervisión Estación San Mamés
Supervisión Estación Santurtzi
Supervisión Estación Santutxu
Supervisión Estación Sarriko
Supervisión Estación Sestao

Nivel retributivo

Puesto de Trabajo

C

Personal Técnico Mantenimiento Catenaria
Personal Técnico Mantenimiento Vía
Recepción (**)
Relaciones externas (**)
Responsable de Almacén
Supervisión Estación Abatxolo
Supervisión Estación Aioa
Supervisión Estación Ansio
Supervisión Estación Bagatza
Supervisión Estación Basarrate
Supervisión Estación Berango
Supervisión Estación Bidezabal
Supervisión Estación Bolueta
Supervisión Estación Erandio
Supervisión Estación Etxebarri
Supervisión Estación Gobela
Supervisión Estación Lamiako
Supervisión Estación Larrabasterra
Supervisión Estación Leioa
Supervisión Estación Lutxana
Supervisión Estación Neguri
Supervisión Estación Peñota
Supervisión Estación Plentzia

Supervisión Estación Sopela
Supervisión Estación Sopela-Torre
Supervisión Estación Urduliz
Supervisión Limpieza de Materiales

Nivel retributivo

Puesto de Trabajo

B

Auxiliar administrativo y de Logística (*)
Auxiliar de Estación (*)
Auxiliar de Instalaciones (*)
Conducción de Limpieza (*)
Personal auxiliar administrativo (*)
Recepción y Distribución de Materiales

Nivel retributivo

Puesto de Trabajo

A

Auxiliar de Línea
Auxiliar Servicios Generales
Limpieza Materiales (*)

(*) Los puestos señalados con asterisco son puestos a amortizar.

(**) Los puestos señalados con doble asterisco se integrarán en el colectivo de Atención a clientes según acuerdo ratificado en Comité de empresa.

ANEXO II

PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

1. Antecedentes

Metro Bilbao es una empresa comprometida con la gestión de las personas, con la responsabilidad social y con la gestión eficaz de los recursos. En esta línea, también quiere ser referente en el camino para alcanzar la igualdad de mujeres y hombres.

La colaboración en la consecución de los objetivos institucionales en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres se inició en 1999, con la participación en el programa Óptima, Plan de acción positiva liderado desde Emakunde. En base a este Plan, en noviembre de 2000 se concede a Metro Bilbao el reconocimiento, por parte de Emakunde, de «Entidad colaboradora en Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres», sobre la base del compromiso suscrito por Metro Bilbao para el desarrollo de una política de Igualdad que contemple:

- Análisis de la plantilla.
- Campaña de comunicación interna informando de las acciones a emprender y recogida de nuevas ideas para desarrollar en el equipo de trabajo.
- Campaña de comunicación externa, relacionándolo con la excelencia en la gestión empresarial.
- En los procesos de selección, fijar los criterios, en relación con el género, en las dos fases del proceso: movilidad interna y selección externa.
- Motivación para la representación equitativa de mujeres y hombres en equipos de trabajo.
- Integrar transversalmente la perspectiva de género en los planes de formación de todos los colectivos en: política de igualdad en el ámbito empresarial, uso del lenguaje no sexista, y comunicación y publicidad no sexista.
- Revisión y adecuación de documentación generada, desde la óptica de no discriminación.
- Recoger el compromiso de igualdad de oportunidades en el Convenio Colectivo.

- En relación con las empresas del entorno, sensibilizar a la empresa concesionaria de la publicidad sobre el uso adecuado y equitativo del masculino-femenino en la publicidad y sensibilizar a las empresas contratantes con Metro Bilbao, en el mismo sentido, valorando positivamente la adopción de políticas de no discriminación.
- Uso del distintivo de empresa colaboradora con la igualdad.
- Crear los mecanismos necesarios en la empresa para el cumplimiento de lo legislado en materia de conciliación familiar y profesional.
- Mantener actualizado el protocolo de acoso psicológico, sexual y por razón de sexo en el trabajo.

Coherente con el compromiso adquirido por Metro, se han ido incluyendo las partidas presupuestarias necesarias para abordar estas actuaciones y cumplir el plan de implantación.

2. Compromiso Convenio 2016-2018

La experiencia acumulada durante estos años ha permitido ir direccionando las estrategias de acción en aras a conseguir la normalización en materia de género para culminar en la igualdad real de mujeres y hombres.

Metro Bilbao consciente de su responsabilidad y de la necesidad de aunar esfuerzos para aplicar el nuevo marco legislativo existente, renueva en su Convenio Colectivo para el 2016-2018 el compromiso de trabajar conjuntamente con la parte social, con programas propios o en colaboración con las Instituciones, como venía desarrollándolo hasta este momento para el logro de la igualdad de géneros en el ámbito socio-laboral.

Para ello, Metro Bilbao se compromete a establecer mecanismos estables de coordinación y colaboración entre ambas partes firmantes del Convenio, sobre la base de los siguientes elementos:

- Presentación y ratificación del Plan de igualdad. Plurianual 2015-2018.
- Plan de acción anual para el seguimiento del cumplimiento de los objetivos marcados en el vigente plan de igualdad.
- Disponer de un marco de actuación a desarrollar en los próximos años.

Para materializar este compromiso, se determinan los siguientes hitos:

- Elaboración periódica del Diagnóstico de Igualdad de Oportunidades con los siguientes objetivos.
 - ✓ Proporcionar información sobre las características, las necesidades y las opiniones de las mujeres y los hombres que trabajan en la empresa.
 - ✓ Detectar la existencia de posibles desigualdades por razón de sexo, y/o oportunidades de mejora.
 - ✓ Servir de base para la realización de un Plan de acción. Una foto, a partir de la cual establecer futuras comparaciones, así como medir los avances conseguidos.
 - ✓ Detectar oportunidades/áreas de mejora.
- Elaboración de propuesta de Plan de Igualdad actualizado en el marco normativo vigente con los siguientes objetivos:
 - ✓ Consolidar las buenas prácticas adquiridas facilitando la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres a puestos de trabajo en los que estén menos representadas.
 - ✓ Ejercer de Organización tractora de la Igualdad en la clientela, las Organizaciones con las que se relaciona y la Sociedad en general de acuerdo con sus compromisos en responsabilidad social.
- El Plan de Igualdad continuará avanzando en las siguientes áreas de actuación:
 - ✓ Selección. Aplicación y seguimiento de los criterios actualmente implantados y definidos en coordinación con las Instituciones, con objeto de evitar las discriminaciones en los procesos de selección.
 - ✓ Promoción. Aplicación y seguimiento de los criterios actualmente implantados y definidos en coordinación con las Instituciones, que permitan procesos de promoción interna no discriminatorios.
 - ✓ Formación.
 - ✓ Condiciones de trabajo.

- ✓ Comunicación interna, externa y publicidad. Vigilancia del cumplimiento de la normativa implantada relativa al Uso igualitario del lenguaje.
- ✓ Protocolo de actuación ante el acoso en el trabajo.
- ✓ Promover la «asesoría confidencial» como mecanismo de defensa en supuestos de acoso psicológico, sexual y por razón de sexo en el trabajo.
- ✓ Relaciones laborales.
- ✓ Conciliación de la vida laboral y familiar. Compatibilización de responsabilidades laborales y personales, y sensibilización hacia la corresponsabilidad.
- ✓ Sensibilización y cambio cultural.
- ✓ Tracción a otras Organizaciones.
- ✓ Presentación de la propuesta resultante al Comité de Empresa para su aprobación conforme a lo dispuesto en la Ley de Igualdad.

ANEXO III

DESARROLLO PROFESIONAL. MODELO DE FORMACIÓN CONTINUA

Tener en consideración además de Línea, PMC y OAC, el ámbito de Mantenimiento y el de Servicios centrales a través de la detección de necesidades de formación anuales.

Área de mejora	Acciones
<p>1. Incrementar la eficiencia de las horas impartidas.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Reduciendo el número de personas por grupo par que sea una formación más personalizada. ○ Desdoblar las dos jornadas actuales ○ Aumentando, por lo tanto, el número actual de grupos. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Desdoblar los grupos de enero para reducirlos de 18-22 personas a grupos de 6-8 personas. ● Desdoblar en el mismo período de enero – febrero las dos jornadas actuales, acercándose al objetivo del formato píldoras formativas. ● Sesiones durante el año, previsiblemente en grupos de 2 personas
<p>2. Incrementar el número de horas impartidas.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Reforzando la formación de nuevas incorporaciones ○ Reforzando prácticas y competencias técnicas en todo el personal (vinculado al área de mejora 1, el incremento de formación lo será en formato grupos reducidos). 	<ul style="list-style-type: none"> ● En conducción, <ul style="list-style-type: none"> ○ Hoy 22,5 h/persona (16 grupales + 6,5 en formación continua) ○ Ampliar a 29 h/persona (16 grupales + (6,5 + 6,5) en formación continua) ● En estaciones, personal suplementario o personal titular con enclavamiento, <ul style="list-style-type: none"> ○ Hoy 22,5 h/persona (16 + 1,5 circulación on-line + 2 sesiones de 2,5 en prácticas CML) ○ Ampliar a 25 h/persona (16 + 1,5 + 3 sesiones de 2,5 h, una de CML y resto atendiendo a la solicitud de cada persona en relación a su puesto) ● En estaciones, personal titular sin enclavamiento, <ul style="list-style-type: none"> ○ Hoy 17,5 h/persona (16 + 1,5 circulación on-line) ○ Ampliar a 20 h/persona (16 + 1,5 + 1 sesión de 2,5 h atendiendo a la solicitud de cada persona en relación a su puesto)

- En PMC,
 - Hoy 22,5 h/persona (16 grupales + 6,5 en formación continua)
 - Ampliar a 29 h/persona (16 + 6,5 + 6,5).
- En OAC,
 - Hoy 10 h/persona (10 h grupales marzo-mayo)
 - Ampliar a 20 h/persona (10 h marzo-mayo + 10 sept-nov)

3. Reforzar dedicación del personal formador.

- Profesionalizar al personal formador, con dedicación específica de 2 personas a la formación continua.
- Poder impartir grupos de formación en euskera.

- Incorporación de 2 personas que garanticen resolver el área de mejora 1, desdoblado los grupos de formación. Estas personas tendrán dedicación exclusiva a tareas formativas y de gestión de formación.
- Perfil lingüístico en euskera al 50% (mismo criterio que en Jefatura de operaciones) para garantizar la organización de sesiones de formación que puedan impartirse íntegramente en euskera, avanzando así en la normalización de su uso.
- Por lo tanto, deberá aportar un nivel mínimo B2 y simultáneamente deberá superar una prueba verbal que acredite la habilidad planteada.

4. Asegurar el cumplimiento de las sesiones que hoy se planifican.

- Planificar en PAS todas las jornadas propuestas
- Asegurar con las 2 nuevas incorporaciones, el seguimiento del cumplimiento de lo planificado o la replanificación individual que corresponda.

5. Adecuación de los contenidos para focalizarlos en dos campos:

- Dar respuesta ante incidencias
- Fortalecer las competencias personales ante situaciones complejas.

Revisión y adecuación del plan de formación para:

- Reforzar prácticas y competencias técnicas
 - Talleres de potenciación de recursos personales
-

ANEXO IV

CRITERIOS DE ASIGNACIÓN DE BRU'S SOBREVENIDAS

Con el objetivo es hacer un reparto equitativo de las BRUs se definen los criterios de asignación de las BRU sobrevenidas de los colectivos de Instalaciones eléctricas con Planificación anual (SCC y EEM), Personal técnico y Personal supervisor.

Ante una BRU sobrevenida, solicitar personal voluntario, tal que:

- Si tengo una persona voluntaria:
 - Verificar compatibilidad de turno.
 - Si entra de Tarde la semana siguiente, se le asigna la BRU, independientemente de si ha hecho BRU la semana anterior o le toca la posterior.
 - Si entra de Mañana la semana siguiente, se le asigna la BRU excepto en aquellas ocasiones en las que no se disponga de todo el personal (p.e. vacaciones, DREs, formación) ya que si tiene que intervenir el día anterior de noche, puede que no se incorpore al trabajo al inicio del turno.
 - Si entra de Noche no se le asigna la BRU.
 - De manera excepcional se harán 2 semanas seguidas de BRU, nunca más de dos seguidas.
- Si tengo más de una persona voluntaria:
 - Se le asigna al quien mejor cumpla con los requisitos arriba mencionados.
 - En caso de que ambos sea igualmente válidos (en aplicación de los criterios antes mencionados) al que menos BRUs No Planificadas haya realizado.

- Si no hay personal voluntario:
 - Herramienta revisa el número vinculado a cada turno (del personal técnico o del personal supervisor) y selecciona quien debe hacerlo (el de número menor).
 - Se le asigna a quien tiene número de turno menor (aparece en PAS).
 - Si en aplicación de los criterios arriba mencionados este no puede hacerla o bien ya ha hecho una BRU no Planificada, se le asigna al personal técnico que tenga el siguiente turno menor y así sucesivamente.

ANEXO V

**ACLARACIÓN SOBRE LA RETRIBUCIÓN DE HORAS ESPECIALES.
EJEMPLO**

Turno adicional	En descanso con BH = -7 horas y turno de 8 horas	En descanso con BH = -3 horas y turno de 8 horas	En descanso con BH = +6 y turno de 8 horas
Servicio especial incluidos partidos de fútbol que no sean Liga Y Copa	<p>Opción 1</p> <p>—</p> <p>Opción 2</p> <p>Computar toda la jornada BH =+1</p> <p>Variables de 8 horas</p> <p>CFL de 8 horas</p>	<p>Opción 1</p> <p>BH = -3 (permanece)</p> <p>—</p> <p>Opción 2</p> <p>8 horas como especial</p> <p>Computar toda la jornada BH =+5</p> <p>Variables de 8 horas</p> <p>CFL de 8 horas</p>	<p>Opción 1</p> <p>BH = +5 (permanece)</p> <p>—</p> <p>Opción 2</p> <p>8 horas como especial</p> <p>Computar toda la jornada BH =+14</p> <p>Variables de 8 horas</p> <p>CFL de 8 horas</p>
Liga y Copa partidos de fútbol que sean Partido de fútbol	<p>Opción 1</p> <p>Computar hasta compensar las horas negativas BH = 0</p> <p>Variables de 7 horas</p> <p>1 hora como especial</p> <p>Opción 2</p> <p>Computar hasta compensar las horas negativas BH = 0</p> <p>Variables de 8 horas</p> <p>Computar 1 hora (BH=+1)</p> <p>CFL de 1 hora</p>	<p>Opción 1</p> <p>BH = -3 (permanece)</p> <p>—</p> <p>Opción 2</p> <p>8 horas como especial</p> <p>Computar toda la jornada (BH=+5)</p> <p>Variables de 8 horas</p> <p>CFL de 8 horas</p>	<p>Opción 1</p> <p>BH = +6 (permanece)</p> <p>—</p> <p>Opción 2</p> <p>8 horas como especial</p> <p>Computar 8 horas (BH=+14)</p> <p>Variables de 8 horas</p> <p>CFL de 8 horas</p>

ANEXO VI

GLOSARIO DE TÉRMINOS

- ABS: Absentismo.
- BH: Bolsa de horas.
- BRU: Brigada de Reparación Urgente.
- CFL: Complemento de fiesta local.
- CML: Cuadro de mando local.
- FSR: Festivos y Semana Recuperada.
- OAC: Oficina de Atención al cliente.
- PAS: Planificación Anual del Servicio.
- PMC: Puesto de Mando Centralizado.
- SCC: Señalización Comunicación y Control.
- USI: Unidad de Supervisión e Intervención.

NORMATIVA INTERNA

NORMATIVA SOBRE COBERTURA DE PLAZAS

COBERTURA DE PLAZAS

Como norma general, la cobertura de plazas vacantes en Metro Bilbao se realizará mediante procedimientos de promoción interna para el personal fijo de la empresa y por medio de procesos de ingreso para el personal ajeno a ella.

Siempre tendrá prioridad la cobertura de plazas por promoción interna sobre el nuevo ingreso.

El establecimiento del Sistema de clasificación profesional podrá variar o modificar, parcial o totalmente, algunos aspectos normativos que se desarrollan a continuación.

Proceso interno de cobertura de vacantes

1. La cobertura de vacantes en puestos de trabajo del nivel retributivo G, así como el puesto de Secretaría de Dirección, se llevarán a efecto a través de libre designación por parte de la Dirección de la empresa. Las vacantes del nivel F se cubrirán mediante libre designación y concurso-oposición al 50% (tomando como referencia horizonte temporal de 6 años). En cualquiera de las modalidades de cobertura, el personal seleccionado nivel F o Nivel G, debe cumplir los requisitos de perfil del puesto o estar al amparo de los criterios de aplicación general de la valoración del desempeño en la promoción interna (anteriormente llamada acción 13).
2. La existencia de vacantes provocará, como norma general, la publicación de circular de cobertura de plazas, sin que necesariamente se produzca a través de concurso-oposición. De la valoración de la situación de la plantilla en ese momento, frente a la próxima evolución de empleos prevista, se podrá deducir la no publicación de cobertura de plazas.

3. La publicación de cobertura de plazas vacantes se realizará a través de circular, debiéndose indicar:

- ✓ Puesto de trabajo: aspectos descriptivos.
- ✓ Requisitos o condiciones exigibles para la provisión.
- ✓ Forma de cobertura y su procedimiento.

Cuando a juicio de la Dirección alguna vacante pueda ser ocupada por trabajadores o trabajadoras de otro puesto de trabajo diferente, en función de la clasificación profesional (grupo profesional y familia ocupacional), se hará constar esta circunstancia en la citada publicación.

4. Por anexos se dará a conocer la relación de plazas vacantes, la asignación de plazas por resoluciones provisionales en función del orden de prioridades establecido, el período de reclamaciones, finalizando con la proclamación definitiva de la misma y la fecha de entrada en vigor de los nombramientos.

5. Orden de prioridad en la provisión de plazas:

- a. Acoplamientos.
- b. Traslados voluntarios.
- c. Aprobados o aprobadas sin plaza de lista de espera.
- d. Aplicación en Familias Ocupacionales y en Grupos Profesionales.
- e. Reincorporación de excedencias.
- f. Resolución del concurso-oposición.
- g. Permutas.

6. En coberturas de vacantes por promoción interna que supongan diferencia de nivel, en el ejercicio del puesto, el cobro del nuevo nivel se producirá al acabar la formación y/o en el nombramiento, el primero que se de los dos.

- ✓ Si finaliza la formación con anterioridad al nombramiento, hasta el momento del nombramiento, en el ejercicio del puesto, se percibirá mediante diferencia de nivel.
- ✓ En el nombramiento, se percibirá la retribución del nuevo puesto.

Ciertos puestos de trabajo no seguirán el criterio general por ser plazas amortizables o realizables por subcontratación, subsistiendo mientras existan trabajadores o trabajadoras con dificultades para ocupar otro tipo de plaza.

Acoplamientos

Se establece el siguiente orden de prioridad para cubrir plaza vacante dentro de los acoplamientos:

1. Acoplamiento de personas con discapacidad

Al trabajador o trabajadora menor de 55 años de edad, en situación de incapacidad reconocida por organismo oficial, se le acoplará a un puesto de trabajo acorde con su capacidad; percibiendo su salario por el nuevo puesto de trabajo, salvo que por convenio colectivo se establezca otro sistema, en cuyo caso se aplicará lo dispuesto en convenio colectivo.

Si el acoplamiento es debido a la situación médico laboral, sin reconocimiento de organismo oficial, sus retribuciones vendrán dadas por el puesto de trabajo de procedencia.

La protección a la maternidad podrá tener la consideración de caso atípico de acoplamiento de carácter temporal. Para ello, se determinará por el o la responsable de los servicios médicos de la empresa la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o en la del feto. Se procurará, en su caso, el acoplamiento en su puesto de trabajo modificando las condiciones laborales y/o actividades del mismo en función de dicho dictamen.

2. Acoplamiento por traslado forzoso

Se entiende por traslado forzoso el cambio con carácter permanente de la residencia laboral y/o puesto de trabajo así establecido oficialmente, a través de su publicación por circular/ convocatoria o notificación, motivado por las siguientes causas:

- ✓ Puestos de jefaturas, responsables técnicos o mandos con complemento de desarrollo.
- ✓ Vacantes que no pudiendo ser cubiertas de otro modo son necesarias para la empresa.
- ✓ Declaración de personal excedente por reajuste de plantilla, reorganización o establecimiento de nuevos servicios.
- ✓ Determinadas condiciones relevantes o consideradas necesarias para desempeñar un determinado puesto de trabajo (incompatibilidad con clientes o compañeros y compañeras). No se contempla dentro de este apartado la resolución de expediente disciplinario que, teniendo como consecuencia la asignación de una plaza, no tendrá la consideración de acoplamiento, por lo tanto, dicha asignación no tendrá carácter preferente sobre aprobados o aprobadas sin plaza de lista de espera.

Personal excedente

Tendrán la consideración de personal excedente quienes, por desaparición del puesto de trabajo o de las funciones encomendadas, se encuentren sin plaza en la plantilla del puesto de trabajo de su residencia laboral.

El personal declarado excedente, a los efectos de acoplamiento en otro puesto de trabajo, tendrá el tratamiento que se recoge a continuación:

- ✓ Será solicitante tácito de todas las vacantes que se produzcan en cualquier puesto de trabajo homologable al de su origen, con independencia del nivel retributivo.
- ✓ Tendrá opción de elegir ante las posibles vacantes homólogas existentes. En función de su opción, deberá superar el pertinente cursillo de capacitación profesional que se diseñe al efecto, así como el período de prueba pertinente.

La no aptitud al nuevo puesto determinará un acoplamiento prioritario a un puesto de trabajo acorde con sus facultades, según criterio de Capital Humano.

- ✓ A efectos de la posible indemnización por traslado y existiendo plazas vacantes en varias residencias, la medición del alejamiento se computará desde la residencia de la vacante ofertada más cercana a su domicilio habitual, independientemente de la elegida.
- ✓ Al optar por un puesto de trabajo de diferente nivel retributivo, si es el más próximo se mantendrán actualizados los conceptos retributivos fijos del nivel de procedencia. En el caso de que se optara por una plaza de un puesto de trabajo en la que su nivel retributivo no fuera el más próximo, percibirá su salario por la nueva escala retributiva incrementada con una cantidad igual a la diferencia interescalas; incluidos todos los conceptos salariales fijos manteniéndose esta diferencia congelada salvo que se produzca un ascenso, en cuyo caso se reducirá esta cantidad en la cuantía correspondiente.
- ✓ En el caso de que el trabajador o trabajadora no optase voluntariamente a ninguna vacante, la empresa podrá acoplarle a una de las existentes con el mismo componente de capacitación y de retribución antes descrito.
- ✓ Todo trabajador o trabajadora excedente acoplado tendrá derecho a volver a su puesto de origen en las primeras plazas vacantes que de él se produzcan. Si ello fuera en un plazo superior a cinco años deberá superar una evaluación de aptitud para acreditar su adecuación a dicha vacante.
- ✓ La prioridad para ser declarado excedente en un puesto de trabajo vendrá dada, como norma general, por el orden inverso en el escalafón, con la salvedad de si se es cargo electo de carácter sindical, en cuyo caso será el último en la prioridad. En función del proceso concreto de que se trate, especialmente en procesos de redefinición de puestos o de reorganización de empresa, la prioridad vendrá dada por cumplimiento del perfil exigido en cada caso.
- ✓ Podrá declararse excedente al trabajador o trabajadora que, dentro de las plazas del puesto de trabajo de que se trate, opte voluntariamente a dicha situación, independientemente de su

situación de prioridad y si ello no ocasiona perjuicio al resto de las y los trabajadores en dicho puesto de trabajo.

- ✓ Si el trabajador o trabajadora declarada excedente no aceptase el acoplamiento en las condiciones anteriormente descritas, se procederá de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Reincorporación de excedencias

Cuando ésta proceda, se atenderá a lo regulado en la correspondiente normativa.

Traslados voluntarios

Traslados voluntarios son aquellos que se realizan a petición de las y los trabajadores con contrato indefinido en la empresa, para cubrir vacantes en puestos de trabajo homólogos al que detentan pero en diferente residencia de trabajo.

Excepcionalmente, aunque no suponga traslado de residencia, el personal administrativo podrá solicitar traslado voluntario para ocupar una vacante de otros puestos de administrativo, de acuerdo al escalafón.

Para poder solicitar traslado voluntario es necesario que el o la solicitante haya permanecido en el puesto de trabajo de origen un período mínimo de un año con anterioridad al último día de admisión de solicitudes fijado en la publicación al efecto, pudiendo el tribunal examinador acordar otro plazo, a tenor de las circunstancias especiales de cada caso.

En determinadas situaciones de necesidad de empresa, la Dirección podrá variar las condiciones para optar al traslado voluntario, indicándolo en la correspondiente publicación.

La modificación o renuncia a la petición de traslado voluntario será admitida hasta la fecha indicada para la finalización del plazo de admisión de solicitudes. Una vez cerrado el plazo de admisión de solicitudes, las recepcionadas serán definitivas y la asignación de plaza tendrá carácter ejecutivo.

La resolución de las solicitudes de traslado voluntario será atendida de acuerdo al escalafón.

El paso de un nivel retributivo o escalón a otro inferior, de forma voluntaria, se hará regularizando las retribuciones correspondientes del nivel al que se opta.

Aprobado o aprobada sin plaza

Con el fin de evitar la demora que supone la provisión de vacantes por reiteración de convocatorias de concurso-oposición, quienes hayan superado todas las pruebas y no hayan accedido a plaza, pasarán a la situación de aprobado o aprobada sin plaza.

A todos los efectos, los procesos de listas de aprobados o aprobadas sin plaza, deben realizarse con los mismos criterios del concurso-oposición.

Por convocatoria de concurso-oposición y en anexo correspondiente se publicarán los resultados definitivos del proceso de selección llevado a cabo, dando lugar a la configuración de una lista de trabajadores y trabajadoras en situación de aprobados o aprobadas sin plaza. Esta situación tendrá una validez de dos años contados a partir de la fecha de la publicación de los resultados. Superado este período, será necesario participar en las nuevas convocatorias de concurso-oposición.

La cobertura de las plazas que vayan surgiendo se realizará según el criterio de prioridades establecido en la provisión de plazas. Aquella plaza en un puesto de trabajo de una familia ocupacional donde provisionalmente sea necesario realizar funciones de nivel superior, será encomendada a personal de dicha familia ocupacional siempre integrando los requisitos necesarios con las capacidades adecuadas. También, podrán desarrollar dichas funciones las o los trabajadores que detentan la condición de aprobada o aprobado sin plaza para dicho puesto de trabajo, siempre que existan perspectivas próximas de generarse vacante en dicha plaza y que la plaza en el puesto de trabajo que se deje sea de más fácil cobertura que al que se accede. A través del tribunal examinador se podrá fijar, en cada caso, un plazo máximo de permanencia en esta situación.

Durante el período de vigencia de la situación de aprobado o aprobada sin plaza, el Servicio de Prevención podrá verificar la aptitud médica de la

relación de aprobados y aprobadas sin plaza. Dicha verificación podrá dar lugar a la situación de «aprobado o aprobada condicional».

La situación de «aprobado o aprobada condicional» figurará en la lista de aprobado y aprobada sin plaza, estableciéndose un plazo de tres meses, prorrogable a otros tres, para la superación de dicha condición.

Mientras dure la situación de «aprobado o aprobada condicional» no se podrán ocupar plazas vacantes. Si se supera la condicionalidad, el o la trabajadora se mantendrá en la lista de aprobados y aprobadas sin plaza; en caso contrario, perderá dicha condición.

Si la relación de aprobados y aprobadas sin plaza se agotara antes de transcurridos los dos años de su vigencia, se podrán cubrir las plazas vacantes con personal de nuevo ingreso.

En el supuesto de que un trabajador o trabajadora estuviera en más de una lista de aprobados y aprobadas sin plaza y, ofertándose varios de ellos, cubriese un puesto vacante, tendrá que transcurrir un año, computable desde la fecha de superación del período de prueba, para poder acceder a otro puesto de los ofertados para el que es también aprobado o aprobada sin plaza.

Para la cobertura de situaciones temporales que impliquen prestar servicio en otro colectivo de empresa y el consiguiente desarrollo profesional, la selección del personal que debe cubrir dicha necesidad será en primer lugar desde lista de aprobados y aprobadas sin plaza para dicho puesto.

Para quienes desde la lista de aprobados y aprobadas sin plaza desarrollen la función con carácter temporal, los dos años de su situación de aprobados o aprobadas sin plaza se verán prorrogados en el tiempo que ha durado su desempeño en el puesto.

En coberturas temporales desde lista de aprobados y aprobadas sin plaza, en el caso de coberturas planificables, concentradas en el año, tales como cobertura de VAC y FSR, si quien puede cubrir, tiene reducción de jornada en su puesto de origen, únicamente es necesaria la disponibilidad al 100% durante la cobertura temporal, pudiendo recuperar la reducción de jornada una vez finalizada dicha cobertura temporal.

Ante una necesidad temporal a cubrir desde lista de aprobados y aprobadas sin plaza, se deberá ofrecer por orden de lista. Ante el rechazo, se pasará a la siguiente persona. Cuando se produzca una nueva necesidad que debe cubrirse desde esa misma lista o un nuevo escenario, de nuevo se preguntará manteniendo el orden de la lista. Y una vez asignada una temporalidad, se mantendrá y no se ofrecerán sucesivas opciones.

Aplicación del sistema de clasificación profesional

Antes de convocar un concurso-oposición se atenderán las peticiones de cambio dentro de una familia ocupacional o de un grupo profesional por exigencias derivadas de las necesidades de adecuación de la organización. Los trabajadores y trabajadoras habrán demostrado previamente su capacitación profesional para su nuevo puesto de trabajo tras curso de formación y/o por informe de evaluación del desarrollo de su nueva actividad y superar asimismo el período de prueba correspondiente.

Además de la cobertura directa desde el Personal Técnico del colectivo de SCC al Eléctrico-Electrónico y del colectivo de Energía y Electromecanismos al colectivo Eléctrico-Electrónico, se permitirá la cobertura directa desde Personal Técnico Eléctrico Electrónico a Personal Técnico de SCC o a Personal Técnico de Energía y Electromecanismos.

Igualmente, se podrá proceder a la cobertura directa del puesto de PMC Seguridad - Comunicaciones a PMC Tráfico – Energía (cumpliendo los requisitos del puesto) e igualmente de PMC Tráfico - Energía a PMC Seguridad - Comunicaciones, debiendo únicamente acreditar el nivel de euskera necesario, en este segundo caso.

Concurso-oposición

Como norma general se accederá a otro puesto de trabajo mediante el sistema de concurso-oposición.

Constituye condición previa a cualquier promoción la existencia de vacante mediante su expresa declaración.

Se podrán publicar convocatorias de concurso-oposición de aquellas plazas que previsiblemente se necesitarán en los próximos dos años, sin ser necesaria la existencia de vacantes.

En el supuesto de que se estén desempeñando funciones de superior nivel y la plaza desempeñada se consolidara como vacante, ésta se convocará a concurso-oposición. El personal que se encuentre en esta situación y desee optar a dicha plaza deberá presentarse al concurso-oposición en igualdad de condiciones que el resto de candidatos y candidatas.

Condiciones de participación en concurso-oposición

Podrán participar en los concursos-oposición de promoción, quienes acrediten las condiciones que a continuación se detallan, a excepción de aquellas situaciones especiales que la Dirección de la empresa considere oportunas:

- ✓ Pertener a la plantilla fija de la empresa.
- ✓ Acreditar una antigüedad mínima de un año en la empresa.
- ✓ No encontrarse en imposibilidad de participar por renuncia o sanción.
- ✓ Acreditar otros requisitos que se puedan exigir en la publicación de la convocatoria de concurso-oposición.

Con objeto de favorecer el desarrollo de las personas a través de carreras profesionales, se incorporan a los criterios de acceso a los procesos de promoción interna los conceptos de experiencia y desempeño en el puesto de trabajo, posibilitando optar a recorridos profesionales a quienes no disponen de la titulación necesaria para acceder a determinados puestos de trabajo.

Los criterios a cumplir para ser admitido a procesos de promoción interna o lista de aprobado o aprobada sin plaza sin la titulación correspondiente serán los definidos en la norma **«Criterios de aplicación de la valoración del desempeño en la promoción interna»** (anteriormente acción 13), que a título no exhaustivo se recogen a continuación.

Para poder optar al proceso es obligatorio cumplir los requisitos, en el siguiente orden, en los aspectos de:

- ✓ Titulación. Para poder optar al proceso de promoción interna se debe disponer al menos de la titulación correspondiente al nivel inmediato inferior, permitiéndose, por tanto, un «salto» de nivel en titulación.
- ✓ Experiencia. Se podrá optar de acuerdo con los anteriores criterios de titulación siempre que exista experiencia demostrada dentro de la función/dependencia jerárquica y, en función del puesto de trabajo, se podrá determinar como requisito la acreditación de un número de años mínimo de experiencia para poder participar en el proceso.
- ✓ Desempeño del puesto. Será necesario un Informe de evaluación de competencias favorable de la Jefatura jerárquica correspondiente, relativo al nivel de desempeño que ha venido desarrollando en el puesto organizativo actual.

Para ello, deberán enviar una solicitud al respecto dentro del plazo establecido, indicando el puesto de trabajo actual y el puesto o puestos de trabajo alternativos a los que opta por orden de preferencia.

Se podrán celebrar pruebas de examen con carácter restringido para determinados colectivos de la empresa, motivadas por reclasificación, reorganizaciones, etc.

El programa de exámenes y su contenido será confeccionado por la Dirección de la empresa, recogándose en todo caso las posibles siguientes pruebas:

- Pruebas teórica y práctica de capacidades requeridas para los distintos puestos de trabajo.
- Prueba psicotécnica de aptitudes y de personalidad.
- Aptitud médica, evaluación de las capacidades psico-físicas requeridas según la normativa médico laboral para cada puesto de trabajo.
- Cualquier otro requisito (titulación, experiencia, etc.) que se establezca, oportunamente anunciado por la misma convocatoria, complementando el conjunto de pruebas con entrevistas personales para afianzamiento de los resultados obtenidos.

Caso específico del puesto de Conducción

En el caso específico del puesto de Conducción, para posibilitar una mayor promoción interna se admitirán candidaturas con una formación académica diferente del ámbito técnico. Para ello, será necesaria la realización y superación del curso de conocimientos técnicos específicos, con una duración prevista de 40 horas, siendo necesario superar el examen que acredita el aprovechamiento del curso. Esta prueba es eliminatoria para poder participar en procesos de lista de aprobados y aprobadas sin plaza o procesos de concurso-oposición.

Asimismo, puesto que en este escenario ponemos en valor la experiencia del personal de estaciones en el ámbito de la circulación ferroviaria, será necesario para optar al puesto de conducción desde perfil humanista:

- Acreditar experiencia en el puesto de conducción, o
- Acreditar 1 año de experiencia en el puesto de estaciones.

Con carácter general se amplía la formación de capacitación en conducción, de 6 a 7 semanas (este incremento dirigido a prácticas de noche de conducción y simulador).

En el ánimo de reforzar la capacitación de quienes acceden al puesto de conducción desde la rama humanista, se ampliará de manera específica su formación en 20 horas durante la formación en el puesto de conducción. Este incremento de 20 horas estará dirigido expresamente al mundo de la UT.

En el caso particular de acceso al puesto de conducción desde otro puesto de trabajo, acreditando haber estado con anterioridad en el puesto de conducción, se podrá optar por hacer la prueba psicotécnica (con la nota que se obtenga, aprobada o suspendida) o quedar exento de la misma quedando puntuada en su valor mínimo.

Con carácter general, cuando al colectivo de conducción se incorpora personal temporal con perfil técnico, estas personas quedan en una lista que se ordena detrás la última persona de la última lista de aprobados y aprobadas sin plaza en vigor a la fecha de su incorporación, y por delante

de la siguiente lista de aprobados y aprobadas sin plaza que pudiera configurarse tras su incorporación, mientras mantengan la condición de personal temporal.

Procedimiento y resolución del concurso-oposición

Finalizado el plazo de recepción de solicitudes se publicará por anexos la relación del personal que opta al concurso-oposición, quedando excluidas las solicitudes recibidas fuera de plazo.

Asimismo, se anunciarán los pertinentes cursillos de orientación hacia la formación y capacitación básica de promoción organizados por la empresa y sus fechas de impartición, así como el lugar y fecha de celebración de exámenes.

El personal admitido al proceso deberá superar, en función del proceso, algunas o todas de las siguientes pruebas:

- En todos los casos y en la primera fase:
 - ✓ Test Psicotécnicos. Es eliminatoria la no superación de las pruebas. Valoración entre 40% y 60%.
 - ✓ Prueba específica de conocimientos. Es eliminatoria la no superación de esta prueba. Valoración entre 40% y 60%.
 - ✓ Cuestionario de personalidad laboral. Análisis cualitativo de tendencias en el ámbito laboral.
- En función de la necesidad de valorar el conocimiento integral de empresa, el ejercicio del liderazgo y la gestión de equipos o los requisitos específicos de euskera:
 - ✓ En primer fase:
 - Euskera. Si requerido, es eliminatorio.
 - Convenio y Normativa. Valoración entre 10% y 20%.
 - ✓ En segunda fase, habiendo superado la primera:

- Entrevista personal por competencias.
- Revisión de todos los conceptos identificados como «Valorables» para el puesto tales como euskera, inglés u otro conocimiento valorable para el puesto (identificar si tiene o no el conocimiento y en qué nivel).

Dado que tanto las pruebas como los rangos de valoración varían en función del proceso, se presentarán y detallarán en el Tribunal Examinador como paso previo al lanzamiento del proceso, quedando recogido en acta tanto las pruebas como el peso específico a aplicar en cada una de ellas.

Las pruebas psicotécnicas y cuestionario de personalidad laboral, tendrán una validez de doce meses, es decir, para quienes se presenten a varios procesos de promoción interna en el horizonte de un año y, en caso de que coincidan las mismas pruebas psicotécnicas, no deberá repetir la ya realizada. La puntuación válida será la más antigua (la realizada en primer lugar).

Realizado el concurso-oposición se procederá a publicar la relación de los y las concursantes que obtienen plaza y los aprobados y aprobadas sin plaza por el puesto o puestos ofertados, de acuerdo al orden estricto de puntuaciones aptas alcanzadas en el conjunto de las pruebas, tras haber superado los requisitos médicos, figurando en todo caso las situaciones de condicionalidad médica. Se concederá un plazo de tiempo para las posibles reclamaciones a que hubiera lugar.

En los puestos de trabajo que se determine será necesaria la realización posterior de un curso específico de formación, debiendo ser declarado apto o apta tras la pertinente evaluación.

Dentro del tribunal examinador se fijarán los plazos que regirán el desarrollo de los procesos de cada convocatoria.

Período de prueba para la promoción

Quienes aprueben en concurso-oposición de promoción, así como en aquellas situaciones que impliquen promoción o cambio de puesto de trabajo, deberán superar un período de prueba de la misma duración al establecido como período de prueba para el personal de nuevo ingreso.

A quienes no superen este período de prueba se les podrá conceder, a juicio de la Dirección, otro de igual duración. Si durante el período de prueba el o la trabajadora no demostrase su plena capacitación, se le acoplará en el puesto de trabajo más acorde y de nivel salarial más próximo al que tuvo de origen, guardando derecho preferente para retornar a éste en la primera vacante que se produzca. Mientras dure esta situación, tendrá el tratamiento económico del nivel salarial de origen, como si de un acoplamiento se tratara.

La situación de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento, vacaciones, licencias, etc. que afecten al trabajador o trabajadora durante el período de prueba interrumpirán el computo del mismo.

Plazo para la toma de posesión del cargo

La efectiva toma de posesión del cargo desde la fecha de su nombramiento se establece en un mes, sin que en este plazo se devenguen indemnizaciones de carácter compensatorio de gastos, como dietas, etc. Transcurrido este plazo sin que se haya producido la toma de posesión por razones de empresa, serán susceptibles de reclamación todos los conceptos indemnizatorios.

La asignación provisional de plazas en tanto se realizan los oportunos procesos de traslado voluntario, concurso oposición (interno y/o externo) no se considerará nombramiento a los anteriores efectos, siendo necesaria la asignación definitiva o cobertura efectiva mediante la correspondiente publicación.

Renuncia

Se entiende por renuncia a la promoción la negativa del trabajador o trabajadora a tomar posesión del cargo o puesto de trabajo al que voluntariamente ha optado en la fecha fijada por la Dirección.

La renuncia a la promoción imposibilitará al trabajador o trabajadora a participar en las convocatorias de promoción que se produzcan dentro de los dos años siguientes a partir de la fecha de la renuncia voluntariamente adoptada.

Esta prohibición por dos años derivada de una renuncia a una cobertura de vacante, no será de aplicación en la situación de estar incluido o incluida en listas de aprobados y aprobadas sin plaza, existentes con carácter previo a la renuncia.

Para declarar la renuncia se darán los siguientes pasos previos:

- ✓ Consultar al aprobado o aprobada sin plaza sobre las vacantes ofertadas.
- ✓ En caso de negativa a las vacantes ofertadas, se dará opción al resto de los aprobados o aprobadas sin plaza de prioridad de elección inferior y según orden correlativo.
- ✓ En el caso de no existir alguna persona interesada en la plaza, se volverá a reiniciar la consulta siguiendo el mismo orden de prioridad. La segunda negativa a cubrir la vacante que se le ofrece supondrá la declaración de renuncia.

Permutas

Se entiende por permuta el cambio voluntario de la residencia laboral entre trabajadores o trabajadoras de igual categoría profesional que desempeñen puestos de trabajo de idénticas características.

Cuando existan causas razonadas así entendidas por la Dirección de la empresa, y no afecten a los criterios organizativos ni de explotación, ni tengan carácter especulativo, podrán concederse las permutas de puesto solicitadas siempre que no perjudiquen mejores derechos de terceros. Se entenderá por terceros los trabajadores o trabajadoras de las residencias laborales afectadas por la permuta.

No podrá solicitarse una nueva permuta hasta transcurridos dos años de la concesión de la anterior.

Producida la permuta, cada trabajadora o trabajador será retribuido de acuerdo al nuevo puesto de trabajo.

Tribunal examinador

En todo proceso de exámenes o ingresos en la empresa que proceda, se constituirá un tribunal examinador cuya misión es velar por el cumplimiento de la normativa de cobertura de plazas. Estará formado por los siguientes miembros:

- ✓ Presidente: Director o Directora del área operativa en la que se produce el concurso o quien él delegue para estas funciones.
- ✓ Vocal empresa: Jefatura correspondiente de la Dirección de Capital Humano.
- ✓ Vocales Sindicales: dos miembros delegados del Comité de Empresa elegidos de entre sus miembros, con objeto de canalizar institucionalmente en la empresa el ejercicio de los derechos sindicales en materia de información y control de todo el proceso de exámenes.
- ✓ Secretario: Responsable de Desarrollo de Personas (Selección).

Escalafón

Se entiende por escalafón la relación exhaustiva del personal en la empresa clasificado en función de su actividad profesional. Su publicación tendrá lugar como mínimo en el mes de enero de cada año, con datos actualizados al 31 de diciembre inmediato anterior.

Configuración del escalafón

El escalafón estará estructurado:

- a. Por la clasificación en función de la estructura directiva establecida.
- b. Dentro de cada dirección, por niveles retributivos de mayor a menor, asociado al grupo profesional y familia ocupacional, así como al puesto de trabajo, especialidad y residencia.
- c. Por el número de orden establecido para cada trabajador o trabajadora.

Determinación del número de orden en el escalafón

- a. Para determinar el número de orden en el escalafón se tendrá en cuenta, salvo acuerdo específico con la parte social, la fecha de

antigüedad en el cargo o puesto de trabajo (en personal temporal, a partir del momento en que dispone de contrato indefinido).

La fecha de la antigüedad, tanto la efectiva en la empresa como la del cargo, podrá variar en función de diversas circunstancias legales vigentes, como períodos de ausencia en que no se hubiera percibido sueldo de la empresa según la normativa vigente, reingreso procedente de incapacidad permanente total, etc.

- b. Si se diera una misma fecha de nombramiento en el cargo a un número determinado de personas, el número de orden en el escalafón vendrá dado por el orden propio de la resolución de la convocatoria y con el criterio de mejor posición en la resolución, anterior orden en el escalafón. Para ello, se partirá del escalafón vigente a la fecha de entrada en vigor de la presente normativa.
- c. Se tendrán en cuenta los criterios excepcionales que se pudieran establecer en aquellos procesos seguidos para la adaptación de la plantilla de la empresa, determinados por incorporaciones de nuevas tecnologías, sistemas organizativos, nuevos medios de explotación o modificaciones debidas a ofertas de servicios, etc., y generalmente referidos a reestructuración de colectivos por procesos específicos.

Se deberán contemplar diferentes supuestos que pueden afectar a la asignación del número de orden para el escalafón:

- ✓ Determinación del número de orden por sentencias del Juzgado de lo Social: se tomará como indicativa para el número de orden la fecha asignada en dicha sentencia.
- ✓ Casos de acoplamiento (por disminución física, otros), vendrá determinado por la fecha en la cual pasa a ocupar la plaza de acoplamiento.
- ✓ Si como personal excedente se le acopla en puestos de trabajo del mismo grupo profesional pero inferior nivel retributivo, se considerará como antigüedad en el nuevo puesto de trabajo la fecha de acoplamiento, pero el número de orden será el equivalente en dicho puesto de trabajo a la fecha que tenía como antigüedad en el puesto anterior.

En el supuesto de cambio de grupo profesional al mismo nivel retributivo o inferior, la fecha de nombramiento del nuevo puesto de trabajo determina el número de orden en el escalafón.

En el supuesto que un excedente acoplado pudiera retornar a su puesto de trabajo de origen, la antigüedad en el puesto de trabajo es la que tuvo en origen; sin embargo, a efectos de número de orden para el escalafón se actuará como si durante el tiempo de acoplamiento hubiera estado en situación de excedencia voluntaria.

- ✓ En el caso de mutaciones voluntarias con descenso del nivel retributivo, el nuevo número de orden vendrá determinado por la fecha de asignación de la nueva plaza, ocupando el último lugar en ese momento.

El personal podrá solicitar la subsanación de los datos erróneos figurados en el escalafón.

En ningún caso errores administrativos o materiales en los datos del escalafón servirán de fundamento para adquirir o conservar cualquier derecho o beneficio que no correspondiere.

Proceso externo de cobertura de vacantes

Para la selección de la candidatura más apropiada del personal de nuevo ingreso, se tendrán en cuenta los criterios siguientes, debiéndose cumplir todos ellos:

- ✓ Adecuación del perfil curricular de la candidatura al puesto: titulación, experiencia previa a Metro Bilbao o en la propia empresa y nivel de conocimiento de euskera requerido para el puesto así como de otros idiomas.
- ✓ Informe de evaluación del desempeño valorando competencias, autonomía y conocimientos técnicos del puesto, contrastando el mismo con la antigüedad en la empresa.

El mando, mediante entrevista, pondrá en común las conclusiones del informe con la persona afectada.

- ✓ Antigüedad en la empresa, que deberá venir acompañada de una trayectoria profesional satisfactoria en Metro Bilbao.

El primero de los criterios es excluyente y los otros dos deberán tratarse de manera conjunta y equilibrada. En ese equilibrio, para establecer el orden del personal temporal para su incorporación a la contratación indefinida, se agruparán en promociones por antigüedad equivalente, entendiéndose por tal un período de 4 meses. Dentro de la misma antigüedad equivalente, quedarán finalmente ordenados por la evaluación del desempeño. Podrán contemplarse excepciones debidamente justificadas (por ejemplo la aptitud médica).

Se presentará al Comité de Empresa la lista de ordenación para la contratación indefinida de este personal (escalafón personal eventual revisable y que se regirá por las normas del presente apartado), a partir de los dos años de antigüedad.

El Tribunal Examinador será informado acerca del análisis de la situación de las personas temporales en los términos establecidos y de la decisión a adoptar, pudiendo revisar en el mismo el conjunto de la información que soporta la decisión.

Con objeto de mejorar la gestión de las trayectorias profesionales en el nivel de entrada a Metro Bilbao, se contemplan conocimientos de euskera en los dos perfiles: «Atención al cliente» y «Técnico».

La experiencia pone de manifiesto que las oportunidades de incorporación en plantilla de este personal proveniente de procesos externos, son diferentes no en atención al talento, sino únicamente derivado del perfil de entrada y de su integración con los procesos de promoción interna.

Se seleccionarán personas con formación académica de ámbito técnico o de ámbito humanista, pero en ambos casos garantizando que tengan competencias para desempeñar trabajo en el ámbito de atención al cliente, «que es donde está el nicho natural de oportunidad de empleo fijo». De este modo:

- ✓ En la formación académica, perfil de ámbito técnico o humanístico, adecuándolo de manera apropiada a las necesidades de estaciones, conducción y mantenimiento.

- ✓ En cuanto al perfil competencial, deben existir evidencias o comportamientos del ámbito de atención al cliente que permitan su adaptación satisfactoria en el puesto de atención al cliente.
- ✓ Necesario el conocimiento de euskera en ambos perfiles (técnico y atención al cliente) en los actuales parámetros de las estaciones.
- ✓ Esta medida promueve la no discriminación por razones de sexo a la hora de incorporar personas a Metro Bilbao.

Proceso externo de selección de candidaturas

En los procesos de selección externa que se realicen, se otorgará la posibilidad de atender a la revisión de la corrección del examen.

En el ánimo de trasladar una mayor transparencia en los procesos externos, la información resultante de cada una de las fases se comunicará en el seno del Observatorio de personas, evitando la difusión de nombres de las candidaturas.

En los procesos de selección externa, se favorecerá el equilibrio entre perfiles técnicos y humanistas en las candidaturas finales para el ámbito de estaciones, conducción y mantenimiento.

NORMATIVA SOBRE RÉGIMEN DISCIPLINARIO

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo Previo

Faltas del personal

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves. En la aplicación de las sanciones se tendrán en cuenta y valorarán la trascendencia del daño o reincidencia.

Las sanciones consistentes en suspensiones de empleo y sueldo derivadas de interpretaciones erróneas del Reglamento u otras órdenes de la empresa, así como equivocaciones y actos no dolosos o actos en los que no concurra negligencia manifiesta, podrán ser complementadas o sustituidas por jornadas de formación cuando esta medida sea considerada por la Dirección como adecuada para evitar la repetición de las infracciones de que se trate, siempre con el consentimiento del trabajador o trabajadora que haya cometido la infracción.

En caso de sanción de empleo y sueldo, se asesorará a la persona afectada de cómo realizar un convenio particular con la seguridad social si así lo desea.

Se considerará circunstancia atenuante: haber procedido, por impulso de arrepentimiento espontáneo, a reparar o disminuir los efectos de la falta, confesar el hecho, así como no tener anotada en el expediente personal ninguna falta previa.

Respecto del acoso ambiental y acoso sexista

Se considerará en todo caso condición agravante cualificada: el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución, también se considera agravante la alevosía (el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo).

Se considerará circunstancia atenuante: haber procedido, por impulso de arrepentimiento espontáneo, a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción al ofendido/a o a confesar el hecho, así como no tener anotada en el expediente personal ninguna falta previa.

Faltas leves

Se consideran faltas leves:

1. Las faltas injustificadas de puntualidad, hasta cuatro en un mes, siempre que no se produzcan perjuicios significativos para la marcha del servicio ni para la empresa.

2. La desobediencia o la inobservancia a las órdenes de servicio en cuestiones de escasa trascendencia.

3. La negligencia y el descuido en el cumplimiento de las obligaciones laborales cuando no produzcan perjuicios graves a la empresa o a los usuarios o usuarias, ni pongan en peligro la seguridad, entendiéndose como tales a título no exhaustivo:

- ✓ Rebase de señal que no suponga talonamiento de aguja, no ponga en peligro la seguridad ni cause afección al servicio de más de diez (10) minutos.
- ✓ No apertura injustificada de puertas en parada comercial.

4. El descuido en la conservación o manejo del material o de cualquier instalación, así como su utilización indebida, siempre que no causen desperfectos a los mismos, ni tengan repercusiones de entidad en el servicio.

5. La no atención al público con diligencia y corrección debidas, o la desconsideración con las y los compañeros o con cualquier persona relacionada con la prestación de servicios, siempre que se trate de materias de escasa trascendencia.

6. La falta de aseo y limpieza personal, así como la no utilización de la ropa de trabajo de manera ocasional sin causa justificada.

Faltas graves

1. Las faltas injustificadas de puntualidad, a partir de cuatro en un mes o, si se derivasen perjuicios para la empresa o alterasen de forma grave la marcha del servicio.

2. La falta injustificada de asistencia.

La imprudencia simple o infracción de reglamentos si de ello se derivan perjuicios graves para la empresa o si existe afección a la seguridad, entendiéndose como tales a título no exhaustivo:

- ✓ Rebase de señal sin talonamiento de aguja que implique una afección al servicio de más de veinte (20) minutos, siempre que no ponga en peligro la seguridad.
- ✓ Reincidencia en falta de apertura injustificada de puertas en un período de 3 meses. En todo caso se considerará falta grave, la no apertura injustificada de puertas en tres ocasiones en el período de un año.

3. Anulación de dispositivos de seguridad sin la debida autorización incumpliendo los procedimientos si no se derivan perjuicios graves.

4. Superar los límites de velocidad establecidos por el RCS y por Órdenes de Servicio que no impliquen riesgo de accidente ni lo causen efectivamente.

5. Autorizaciones de rebase incumpliendo el procedimiento establecido que no impliquen riesgo de accidente ni lo causen efectivamente.

6. La toxicomanía o embriaguez no habitual en el trabajo.

7. La desobediencia en materia de trabajo cuando suponga quebranto de la disciplina.

8. La simulación o alegación injustificada de enfermedad o accidente, o de motivos falsos para la obtención de permisos.

9. La negligencia, desidia y demora inexcusable en la realización de las labores encomendadas, si de ello se derivase perjuicio grave para la empresa.

10. Simular la presencia propia o de otro empleado o empleada.

11. La falta notoria de respeto o consideración al público y compañeros o compañeras, así como los malos tratos de palabra u obra.

12. La retención no autorizada de documentos, cartas y datos o su aplicación, destino o uso distinto de los que les correspondan.

13. La comisión de una tercera falta leve, después de dos faltas leves sancionadas firmes.

14. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

15. La falta de aseo y limpieza personal y de la ropa de trabajo, de índole significativa, tras apercibimiento previo de la empresa.

16. Las invitaciones impúdicas o comprometedoras, los gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras y el contacto físico innecesario, rozamientos.

17. Observación clandestina de personas en lugares reservados, cómo servicios o vestuarios.

18. Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.

19. La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente; la impartición de ordenes vejatorias, las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua; y la orden de aislar e incomunicar a una persona.

20. Incumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 9 del convenio colectivo, epígrafe «Medio de contacto».

Faltas muy graves

1. Las faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o asistencia al trabajo, si tienen perjuicios irreparables o muy graves para la empresa.
2. El abandono injustificado del servicio cuando afecte a la seguridad y/o regularidad del mismo.
3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o falsear documentación de la empresa, o causar voluntariamente desperfectos graves en las instalaciones.
5. El robo, hurto, malversación o apropiación indebida cometidos dentro de la empresa o fuera de ella en su condición de empleado o empleada.
6. Las imprudencias temerarias o negligencias manifiestas que impliquen riesgo de accidente grave o lo causen efectivamente, entre ellas a título no exhaustivo:
 - ✓ Anulación de dispositivos de seguridad, sin la debida autorización incumpliendo los procedimientos, que impliquen riesgo de accidente o lo causen efectivamente.
 - ✓ Superar los límites de velocidad establecidos por el RCS y por Órdenes de Servicio que impliquen riesgo de accidente o lo causen efectivamente.
 - ✓ Autorizaciones de rebase incumpliendo el procedimiento establecido que impliquen riesgo de accidente o lo causen efectivamente.
7. La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten en el trabajo.
8. El abuso de autoridad.
9. Aceptar remuneraciones, ventajas o prerrogativas de cualquier género, por los clientes o por tercero, por cumplir o incumplir un servicio de la empresa.
10. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal en el trabajo entendiéndose por tal el que venga determinado en el contrato de

trabajo, y en su caso, el habitual en otros empleados o empleadas de igual especialidad y categoría profesional.

11. La ocultación de hechos o faltas graves cometidos o conocidos por el empleado o empleada que causen perjuicio grave a la empresa, o dañen su prestigio e imagen, así como la falta de asistencia a los servicios de Inspección o a los responsables encargados de su esclarecimiento.

12. La desobediencia en materia de trabajo en caso de manifiesto quebranto de la disciplina.

13. La negligencia y la desidia inexcusables en la realización de las labores encomendadas, si de ello se derivase perjuicio muy grave para la empresa.

14. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales así como el incumplimiento en dicha materia, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

15. Impartir órdenes en materia de prevención de riesgos laborales que manifiestamente supongan un incumplimiento de las normas de prevención y cuyo cumplimiento ponga en peligro la seguridad de los trabajadores o de terceros.

16. Las demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual).

17. El acoso ambiental y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido vejatorio y humillante, cuando por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento, muy grave. Se considerará muy grave la agresión física.

18. La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que

sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.

19. La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

20. La comisión de una tercera falta grave, después de dos faltas graves sancionadas firmes.

21. Los incumplimientos contractuales considerados causa de despido por el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

22. El realizar trabajos por cuenta propia o cuenta ajena en situación de incapacidad temporal y realizar actividades incompatibles o contraproducentes para el pronto restablecimiento de la situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

Sanciones

Los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados por la empresa por los incumplimientos laborales previstos en la presente normativa.

La sanción a aplicar se graduará atendiendo a las circunstancias concurrentes en cada caso. A juicio de la Dirección de la empresa, ante todo tipo de infracciones, se podrán aplicar sanciones previstas para faltas de menor gravedad, en lugar de las sanciones correspondientes a la calificación de la falta cometida.

Las sanciones podrán consistir en:

Por faltas leves

- Amonestación privada verbal o escrita en la que se haga constar el carácter sancionador de la misma.

Por faltas graves

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

- Traslado de residencia, por un tiempo no superior a seis meses.
- Formación obligatoria fuera del tiempo de trabajo del empleado o empleada, sin consideración de trabajo efectivo.

Por falta muy grave

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 60 días.
- Inhabilitación temporal o definitiva para ascender de categoría.
- Traslado de residencia por un tiempo superior a seis meses o definitivo.
- Traslado de puesto de trabajo con asignación de nivel salarial de puesto de trabajo de destino temporal o definitivo.
- Despido disciplinario.
- Formación obligatoria fuera del tiempo de trabajo del empleado, sin consideración de trabajo efectivo.

La sanción podrá ser impuesta, con independencia de la indemnización que proceda, por los daños y perjuicios que hubieran causado dolosamente a la empresa.

Cancelación

Las sanciones por faltas laborales cometidas por los empleados o empleadas se anotarán en sus expedientes personales, cancelándose en los plazos siguientes:

- Faltas leves, a los tres (3) meses.
- Faltas graves, al año (1).
- Faltas muy graves, a los tres (3) años.

Se cancelará anticipadamente la falta a solicitud del interesado siempre que haya transcurrido al menos la mitad del período ordinario para su cancelación, no se haya incurrido en la comisión de otra falta por parte del empleado o empleada y el mando correspondiente emita informe favorable.

La cancelación no afectará a las consecuencias de todo orden a que la sanción dio lugar.

Prescripción de las faltas

Las faltas de los trabajadores o trabajadoras, salvo las faltas continuadas o conductas complejas, prescribirán en los siguientes plazos:

- Las faltas leves a los diez días.
- Las faltas graves a los veinte días.
- Las faltas muy graves a los sesenta días, contados a partir del momento en que la empresa tiene conocimiento de que se ha cometido y, en todo caso, transcurridos seis meses de su comisión.

La instrucción del expediente disciplinario interrumpe los anteriores plazos de prescripción.

Procedimiento

La comunicación de sanción por falta leve no requerirá formalidad alguna, pudiendo ser verbal o escrita.

La imposición de sanciones por la comisión de faltas graves o muy graves precisará de la instrucción del oportuno expediente disciplinario.

El expediente se iniciará mediante la remisión fehaciente al expedientado del Pliego de Cargos, en el que deberán figurar con claridad la fecha y los hechos y circunstancias que lo motivan.

La comunicación de la apertura del Pliego de Cargos al trabajador o trabajadora no podrá superar el plazo de siete días hábiles, desde que la o el Instructor tenga conocimiento de la comisión de los hechos. Se entenderán como días hábiles todos los días, salvo sábados, domingos y festivos de la localidad de Bilbao.

En expedientes disciplinarios en los que la Unidad de Seguridad realice el correspondiente informe de seguridad, se considerará que el Instructor tiene conocimiento de los hechos en el momento en que la Unidad de Seguridad le dé traslado del correspondiente informe, comenzando a contar el plazo de 7 días hábiles para la Comunicación del Pliego de Cargos a partir de dicho momento. La Unidad de Seguridad deberá

elaborar el correspondiente informe en todo caso dentro de los 7 días hábiles siguientes a la apertura de la incidencia.

En expedientes disciplinarios relacionados con el acoso ambiental y el acoso sexista, la activación del Protocolo de Acoso a través de la oportuna denuncia interrumpirá la prescripción de las faltas denunciadas. El plazo de prescripción se reiniciará desde que finalice la Fase Probatoria prevista en el citado Protocolo de Acoso; a partir de dicha fecha se considerará que el Instructor tiene conocimiento de los hechos, comenzando a contar el plazo de 7 días hábiles para la Comunicación del Pliego de Cargos a partir de dicho momento.

Cautelarmente se podrá acoplar al trabajador o trabajadora hasta la resolución por los Tribunales.

El empleado o empleada dispondrá de un plazo de siete días hábiles para que alegue cuanto estime oportuno en su defensa y proponga las pruebas y descargos que estime pertinentes. En caso de ausencia por vacaciones o permiso, previamente concedidos, el plazo comenzará a contar a partir de su localización, o transcurridos 35 días desde la remisión fehaciente del Pliego de Cargos a su domicilio oficial, cuando no haya sido posible su localización en el citado plazo.

El o la Instructora podrá acordar la ampliación del Pliego de Cargos, en cuyo caso concederá al empleado o empleada un nuevo plazo de siete días hábiles, suspendiéndose el procedimiento hasta ese momento.

El expediente quedará concluso con un informe-propuesta que efectuará el o la Instructora una vez practicadas las pruebas que considere pertinentes.

La empresa podrá acordar la suspensión de empleo como medida preventiva durante el tiempo de tramitación del expediente. Asimismo, cautelarmente, podrá acoplar al trabajador o trabajadora en otro puesto de trabajo, cuando se sigan diligencias en la jurisdicción penal por los mismos hechos que motivaron la apertura del expediente, hasta que recaiga resolución judicial del citado procedimiento.

La duración de expediente no podrá superar el plazo de 45 días naturales entre la comunicación fehaciente del Pliego de Cargos y la imposición de la sanción.

La apertura de expedientes e imposición de sanción deberá notificarse al Comité de Empresa y a la Sección Sindical del empleado o empleada, en su caso.

Las sanciones por faltas leves serán impuestas por el o la Instructora.

Las sanciones por faltas graves o muy graves serán impuestas por el Director/a con responsabilidad en el área de Capital Humano salvo si consiste en despido, que se impondrá por el Consejo de Administración o persona con facultades para ello.

NORMATIVA SOBRE PERMISOS RETRIBUIDOS, NO RETRIBUIDOS Y EXCEDENCIAS

PERMISOS RETRIBUIDOS, NO RETRIBUIDOS Y EXCEDENCIAS

Permisos retribuidos

Estas medidas están directamente relacionadas con el Título Preliminar del vigente convenio colectivo, al que desarrollan, desde el momento que regulan situaciones que se producen en la vida de los y las empleadas, con la finalidad de conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Características de estos permisos

El personal de Metro Bilbao, previo aviso y justificación que se efectuará en el momento de conocimiento por el trabajador o trabajadora del hecho causante del permiso o en el día siguiente si concurriera causa justificada, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, entendiéndose por tal conceptos salariales fijos y variables, por alguno de los motivos y por el tiempo que recogen los apartados que más adelante se relacionan.

El empleado o empleada, con carácter previo, solicitará el permiso a su mando respectivo, a efectos de su concesión o denegación.

En caso de imposibilidad para el empleado o empleada de entregar el oportuno justificante al tiempo de su incorporación al puesto de trabajo, deberá presentarlo en el plazo máximo de 72 horas, a su mando. Se aceptará la presentación del justificante por medios electrónicos, sin perjuicio de que a efectos de verificación pueda ser solicitado con posterioridad el documento original. Transcurrido el plazo 72 horas para la presentación de justificante, sin que se haya efectuado la misma por el trabajador o trabajadora, el permiso se considerará a todos los efectos como permiso no retribuido.

La duración de los permisos, salvo que expresamente se establezca lo contrario, se entenderá referida a días naturales y consecutivos, computándose desde el día en que se produzca el hecho que causa el derecho al mismo. No obstante lo anterior, si la o el empleado hubiera iniciado su jornada de trabajo, el cómputo se iniciará al día siguiente, independientemente de si la ha finalizado o no.

Si durante las vacaciones hospitalizan a un familiar, se mantendrá el permiso de hospitalización finalizadas las vacaciones, si siguen concurriendo las circunstancias de ingreso.

Se acepta excepcionalmente la justificación de la convivencia con la presentación de un certificado de inscripción en el registro oficial de convivientes de aquellos ayuntamientos que lo tengan, salvo para la concesión del permiso del apartado 1. Se entenderá como acreditada la convivencia en aquellos municipios que no tengan registro oficial de convivientes, con la presentación de declaración jurada de convivencia de las dos personas convivientes, junto con la copia del certificado de empadronamiento.

En todos los casos, se deberá justificar cada cuatro años la convivencia. Asimismo, para poder aplicar este beneficio a una nueva relación deberán pasar al menos seis años desde el establecimiento de la anterior.

En todos los casos, el vínculo de afinidad únicamente será generado por el matrimonio o situación análoga vigente.

Se considerará hijo o hija, a todos los efectos, el o la menor en situación de acogimiento judicial permanente en tanto dure esta situación.

A efectos de los permisos regulados en la presente normativa, se entenderán los grados de parentesco según la siguiente equivalencia:

Consanguinidad

Padres y madres	primer grado
Hijos e hijas	primer grado
Compañero, compañera o cónyuge	primer grado
Hermanos y hermanas	segundo grado
Abuelos y abuelas	segundo grado
Nietos y nietas	segundo grado
Tíos y tías	tercer grado
Bisabuelos y bisabuelas	tercer grado
Primos y primas.	cuarto grado

Afinidad (genera afinidad el vínculo matrimonial o análogo vigente de la persona que acoge al permiso):

Suegros y Suegras primer grado
Cuñados y cuñadas (no incluye concuñados/as)segundo grado
Abuelos y abuelas políticassegundo grado

Los parentescos no específicamente referidos anteriormente se determinarán en función de la legislación vigente (artículos 915 a 923 del Código Civil).

Clases

1. Por matrimonio del empleado o empleada: 19 días naturales. Será preceptiva la justificación documental acreditativa de la celebración del matrimonio.

Este permiso de matrimonio, a petición justificada del trabajador o trabajadora, podrá computarse desde fechas anteriores a la celebración del mismo de acuerdo con el mando, y la fecha del matrimonio esté incluida dentro de los 19 días de permiso.

Todas las disposiciones de la presente normativa referidas al matrimonio del empleado o empleada, así como a los cónyuges, serán de aplicación en los mismos términos y condiciones a las parejas de hecho constituidas conforme a la Ley 2/2003, de 7 de mayo, a cuyo fin la persona que solicite un permiso deberá acreditar su constitución como pareja de hecho, mediante certificación expedida por el Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma del País Vasco (C.A.P.V.). Dado que la inscripción en el registro es constitutiva, la fecha de cómputo a todos los efectos será la de expedición de la certificación. Las fechas del disfrute del permiso se fijarán de acuerdo con el mando, debiendo iniciarse en todo caso dentro del mes siguiente a la solicitud de inscripción. No cabrá disfrutar nuevo permiso por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho cuando los miembros que formen la nueva pareja sean los mismos.

Se podrá disfrutar, a petición justificada del trabajador o trabajadora, de un día de permiso por constitución como pareja de hecho, antes de la efectiva inscripción, para la realización de trámites registrales necesarios. El citado día se descontará de los 19 días naturales de permiso. En todos

los casos en los que se adelante el disfrute, caso de no producirse el matrimonio o la inscripción en el registro de parejas de hecho los citados días deberán devolverse con cargo a la bolsa de horas.

Se presentará documentación acreditativa del matrimonio o certificado de inscripción en el registro de parejas de hecho.

- Copia del libro de familia, o
- Copia de la inscripción en el Registro de Parejas de Hecho de la C.A.P.V. ,o
- Certificado expedido por la iglesia, ayuntamiento o juzgado.

2. Por matrimonio de padre o madre, padre o madre política, hijos e hijas, hermanos o hermanas y cuñados o cuñadas: 1 día de permiso, ampliable en 1 día a disfrutar a continuación del permiso si el matrimonio se produjese a una distancia entre 150 y 300 km, en 2 días (uno anterior y otro posterior) si la celebración se produjera a más de 300 km de su residencia laboral, en 3 días (uno anterior y dos posteriores o dos anteriores y uno posterior) si se produjese a más de 450 km y en 4 días (dos anteriores y dos posteriores) si ha sido a más de 600 km. Se presentará documentación acreditativa del matrimonio.

3. Por fallecimiento del cónyuge, compañero, compañera, hijos e hijas, padre o madre y padre o madre política: 6 días naturales, garantizándose como mínimo un día hábil, ampliable en 1 día si el fallecimiento se produjese a una distancia entre 150 y 300 km, en 2 días si ha sido a más de 300 kilómetros de su residencia laboral, en 3 días si se produjese a más de 450 km, en 4 días si ha sido a más de 600 km. Se deberá acreditar documentalmente el fallecimiento.

Se presentará documentación acreditativa del fallecimiento a través de Esquela o certificado expedido por el Registro Civil. En algún caso será necesario justificar el parentesco a través de la presentación de una fotocopia del libro de familia o documento acreditativo equivalente.

4. Por enfermedad grave sin hospitalización de familiares de primer grado comprendidos en el número anterior: 3 días laborables. La determinación de la gravedad de la enfermedad corresponderá al médico del familiar o en su defecto al Servicio de Prevención, con arreglo a criterios médicos y de atención primaria al paciente.

El permiso podrá ser ampliable en 1, 2, 3 o 4 días más, si los hechos que lo motivan se originan a más de 150, 300, 450, 600 km de su residencia laboral.

5. Si se produjera la hospitalización de estos familiares de primer grado (entendiendo por hospitalización estancias superiores a 24 horas o pasar la noche, esto es el período comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas, pudiendo ser en urgencias, boxes o planta), se dispondrá de un permiso por el tiempo indispensable para su atención, con un máximo de 3 días laborables. Como en los casos anteriores, se presentará acreditación documental de la hospitalización; los días de permiso por este motivo podrán disfrutarse mientras dure la hospitalización incluyendo el día del alta hospitalaria, al margen de la jornada que el trabajador o trabajadora tuviera previsto realizar ese día y de acuerdo con el mando. El parto se considera hospitalización a todos los efectos.

Se deberá presentar certificación con fecha de ingreso y alta hospitalaria. En algún caso será necesario justificar el parentesco a través de la presentación de una fotocopia del libro de familia o documento acreditativo pertinente.

El permiso podrá ser ampliable en 1, 2, 3 o 4 días más, si los hechos que lo motivan se originan a más de 150, 300, 450 o 600 km de su residencia laboral.

Si pasados 30 días de la primera licencia, se mantiene de manera continuada la hospitalización, se podrá solicitar una segunda licencia por los días que corresponda.

6. Cuando la prestación hospitalaria (entendiendo como tales asistencias a urgencias, incluido boxes e intervenciones quirúrgicas) de los familiares de los epígrafes 3, 4 y 5 no supere las 24 horas, o cuando dicha estancia no implique que el familiar deba permanecer en el hospital durante un período que al menos abarque en su integridad la franja horaria comprendida entre las 22:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente, se otorgará permiso retribuido en base a los siguientes criterios:

Inicio estancia hospitalaria	Finalización estancia hospitalaria	Duración permiso día 1				Duración permiso día 2			
		TM o turno Ariz	TT o TT/N	TJP	TN	M	T	JP	N
Entre 0:00 y 6:00 día 1	Entre 0:00 y 6:00 día 1	TM completo o Turno de Ariz hasta las 15:00	E.HOSP + 3 h (ejemplo TT/N)	Tramo de JP de mañana completo	E.HOSP + 3 h	n/a	n/a	n/a	n/a
	Entre 6:00 y 14:00 día 1	TM completo o Turno de Ariz completo	E.HOSP + 8 h	Tramo de JP de mañana completo o E.HOSP + 3 h	E.HOSP + 3 h	n/a	n/a	n/a	n/a
	Entre 14:00 y 24:00 día 1	E.HOSP + 3 h	TT completo TT/N completo	Tramo de JP de tarde completo	Si día 0 de N, E.HOSP día 0 + todo TN día 1 Si día 0 no N, E.HOSP + 8 h	E.HOSP + 8h si alta en la franja de 23:00 a 24:00	n/a	n/a	n/a
Entre 6:00 y 14:00 día 1	Entre 6:00 y 14:00 día 1	E.HOSP + 3 h	E.HOSP + 3 h	E.HOSP + 3 h	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
	Entre 14:00 y 24:00 día 1	E.HOSP + 3	E.HOSP + 3 h	E.HOSP + 3 h	Si día 0 de N, E.HOSP + todo TN Si día 0 no N, E.HOSP + 3h	E.HOSP + 8h si alta en la franja de 23:00 a 24:00	n/a	n/a	n/a
	Entre las 0:00 y las 6:00 día 2	E.HOSP	E.HOSP + 3 h	E.HOSP	n/a	TM completo	n/a	Tramo de JP de mañana completo	Si día 1 de N, E.HOSP + todo TN Si día 1 no N, E.HOSP + 3h
Entre 14:00 y 24:00 día 1	Entre 14:00 y 24:00 día 1	E.HOSP + 3	E.HOSP + 3 h	E.HOSP + 3 h	Si día 0 de N, E.HOSP + todo TN Si día 0 no N, E.HOSP + 3h	E.HOSP + 8h si alta en la franja de 23:00 a 24:00	n/a	n/a	n/a
	Entre las 0:00 n/a y las 6:00 día 2	n/a	E.HOSP + 3 h	n/a	n/a	TM completo	n/a	Tramo de JP de mañana completo	E.HOSP+3h
	Entre las 6:00 n/a y las 14:00 día 2	n/a	n/a	n/a	E.HOSP + 8h	TM completo	E.HOSP + 8h	E.HOSP + 8h	n/a

Se deberá presentar certificación con fecha de ingreso y alta hospitalaria. En algún caso será necesario justificar el parentesco a través de la presentación de una fotocopia del libro de familia o documento acreditativo pertinente.

El permiso podrá ser ampliable en 1, 2, 3 o 4 días más, si los hechos que lo motivan se originan a más de 150, 300, 450 o 600 km de su residencia laboral.

7. Por hospitalización, accidente o enfermedad grave de familiares de 2.º grado por consanguinidad o afinidad: 2 días laborables de permiso. Los días de permiso por este motivo podrán disfrutarse mientras dure la hospitalización incluyendo el día del alta hospitalaria, al margen de la jornada que el trabajador o trabajadora tuviera previsto realizar ese día y de acuerdo con el mando. Caso de fallecimiento de los mismos familiares, 3 días naturales de permiso. Se precisará la misma acreditación que en los números anteriores, en los casos de enfermedad grave sin hospitalización; la determinación de la gravedad de la enfermedad corresponderá al médico del familiar o en su defecto al Servicio de

Prevención, con arreglo a criterios médicos y de atención primaria al paciente.

Se deberá presentar certificación con fecha de ingreso y alta hospitalaria. En algún caso será necesario justificar el parentesco a través de la presentación de una fotocopia del libro de familia o documento acreditativo pertinente.

El permiso podrá ser ampliable en 1, 2, 3 o 4 días más, si los hechos que lo motivan se originan a más de 150, 300, 450 o 600 km de su residencia laboral.

Si pasados 30 días de la primera licencia, se mantiene de manera continuada la hospitalización, se podrá solicitar una segunda licencia por los días que corresponda.

8. En los casos de reiteración de enfermedad grave o hospitalización debida a un mismo proceso patológico (enfermedades recidivas), se podrá disfrutar hasta un máximo de 3 permisos retribuidos por cada familiar dentro de cada año natural.

9. Por nacimiento de un hijo e hija: 5 días naturales (en cualquier caso, la duración de este permiso será de 3 días naturales por encima de lo que marque la ley).

Si el nacimiento diera lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre o del hijo o hija, podrá ampliarse el permiso de 1 a 4 días, según la importancia de las mismas.

En todo caso, procederá la ampliación referida hasta un máximo de 4 días mientras la madre o el hijo o hija permanezcan hospitalizados, debiendo siempre coincidir la ampliación del permiso con el ingreso hospitalario de la madre, hijo o hija.

El nacimiento se acreditará documentalmente por el empleado a través del libro de familia donde se encuentre inscrito el recién nacido. En el caso de parto múltiple habrá derecho a un día más.

De conformidad con el artículo 37.4 bis del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier

causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Si el nacimiento tuviera lugar a más de 150, 300, 450 o 600 km de su residencia laboral, se ampliará en 1, 2, 3 o 4 días más.

10. En caso de adopción o acogimiento permanente, el trabajador o trabajadora adoptante tendrá derecho a un permiso de 18 días naturales contados desde la llegada. Este permiso a petición justificada del trabajador o trabajadora, podrá computarse desde fechas anteriores a la celebración del mismo de acuerdo con el mando, siempre y cuando la fecha de la llegada del adoptado o adoptada al nuevo hogar esté incluida dentro de los 18 días de permiso.

Se deberá acreditar documentalmente la adopción a través de la Resolución judicial por la que se constituye la adopción o Decisión administrativa o judicial del acogimiento.

11. Por traslado del domicilio habitual: 1 día de permiso. Se deberá acreditar de modo fehaciente el traslado a través del certificado de empadronamiento. El plazo para su disfrute no excederá de dos meses desde la fecha de inscripción.

12. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo.

Se deberá acreditar, como en el resto de permisos, la imposibilidad de realizar la gestión fuera de las horas de trabajo, así como el tiempo invertido mediante justificante.

13. Obtención de un título profesional.

Disfrutarán de este permiso aquellos empleados y empleadas cuyos estudios estén dentro de los criterios de concesión de la ayuda escolar, en centros oficiales u homologados, con un máximo de 7 días naturales al año, requiriéndose justificación.

Se incluyen en este apartado la concurrencia a exámenes de idiomas, para la consecución de cualquiera de los niveles oficiales de inglés y euskera.

Se concederá cuando el disfrute del permiso resulte necesario para concurrencia, que no preparación, al examen, entendiéndose a estos efectos que existe la necesidad cuando:

- El horario del examen coincida en su totalidad o en parte con la jornada de trabajo.
 - Cuando el examen se produzca por la mañana teniendo turno de noche el día anterior.
 - Cuando estando de turno de mañana el examen sea de tarde y medie menos de 3 horas entre la salida del turno y la hora de comienzo del examen.
 - Cuando teniendo turno de tarde y el examen sea en horario de mañana, siendo la hora de finalización del examen anterior a la hora de entrada del turno, se dispondrá de 3 horas de tiempo a partir de la hora de finalización del examen para incorporarse a su puesto de trabajo. Se considerará como retribuido el solape existente entre las tres horas y el turno de trabajo.
- ✓ **Permiso de conducir tipo B, C1 y E:** se concederá en todo caso el permiso por el tiempo indispensable para la realización del examen, siempre que el trabajador o trabajadora no haya perdido el carnet de conducir como consecuencia de una o varias infracciones administrativas.
- ✓ Se deberá comunicar previamente con hora, día, estudios que realiza y asignatura.
- ✓ Justificación acreditativa: escrito donde aparezca el día, horario del examen, estudios que realice, asignatura y sello del centro.

14. Para atender asuntos propios que no admitan demora: de 1 a 5 días.

Se entienden por asuntos propios que no admiten demora, aquellos que, no conociéndose con antelación, surgen de modo perentorio, por lo que no pueden ser planificados y además tienen carácter necesario, referidos al

propio empleado o empleada o, en su caso, a su cónyuge, compañero, compañera, padre, madre, o hijos e hijas.

En este caso, la Unidad de Relaciones Laborales, una vez justificada la necesidad del permiso, procederá a la concesión o denegación y fijará de modo expreso la duración del mismo, atendiendo a las circunstancias del caso.

Para la concesión de este permiso se estudiarán las necesidades que originan la petición del permiso, así como su trascendencia en el ámbito personal del trabajador o trabajadora que lo solicita. La empresa deberá procurar siempre que no exista un motivo de carácter objetivo que lo impida, atender aquellas solicitudes debidamente justificadas que, aun no siendo objeto de otros permisos retribuidos regulados en esta Normativa, resulten notoriamente necesarias y trascendentes para el o la solicitante.

15. Permiso para consultas médicas en la sanidad pública o privada del empleado o empleada. Se contemplan en este epígrafe las consultas médicas que deban realizarse, por el tiempo indispensable, las cuales deberán ser acreditadas. Asimismo, se contemplan la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que las trabajadoras embarazadas deban realizar dentro de la jornada laboral, en la sanidad pública o privada.

Dentro de este apartado no se considerarán las consultas de Odontología ni de Cirugía estética de tipo privado.

Se deberá acreditar justificante documental.

Asimismo, se dará permiso para la realización de pruebas diagnósticas e intervenciones quirúrgicas del propio empleado o empleada, que requieran baja por un día a juicio del Servicio de Prevención.

16. Por intervención quirúrgica sin hospitalización, en la sanidad pública o privada, que requiera reposo domiciliario por prescripción facultativa identificada en el justificante del médico que le asiste o en su defecto a juicio del servicio de prevención, hasta parientes de segundo grado con un máximo de dos días naturales.

17. Existe un montante de 24 horas al año (a disfrutar exclusivamente dentro del año natural) para acompañamiento a consultas médicas, en la sanidad pública o privada, a cónyuge, compañero o compañera, hijos e hijas, padres y madres, y otros familiares hasta de 2.º grado si están sometidos a tutela del empleado o empleada solicitante.

Este permiso también podrá utilizarse para acompañamiento a las consultas de hermanos o hermanas que convivan con el empleado o empleada y que, por razones de accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.

En caso de curatela o de tutela no comprendida en los dos párrafos anteriores, se tratará caso por caso en comisión paritaria, haciendo una interpretación extensiva de las horas de acompañamiento en el caso de curatela que requiera complementar la capacidad de la persona sometida a curatela en asuntos de carácter médico.

6 horas de este montante horario podrán ser utilizadas por el propio empleado o empleada para acudir a consultas de Odontología. Las consultas deberán ser debidamente justificadas.

18. Se dará permiso por el tiempo indispensable para la realización de pruebas diagnósticas del cónyuge, en la sanidad pública o privada, que requieran baja por un día a juicio del facultativo que la realice o el servicio de prevención.

19. Para realizar funciones sindicales por el tiempo legalmente atribuido.

20. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Existirá la posibilidad de acumular la jornada a razón de media hora diaria por cada jornada de trabajo efectiva en estos casos, previa solicitud que deberá dirigirse a la Unidad de Administración de Personal.

21. Día de descanso adicional por antigüedad: las y los trabajadores que tengan una antigüedad a partir de diez años en la empresa, o vayan a cumplirlos en ese año, dispondrán de los siguientes días de descanso adicionales,

➤ 2016:

- Con antigüedad de 10 años: 1 DDA.
- Con antigüedad de 20 años: Un segundo DDA.

➤ 2017:

- Con antigüedad de 10 años: 1 DDA.
- Con antigüedad de 15 años: Un segundo DDA.
- Con antigüedad de 20 años: Un tercer DDA.

➤ 2018:

- Con antigüedad de 10 años: 1 DDA.
- Con antigüedad de 15 años: Un segundo DDA.
- Con antigüedad de 20 años: Un tercer DDA.
- Con antigüedad de 25 años: Un cuarto DDA.

Estos días deberán disfrutarse de acuerdo a las siguientes condiciones:

- El personal de operaciones (Línea y PMC) disfrutará los DDA de lunes a domingo y limitado en los períodos de Semana Santa y Navidad de la siguiente manera:
 - ✓ Semana Santa: este período limitaría las fechas de concesión a los días que existen entre el jueves Santo y el lunes de Pascua (5 días).
 - ✓ Navidad: no se podrá disfrutar del DDA, ni el día 24, 25, 31 de diciembre y 1 de enero y 6 de enero.
- En resto del personal los disfrutarán de lunes a domingo y fuera de los periodos de Semana Santa y Navidad.
- Se disfrutarán previa solicitud del trabajador y de conformidad con el mando respectivo.

- Podrán disfrutarse dentro del ámbito temporal de su calendario o de su planificación.
- Los DDA podrán gestionarse contra la bolsa de horas, pudiendo solicitar la amortización de saldo negativo con el mismo, siempre que haya un mínimo de 6 horas negativas en la bolsa de horas y, con preaviso mínimo el día anterior al día de publicación del servicio, para su actualización junto a la publicación del servicio. El valor será de 8 horas.
- En caso de no haber disfrutado un DDA antes de finalizar su calendario o su PAS se prorrogará la posibilidad de disfrute durante el primer semestre del siguiente ejercicio (hasta 30 de junio inclusive). Superado este plazo, el o los DDA caducarán.

22. En los casos previstos en los apartados 1, 9 y 10, al período de permiso podrá acumularse total o parcialmente el período vacacional, salvo que se cause grave perjuicio al servicio.

Permisos no retribuidos

1. Cuando no hubiera causa suficiente para obtener un determinado permiso retribuido de los anteriores, se podrá solicitar permiso sin retribución por un período máximo de 3 días naturales, pudiéndose ampliar este plazo a criterio de la Unidad de Relaciones Laborales, atendiendo a las circunstancias particulares del caso.

No obstante, se facilitará permiso no retribuido para acompañamiento de cónyuge, compañero o compañera, hijos e hijas, padres y madres, y otros familiares hasta de 2º grado si están sometidos a tutela del empleado o empleada solicitante al médico especialista, por el tiempo indispensable y siempre que no se produzca coincidencia de varios permisos en el colectivo al que pertenezca la o el solicitante. Este permiso también podrá utilizarse para acompañamiento a las consultas de médico especialista de hermanos o hermanas que convivan con el empleado o empleada, y que por razones de accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.

2. Se podrá solicitar sin valorar causa, permiso sin sueldo dentro de cada año natural, por un plazo no inferior a 15 días ni superior a 9 meses, y observando un tiempo de trabajo mínimo de 3 meses entre un permiso y el

siguiente. La concesión o denegación de la solicitud corresponderá a la Unidad de Relaciones Laborales.

Reducción de jornada conforme al artículo 37.5 del Estatuto de los trabajadores

Se recuerda que conforme al artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores existe un derecho a reducción de jornada en los supuestos y condiciones establecidas en dicho artículo con la particularidad de que este derecho podrá ejercerse hasta que la o el menor cumpla los 14 años.

Con independencia de lo dispuesto en el mencionado artículo, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora, podrá procederse a la acumulación de la reducción de jornada en días completos.

Reducción de jornada voluntaria

Cada trabajador o trabajadora tendrá derecho a la concesión de una reducción de jornada, sin valorar causa, con reducción proporcional del salario, cuando lo permitan las necesidades de servicio a juicio de la Dirección con responsabilidades en el área de Capital Humano. Su concesión implicará que no se efectuará otro trabajo remunerado.

Suspensión del contrato de trabajo por paternidad/maternidad

La suspensión del contrato de trabajo por maternidad/paternidad en los casos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento de menores de 6 años, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, será de 17 semanas (en cualquier caso, 1 semana adicional a lo que marca la ley) siendo de aplicación en cuanto a su forma de disfrute lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En el caso particular de partos múltiples, se añade una segunda semana adicional a lo que marque la ley.

Excedencias

Concepto y clases

Son situaciones de suspensión del contrato de trabajo a solicitud del trabajador o trabajadora.

Forzosa

Su concesión es obligatoria por la empresa comportando la conservación del puesto de trabajo y su período se tiene como trabajado a efectos de cómputo de antigüedad. El reingreso debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese de la causa que lo produjo.

Causas:

- Designación o elección para un cargo público.
- Realización de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

Voluntaria

El trabajador o trabajadora podrá solicitar una excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a 5 años en las siguientes condiciones:

Se requiere antigüedad de un año mínimo en la empresa. No se reconoce derecho a reserva del puesto de trabajo, sino derecho preferente de reingreso cuando haya vacante.

Se concede al trabajador o trabajadora excedente un derecho a reingresar en las vacantes que hubiera o se produjeran en la empresa, no sólo cuando éstas sean de igual categoría que la ostentada por aquél, sino también cuando la misma sea similar; similitud que ha de ser apreciada en relación con la clasificación profesional que venga determinada por convenio colectivo.

Será preciso solicitar el reingreso por escrito con 30 días de antelación a la terminación del período de excedencia.

Con una antelación no inferior a 6 meses respecto de la finalización del período inicial de excedencia, se podrá solicitar una única prórroga de la excedencia inicial solicitada de al menos 4 meses de duración y que en ningún caso podrá superar, en conjunto con el período inicial, los 5 años de duración.

Este derecho, la solicitud de excedencia y en su caso de la prórroga, sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

En los casos que el trabajador o trabajadora, al tiempo de solicitar la excedencia tuviera pendiente de cancelación algún préstamo, crédito o anticipo que le hubiera facilitado la empresa, deberá proceder a la total cancelación de las cantidades recibidas.

Excedencia por cuidado de familiares

Se recuerda que el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 46.3 prevé la posibilidad de disfrute de excedencia forzosa por cuidado de hijos y familiares.

Año de libre disposición

Se establece un permiso parcialmente retribuido para aquellos trabajadores y trabajadoras que cuenten con una antigüedad mínima en la empresa de 4 años, con una jornada del 80 por ciento de la jornada normal, y siempre y cuando no se encuentren disfrutando de dicho permiso más de 10 trabajadores y trabajadoras en la empresa, y nunca más de 2 por puesto de trabajo, pudiendo ampliarse a 4 en función de que el puesto de trabajo englobe a un número elevado de personas.

El permiso parcialmente retribuido tendrá una duración o período de aplicación de 5 años consecutivos de acuerdo con lo siguiente:

- Durante los cuatro primeros años de duración del permiso, los trabajadores y trabajadoras que se acojan al mismo deberán trabajar a jornada completa y el quinto año librarán en su totalidad, percibiendo durante los cinco años de duración del permiso el 80 por ciento de sus retribuciones fijas.

- Se percibirán los conceptos variables que realmente correspondan en función de sus horarios y calendario durante el período de trabajo. Durante el quinto año no percibirán ningún tipo de variable.
- Se recoge como anexo de este Convenio el reglamento que regulará las condiciones, la forma de solicitarlo y el procedimiento para su concesión.

Reglamento permiso año libre disposición

1. Constituye el objeto de este Reglamento regular las condiciones de disfrute del permiso parcialmente retribuido previsto en la Normativa Interna de este Convenio:

- Los trabajadores o trabajadoras que puedan acogerse al mismo, en un intervalo de 5 años consecutivos trabajarán a jornada completa durante los cuatro primeros años y librarán el quinto en su totalidad, percibiendo durante los cinco años el 80 por ciento de sus retribuciones.
- El trabajador o trabajadora en el momento de la solicitud de este permiso deberá contar con al menos 4 años de antigüedad en la empresa.
- El permiso lo podrán pedir a la vez como máximo 10 personas en el total de la empresa por año, máximo 2 personas por puesto de trabajo siendo ampliable a 4 en caso de puesto de trabajo que englobe a una colectividad numerosa de trabajadores.

2. Tienen derecho a solicitar el permiso parcialmente retribuido los trabajadores o trabajadoras acogidos a este Convenio siempre que cuenten con contrato fijo.

3. Para acogerse al permiso con retribución parcial se utilizará el modelo de solicitud que se acompaña. Se presentará entre el 1 y el 30 de septiembre del año anterior al que se quiera ejercer el derecho y, caso de ser aceptada la solicitud, producirá sus efectos a partir del inicio del siguiente año.

4. A fin de disfrutar de este permiso, los solicitantes deberán reunir las siguientes condiciones:

- Las referidas al apartado 2 de este documento.
- No estar incurso en la tramitación de un expediente de incapacidad.
- No ser jubilado parcial o tener la opción de acogerse a dicho contrato en un período inferior a cinco años.

5. A la vista de las solicitudes formuladas, y una vez comprobado el cumplimiento de los requisitos exigidos, la Dirección en el plazo de dos meses, a partir del término del plazo señalado en el apartado 3, adoptará la correspondiente decisión y la comunicará al interesado o interesada. En el caso de que el número de solicitudes supere el límite establecido, se establecerán para su concesión el siguiente criterio:

- Su antigüedad en la empresa.

6. Los trabajadores o trabajadoras que se acojan a este permiso permanecerán durante su disfrute en situación de servicio activo, se les reservará su puesto de trabajo y ese tiempo les será computable a efectos de antigüedad.

7. Este tipo de permiso se podrá disfrutar más de una vez, siempre que no suponga la denegación a alguien que no lo haya disfrutado.

8. Revocación y renuncia: supuestos.

8.1. El permiso se extinguirá en los siguientes supuestos:

- Fallecimiento del interesado o interesada.
- Cese en la relación laboral.
- El disfrute de derechos o situaciones incompatibles según el punto 8.5.

8.2. El trabajador o trabajadora que tuviera concedido este permiso podrá renunciar al mismo, dentro de los cuatro primeros años con motivo en las siguientes causas:

- Fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, o hijo o hija.
- Enfermedad grave del interesado o interesada o de familiar a su cargo.

- Estar incurso en un expediente de incapacidad.
- Divorcios, separaciones o quebrantos graves de la situación económica del o la solicitante.

8.3. La renuncia deberá ser aceptada o rechazada por la empresa en el plazo de un mes.

8.4. No se aceptará la renuncia formulada por supuestos diferentes a los previstos en el apartado 8.2 anterior. Tampoco se aceptará la renuncia que se formule una vez iniciado el quinto año de disfrute del permiso.

8.5. Este permiso retribuido no será compatible con situaciones de excedencia forzosa o voluntaria, permisos no retribuidos ni con reducciones de jornada. El disfrute por el trabajador o trabajadora de cualquiera de las situaciones incompatibles, producirá la extinción del permiso.

9. La extinción y la renuncia aceptada del permiso producen la extinción del mismo, retornando el trabajador o trabajadora a la situación anterior a la solicitud del permiso. La extinción y renuncia producirá el abono de la diferencia salarial dejada de percibir durante los cuatro primeros años de permiso, así como la regularización tributaria y de seguridad social que procediera, sin que eso suponga un mayor coste para la empresa que el que hubiera generado en condiciones normales, pudiendo la empresa repercutir al trabajador o trabajadora los posibles recargos que se le pudiera imponer como consecuencia de la regularización fiscal o en seguridad social.

En los casos en que la renuncia no sea aceptada, el trabajador o trabajadora continuará en la situación de permiso parcialmente retribuido por el tiempo que reste hasta la conclusión del mismo con arreglo a las condiciones previstas en este documento.

SOLICITUD DE AFILIACIÓN A CCOO

DATOS PERSONALES

D.N.I.-N.I.E.		L APELLIDOS		NOMBRE	
TIPO VIA	NOMBRE VIA, PORTAL Y PISO			CODIGO POSTAL	LOCALIDAD
F. NACIMIENTO	PAIS/NACIONALIDAD		SEXO	PROFESIÓN	
TELÉFONO FIJO	TELÉFONO MÓVIL	E-MAIL			NIVEL EUSKARA NOBAIO MEDIO/ALTO

DATOS SINDICALES

FECHA AFILIACION	MOTIVO ALTA	ORIGEN ALTA	SITUACION LABORAL
------------------	-------------	-------------	-------------------

DATOS EMPRESA

N.I.F. EMPRESA	NUMERO S.SOCIAL EMPRESA		NOMBRE EMPRESA/CENTRO DE TRABAJO		
TIPO VIA	NOMBRE VIA CENTRO TRABAJO		CODIGO POSTAL	LOCALIDAD CENTRO DE TRABAJO	
ACTIVIDAD PRINCIPAL DE LA EMPRESA		FEDERACION	SECTOR		
TELÉFONO CENTRO TRABAJO	CATEGORIA PROFESIONAL		CONVENIO	TIPO CONTRATO	

DATOS DE GESTION

FORMA DE COBRO	COD.	PRIMER MES A COBRAR	TIPO CUOTA	COD.	IMPORTE MENSUAL
----------------	------	---------------------	------------	------	-----------------

 FIRMA Y SELLO DE
 LA ORGANIZACION

OTROS DATOS Y OBSERVACIONES

--

De conformidad con la Ley Orgánica de Protección de Datos de carácter personal, se le informa que sus datos personales han sido incorporados a un fichero de titularidad de CCOO integrado por los ficheros pertenecientes a la confederación o uniones territoriales correspondientes según el lugar en que radique su centro de trabajo, a la federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabaje, así como en todo caso a la CS de CCOO. La finalidad del tratamiento de sus datos por parte de todas ellas la constituye el mantenimiento de su relación como afiliado. Puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación cancelación y oposición de sus datos, dirigiéndose por escrito acompañando fotocopia del DNI a la dirección arriba indicada



Autorizo a la C. S. de CCOO a facilitar los datos referentes a las cuotas abonadas a la Hacienda Territorial correspondiente, a fin de practicar la deducción en el IRPF.

FIRMA DEL AFILIADO/A

ORDEN DE DOMICILIACION DE ADEUDO DIRECTO SEPA

Mediante la firma de este formulario de Orden de Domiciliación, Usted autoriza (A) CCOO Unidad Administrativa de Recaudación U.A.R. a enviar órdenes a su entidad financiera para adeudar en su cuenta y (B) a su entidad financiera para adeudar los importes correspondientes en su cuenta de acuerdo con las órdenes de CCOO Unidad Administrativa de Recaudación (U.A.R) Como parte de sus derechos, tiene derecho a ser reembolsado por su entidad financiera de acuerdo con los términos y condiciones del contrato suscrito con su entidad financiera. Dicho reembolso deberá reclamarse en un plazo de 3 semanas a partir de la fecha en la que se realizó el adeudo en su cuenta.

Datos del Deudor

Nombre											
Dirección											
C.P.		Ciudad					País				
Cuenta	Iban	Entidad	Sucursal	DC	Cuenta						SWIFT BIC
NOMBRE DE LA ENTIDAD BANCARIA					DIRECCIÓN						

Datos del Acreedor

Nombre	CCOO UNIDAD ADMINISTRATIVA DE RECAUDACIÓN (UAR) C/ CARACAS, 6 1 EXT. DERECHA 28010 MADRID (ESPAÑA)										
--------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tipo de Pago	<input checked="" type="checkbox"/>	CUOTA SINDICAL		Localidad donde firma				Fecha
	Periódico	Unico	Concepto					

DNI o NIE

Firma

.....con DNI, NIE,.....
.....NAN, AIZ zenbaki honekin

afiliado a CCOO, y a los efectos de la aplicación de la cuota a abonar durante el ejercicio:.....

CCOOkO afiliatu eta ekitaldian kuotaren aplikazioaren efektuetarako.

MANIFIESTA que: / JAKINARATZEN du:

- Percibo retribuciones brutas superiores al 235% SMI 2015. (21.238 €/año)
2015eko LGSaren %235aren gaineko ordainsari gordina jasotzen dut. (21.238€/urtean).
- Percibo retribuciones y prestaciones brutas entre 135%-235% SMI 2015. (12.260 a 21.238 €/año)
2015eko LGSaren %135 eta %235 arteko ordainsari eta prestazioak jasotzen ditut. (urtean 12.260 eurotik 21.238 eurora).
- Percibo retribuciones, ingresos o prestaciones brutas superiores al RMI e inferiores al 135 % SMI 2015. (12.260 €/año).
2015eko TEM gaineko eta LGSaren %135aren azpiko ordainsari, diru-sarrera edo prestazio gordinak jasotzen ditut. (12.260€/urtean).
- Que en mi situación no percibo ingresos, retribuciones o prestaciones; o en cuantías brutas iguales o inferiores al RMI 2015 (5.112 €).
Nere egoeran ez dut diru-sarrera, ordainsari edo prestatiorik jasotzen; edo kopuru gordinetan 2015eko TEM edo horren azpikoak. (5.112€).

La correcta indicación de los ingresos anuales percibidos son imprescindibles para asignar correctamente la cuota que se corresponde con los mismos. Por ello, el sindicato podrá pedir en cualquier momento justificación documental de los ingresos declarados, y especialmente en relación a la futura utilización de los servicios generales del sindicato muy especialmente los relacionados con los Servicios Jurídicos.

Urtean jasotzen den diru-sarreraren adierazpena ezinbestekoa da horri dagokien kuota egokia ezarri ahal izateko. Horregatik, sindikatuak aitortutako diru-sarreraren justifikazio dokumentala esatu ahal izango du edozein unean, bereziki etorkizunean sindikatuak zerbitzu orokorrak erabiltzearekin lotuta, oso bereziki Zerbitzu Juridikoekin lotuta daudenak.

La persona afiliada deberá comunicar al sindicato cualquier variación relacionada con sus ingresos percibidos, al objeto de que pueda adaptarse el tipo de cuota a dichos ingresos.

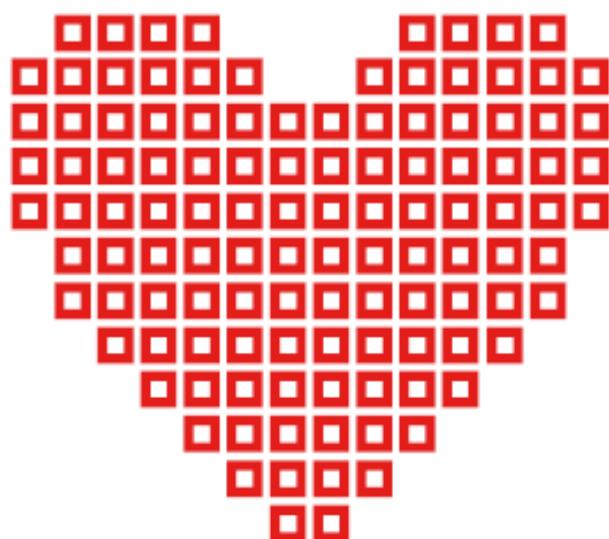
Afiliatuta dagoen pertsonak jasotzen dituen diru-sarrekiko edozein aldaketa jakinarazi beharko dio sindikatuari kuota mota aipatutako diru-sarrekiko egokitu ahal izateko.

CS DE CCOO DE EUSKADI CUOTAS 2.017 / CCOO EUSKADIKO KS 2.017 KUOTAK

- 2,00 € Cuota Súper Reducida:** Afiliados/as que no perciban ingresos, retribuciones o prestaciones; o en cuantías brutas iguales o inferiores al RMI año 2.015 (5.112 €) / **Kuota oso murriztua:** Diru-sarrerarik, soldatarik edo prestatiorik jasotzen ez duten edo gordinen 2015 urteko txertaketa errenta minimoa edo horren azpiko (5.112 €) kopururik jasotzen ez duten afiliatuentzat.
- 2,00 € Cuota Súper Reducida:** Afiliados/as Jóvenes menores de 30 años en busca del primer empleo, y los jóvenes que llevan más 6 meses en la situación de Simpatizante / **Kuota oso murriztua:** Lehen lanpostu bila dauden 30 urteik beherako gazteak eta 6 hilabete baino gehiago daramatzatenak Jarraotzaile moduan.
- 7,85 € Especial:** Afiliados/as con retribuciones, ingresos o prestaciones brutas superiores al RMI e inferiores al 135% SMI 2015 (12.259 €/año) / **Berezia:** Kopuru gordinen 2015eko txertaketa errenta minimoaren gaineko eta lanbide arteko soldata minimoaren %235 azpiko diru-sarrera, soldata edo prestazioa jasotzen duten afiliatuak (12.259 €/urtean).
- 12,60 € General Reducida:** Afiliados/as con retribuciones y prestaciones brutas entre 135%-235% SMI 2015 (12.260€ a 21.238€) / **Orokor murriztua:** 2015ean lanbide arteko soldata minimoaren %135-235 arteko soldata eta prestazioak dituzten afiliatuentzat (12.260€tik 21.238€ra)
- 13,40 € General Ordinaria:** Afiliados/as con retribuciones brutas superiores al 235% SMI 2015 (21.238 €/año) / **Ohiko orokorra:** 2015eko Lanbide arteko soldata minimoaren %235aren gaineko ordainsari gordinak dituzten afiliatuentzat (21.238 €/urtean)
- 17,40 € Militante:** Cuota Voluntaria / **Militantea:** Borondatezko kuota.
- 0,00 € Simpatizante:** Jóvenes menores de 30 años en busca del primer empleo. No afiliación. Máximo 6 meses. Derechos limitados / **Jarraitzalea:** lehendabiziko lana bilatzen ari diren 30 urteik beherako gazteak. Ez afiliatuak. Gehienez 6 hilabete. Eskubide mugatuak.
- 0,00 € Afiliado/a: Exento/a:** Exención durante un máximo de 12 meses / **Afiliatua: ordaintetarik ez:** gehienez 12 hilabeteko laburpena.

Firma/ Sinadura:

Fecha: / Data:



Langileen bihotza
El corazón de la gente
trabajadora



herritarrentzako zerbitzuak