I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

6 *RESOLUCIÓN de 4 de agosto de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Metro de Madrid, S. A. (código número 28000922011981).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la empresa Metro de Madrid, S. A., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 1 de junio de 2021, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 4 del Decreto 88/2021, de 30 de junio, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica básica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, esta Dirección General,

RESUELVE

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

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

Madrid, a 4 de agosto de 2021.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

BOCM-20210820-6

CONVENIO COLECTIVO 2020-2021 DE METRO DE MADRID, S.A.

TÍTULO PRIMERO

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO

CAPÍTULO I: LEGITIMACIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

El presente Convenio Colectivo, y sus anexos, se suscriben, previo reconocimiento mutuo de legitimidad para hacerlo, por parte de la Representación de la Dirección de Metro de Madrid, S.A. y de las Organizaciones Sindicales Sindicato de Colectivo de Maquinistas de Metro, Sección Sindical de Comisiones Obreras Metro de Madrid, Sección Sindical de UGT Metro de Madrid, Sindicato Libre Metro de Madrid, Sección Sindical de Solidaridad Obrera Metro de Madrid y Sindicato de Técnicos de Metro de Madrid, que ostentan globalmente la mayoría absoluta de las y los miembros del Comité de Empresa.

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

CLÁUSULA 2ª: Ámbito personal.

Las condiciones laborales pactadas en el presente Convenio Colectivo tendrán eficacia y obligarán a todas las personas trabajadoras vinculadas a la empresa Metro de Madrid S.A., con motivo de una relación laboral común, así como a aquellas que se incorporen a la empresa mediante contrato de trabajo durante su vigencia.

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

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

CLÁUSULA 3ª: Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo de la empresa es continuación del anterior convenio colectivo 2016-2019, cuyo período de vigencia prorrogada (ultraactividad) ha sido prorrogado por acuerdo entre empresa y representación de los trabajadores y trabajadoras.

En consecuencia, el presente convenio colectivo abarca formalmente el período 2020-2021, si bien su vigencia práctica (en cuanto a inicio y cese de efectos) se extenderá desde la fecha de su firma hasta el 31 de diciembre de 2021,

BOCM-20210820-6

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

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

Este Convenio Colectivo podrá ser prorrogado expresa o tácitamente. Se entenderá prorrogado tácitamente, por períodos anuales, si no mediara aviso de denuncia, formulado por cualesquiera de las Partes, dentro del mes de la finalización de su vigencia o de la prórroga en curso.

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

CAPÍTULO II: COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y DESARROLLO

CLÁUSULA 4ª: Comisión de Seguimiento y Desarrollo.

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

Dicha Comisión estará formada inicialmente por quienes designen las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, en un número de doce por cada una de las partes, y tendrá las competencias que le atribuye la legislación laboral vigente y, en particular, las que se concretan a continuación:

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

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

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

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

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

BOCM-20210820-6

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

TÍTULO SEGUNDO

CONDICIONES ECONÓMICAS

CAPÍTULO I: RETRIBUCIONES SALARIALES DURANTE LA VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO

CLÁUSULA 5ª: Retribuciones salariales durante la vigencia del Convenio Colectivo.

A.- INCREMENTOS RETRIBUTIVOS.

Con efectos del día 1 de enero de 2021 (y al igual que se hizo para 2020 con el incremento derivado del Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid de fecha 4 de febrero de 2020), los distintos conceptos o retribuciones salariales que integran la estructura retributiva se han visto incrementados en el 0,9%, en cumplimiento de lo previsto en el Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid de fecha 20 de enero de 2021 sobre incremento retributivo del personal al servicio del sector público de la Comunidad de Madrid. Además, se han incrementado en el mismo porcentaje todos los conceptos extrasalariales a excepción del concepto Gratificación Eventual.

Los importes así resultantes para los distintos conceptos, actualizados a valor año 2020 y año 2021, son los reseñados en las respectivas tablas salariales que figura como anexos I y II del presente texto convencional. La regularización de las diferencias, por el citado incremento del 0,9%, correspondientes al período transcurrido del año en curso se ha llevado a efecto en el recibo de salarios de marzo de 2021.

B). INTEGRACIÓN EN LA "PAGA PLUS CONVENIO" DE LOS FONDOS ADICIONALES DERIVADOS DE LOS ACUERDOS DEL GOBIERNO DE LA COMUNIDAD DE MADRID DE FECHAS 10 DE JULIO DE 2018, 15 DE ENERO DE 2019 Y 4 DE FEBRERO DE 2020, ASÍ COMO DEL CONCEPTO "PRODUCTIVIDAD 2015".

Con efectos del día 1 de enero de 2021, el montante global que alcanza la suma de los importes unitarios (para una persona trabajadora con jornada completa) resultantes de repartir linealmente los porcentajes del 0,2% (sobre masa salarial de 2017), 0,25% (sobre masa salarial de 2018) y 0,3% (sobre masa salarial de 2019), se integrará en el concepto "*Paga Plus Convenio*", previsto en el apartado 1 Ñ) de la cláusula 6ª del presente convenio colectivo. Dichos importes unitarios, a fecha de la citada integración, según resulta de los acuerdos adoptados en reuniones con la Comisión Permanente del Comité de Empresa de fechas 13 de noviembre de 2020 y 26 de enero de 2021, alcanzan, en bruto,

BOCM-20210820-6

respectivamente el importe unitario de 89,21 euros, 107,87 euros y 128,61 euros (por persona trabajadora a jornada completa).

Esta integración se produce como contrapartida por la consolidación de las medidas tecnológicas y organizativas ya implantadas, que en su día justificaron el abono de dichos fondos adicionales, asociadas a proyectos de optimización de la gestión de los recursos tecnológicos y de adaptación de los recursos humanos disponibles, y en consideración al alcance transversal de las mismas.

Así mismo, con efectos del día 1 de enero de 2021, en el referido concepto de *"Paga Plus Convenio*" se integrará el importe unitario (por persona a jornada completa) actual del concepto "*Productividad 2015*"; esto es, 284,06 euros brutos anuales; dando lugar a la correspondiente repercusión de lo ya abonado por este concepto *(Productividad 2015*) en la nómina en que se regularice el nuevo importe de la Paga Plus Convenio.

Por lo tanto, este último concepto (*Productividad 2015*) quedará extinguido y dejará de formar parte integrante de la estructura salarial de la Empresa.

C). INTEGRACIÓN DEL "PLUS DE REORGANIZACIÓN" REMANENTE DEL CONVENIO 2016-2019 EN LA "PRIMA DE EFICACIA".

A partir del día 1 del mes siguiente al de la fecha de publicación en el BOCM del texto del presente convenio colectivo, el importe del concepto retributivo denominado "*Plus de Reorganización*" correspondiente a las personas que aún lo vienen percibiendo se adicionará al importe de su correspondiente "*Prima de Eficacia*".

Los referidos importes (sujetos a integración) del Plus de Reorganización son de 0,48 euros por día de trabajo efectivo para quienes tengan asignada una jornada ordinaria de 7,5 horas; y de 0,24 euros por día de trabajo efectivo para quienes tengan asignada una jornada ordinaria de 7,75 horas.

En consecuencia, el concepto denominado "*Plus de Reorganización*" quedará extinguido y dejará de formar parte integrante de la estructura salarial de la empresa.

CAPÍTULO II:
OTRAS CONDICIONES ECONÓMICAS

CLÁUSULA 6ª: Estructura salarial.

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

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

BOCM-20210820-6

1.- Retribuciones salariales.-

A) Salario Base.-

Es la retribución por unidad de tiempo.

Para el año 2021 el importe del salario base anual de cada colectivo laboral y nivel económico es el que, respectivamente, consta en las tablas salariales que acompañan a este texto como anexo número II.

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

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

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

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

B) Complemento Personal.-

Este complemento es el reconocido a título personal a determinadas personas trabajadoras, y únicamente a los efectos de garantizar una retribución mínima, con motivo del cambio de estructura salarial recogido en la cláusula 7ª del Convenio Colectivo 1998/2000. Por lo tanto, sólo devengarán este complemento, en idénticas condiciones a las acordadas al respecto en dicha norma convencional, quienes a la fecha de la firma del presente convenio ya lo venían percibiendo.

El antedicho complemento no es absorbible ni compensable y se abona prorrateado en doce veces, coincidentes con los meses naturales.

C) Complemento de Antigüedad.-

Es la retribución ligada al tiempo de permanencia en activo en la empresa.

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

El importe para 2021 de los unienios correspondiente a cada nivel económico es el que consta en las tablas salariales que acompañan a este texto como anexo número II.

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

a) Componente personal consolidado: este componente es el resultado de adicionar al importe que cada persona trabajadora, en cómputo anual y en concepto de prima de antigüedad, venía percibiendo a 31 de diciembre de 1997 (número de unienios cumplidos desde la fecha de ingreso en la empresa

BOCM-20210820-6

x valor unienio en el año 1997 por 15 o 455, según el caso), incrementado en los porcentajes de revalorización y revisión aplicables desde dicha fecha; una cuantía igual a la que cada persona trabajadora, en cómputo anual y en concepto de Complemento de Antigüedad, haya devengado por los nuevos unienios cumplidos desde el día 1 de enero de 1998 hasta el día 31 de diciembre de 2016.

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

D) Prima de Nocturnidad.-

No tiene carácter consolidable y se abona por cada hora o fracción de la misma efectivamente trabajada en horario nocturno, esto es, entre las 22,00 y las 6,00 horas, y además en las situaciones que, con carácter excepcional, quedan recogidas en el anexo número III.

Para el año 2021, el valor de la hora nocturna para cada nivel económico es el que figura en las tablas salariales que se adjuntan como anexo número II.

E) Horas Extraordinarias.-

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

La retribución fijada, en concepto de hora extraordinaria, para el año 2021, es la establecida por colectivo y nivel económico en las tablas salariales adjuntas como anexo número II.

F) Complemento Variable.-

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

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

BOCM-20210820-6

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

El porcentaje de cálculo del complemento variable del grupo profesional de Mandos Intermedios y Técnicas o Técnicos no Titulados Cualificados, en el año 2021, se calculará tomando como referencia el 9,5% de la suma del Salario Base y la Paga Plus Convenio.

Con la finalidad de dotar de mayor transparencia al devengo y liquidación de este concepto, la Dirección de la empresa, junto con la publicación anual de los objetivos de cada ejercicio, dará a conocer:

-Mediante escrito dirigido al Comité de Empresa, la fórmula aplicable para calcular el importe resultante de este concepto retributivo, así como las referencias salariales aplicables a cada una de las 31 agrupaciones de puestos de trabajo del grupo profesional de Responsables y Técnicos y Técnicas para el año 2021.

-Vía intranet de la empresa, se publicará la citada fórmula de cálculo de este concepto retributivo, así como aquellas referencias salariales aplicables para el año 2021, para conocimiento de las personas afectadas.

G) Complemento de Puesto 12 pagas.-

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

El Complemento de Puesto 12 Pagas se abona en 12 mensualidades iguales coincidiendo con los meses naturales.

Todas las personas trabajadoras que ocupen un mismo puesto de trabajo, percibirán en concepto del denominado "*complemento de puesto 12 pagas*" el mismo importe, con independencia de la antigüedad que cada persona pudiera ostentar en la empresa y de si devengara o no complemento personal.

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

BOCM-20210820-6

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

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

H) Complemento de Garantía.-

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

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

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

BOCM-20210820-6

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

I) Complemento de Garantía Consolidado.-

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

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

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

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

Las cantidades que, como consecuencia de las sucesivas revisiones o actualizaciones así efectuadas para cada persona trabajadora, se adicionen al concepto "*complemento de garantía consolidado*" se minorarán, en igual importe, del correlativo concepto "*complemento de garantía*", en aplicación del mecanismo de absorción y compensación establecido respecto de este concepto retributivo.

J) Mejora voluntaria.-

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

BOCM-20210820-6

largo del ejercicio y, en su caso, los departamentos y colectivos a los que aquéllas pudieran haber afectado.

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

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

Para el año 2021, dichos complementos están fijados en los siguientes importes mensuales:

Complemento	AÑO 2021
Secretario/a de Presidente/a/C. Delegado/a	240,24 euros
Secretario/a de Secretario General	190,77 euros
Secretario/a de Dirección	141,3 euros
Secretario/a de Subdirección	141,3 euros
Secretario/a de División	141,3 euros
Secretario/a de Responsable de Área	141,3 euros
Conductor/a Automóvil C. Delegado/a	473,7 euros

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

Son complementos de puesto que establece, en su caso, la Dirección de la empresa para determinadas personas trabajadoras (designadas individualmente por la Dirección) adscritas a colectivos del grupo profesional de Mandos Intermedios y Técnicas y Técnicos no Titulados Cualificados, en razón a las especiales características del puesto de trabajo que desempeñan.

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

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

Complementos de puesto	Año 2021
Adj. Coord. Centr. Tráfico e Instalaciones	3.136,19 euros
Adj. Coord. Multifuncional	3.501,22 euros
Delegado/a de Seguridad	2.238,62 euros
Jefe/a de Sala Centro COMMIT	3.501,22 euros
Responsable Mantenimiento Nivel 1 Multifuncional	2.997,54 euros
Responsable Mantenimiento Instalaciones	2.997,54 euros
Responsable Mantenimiento y Control	3.000,67 euros
Supervisor/a Ingeniería Mantenimiento	2.917,30 euros

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

BOCM-20210820-6

L) Plus de Correturnos.-

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

Para el año 2021, su importe es de 10,07 €/día.

Asimismo, y en iguales condiciones de devengo, percibirán el Plus de Correturnos las personas trabajadoras a quiénes, en cuadro anual de servicio, se les asignen suplencias mixtas y, en su caso, a las personas trabajadoras del Área de Gestión Operativa de Líneas adscritas a las explotaciones de metro ligero en los términos que establece la normativa interna reguladora de la prestación de la actividad laboral en dichas explotaciones. Además, y en idénticos términos, devengará~~n~~ este plus las personas trabajadoras del colectivo de Maquinista de Tracción Eléctrica que integran la reserva de macroturno, si bien, en este último supuesto, por un importe de 5,05 € por día de trabajo efectivo.

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

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

M) Complemento de Jornada Partida.-

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

Para el año 2021, su importe es de10,07 €/día.

N) Pagas Extraordinarias.-

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

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

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

BOCM-20210820-6

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

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

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

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

Ñ) Paga Plus Convenio.-

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

Para el año 2021, y una vez incorporados los importes de los distintos conceptos integrados en la Paga Plus Convenio que figuran en el apartado B) de la cláusula 5ª del presente texto convencional, el importe de esta paga asciende a 2.092,92 euros

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

Cuando la petición se dirija a anticipar el cobro, la solicitud deberá presentarse dentro del mes anterior al correspondiente a la nómina en que se pretenda que sea hecha efectiva la paga.

Por el contrario, si lo que se desea es posponer el cobro el interesado deberá además preavisar de su intención con anterioridad al día 1 de marzo.

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

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

BOCM-20210820-6

O) Prima de Eficacia.-

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

Para el año 2021, la cuantía de la referida prima que resulta para cada colectivo (una vez integrado el importe del Plus de Reorganización) es la que figura en el anexo número V del Convenio Colectivo.

P) Complemento de Metro Ligero.-

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

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

Para el año 2021, el importe diario máximo de este complemento (por prestación efectiva de la actividad o por estar en disposición para prestarla -reserva y equipo de disponibilidad o incidencias-) es de 8,22 euros/día y de 4,11 euros/día para la reserva.

En cualquier caso, y por lo que se refiere al ámbito de las personas que podrán prestar servicio en las explotaciones de metro ligero y a las condiciones de devengo de este complemento, habrá que estar a lo establecido en los distintos acuerdos que sobre el particular se suscribieron durante la vigencia del Convenio Colectivo 2005-2008. En concreto, los alcanzados en sede de reuniones con la Comisión Permanente del Comité de Empresa con fechas 13 de febrero, 25 de mayo, 6 de julio, 14 de septiembre y 17 de diciembre de 2007; así como los suscritos en sede de Comisión de Seguimiento y Desarrollo con fechas 20 de abril, 22 de octubre y 3 de diciembre de 2007, relativos a la afectación del referido complemento a los equipos de disponibilidad o incidencias.

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

BOCM-20210820-6

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

Q) Complemento de Disponibilidad.-

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

Para el año 2021, el valor del referido complemento queda establecido en 123,07 euros por semana completa de prestación efectiva del servicio, por parte de quien esté específicamente nombrado al efecto.

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

R) Guardias Técnicas.

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

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

Desde la firma del presente Convenio Colectivo, el importe semanal de este concepto será de 315,96 euros por semana.

S) Plus de Aeropuerto.-

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

BOCM-20210820-6

acreditación de idiomas. También se abonará a los Jefes y Jefas de Sector que presten servicio efectivo en dichas estaciones.

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

Para el año 2021, su cuantía es de 3,29 euros/día.

2.- Percepciones Extrasalariales.-

A) Indemnización por reconocimiento médico fuera de jornada.-

Quienes realicen el preceptivo reconocimiento médico anual en 2021 fuera del horario de trabajo adquirirán el derecho a percibir, por una sola vez cada año, la cantidad de 13,23 euros en la nómina del mes siguiente al de la realización de dicho reconocimiento.

B) Dietas de Comida.-

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

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

El Importe de la dieta por comida o cena para 2021 es de 8,23 euros. En concepto de dieta por desayuno o merienda se abonará en 2021 la cantidad de 3,09 euros.

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

C) Gratificación de Navidad.-

Quienes los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero comiencen su jornada laboral ordinaria, o la segunda parte de ella, a partir de las 21:00 horas o bien la finalicen después de las 22:15 horas y los que los días 25 de diciembre y 1 y 6 de enero inicien su jornada laboral antes de las 18 horas de los citados días percibirán en concepto de gratificación la cantidad de 77,19 euros por cada día trabajado de los mencionados anteriormente.

BOCM-20210820-6

D) Abono por Desplazamiento.-

Los Jefes y Jefas de Línea, Técnicos y Técnicas de Línea, Gerentes y Gerentas de Estaciones, Operadores y Operadoras de TICS, Jefes y Jefas de Depósito, Maquinistas de Tracción Eléctrica, Jefes y Jefas de Sector, Jefes y Jefas de Vestíbulo y Agentes de Taquilla que, teniendo un puesto de trabajo previamente asignado, sean trasladados a otro distinto y, una vez finalizada su jornada, regresen a la estación, depósito, sector o línea, según el caso, en que hubieran tomado servicio, percibirán, como indemnización del tiempo utilizado en dicho regreso, cantidad idéntica a la que, en cada caso, les hubiera correspondido de haber realizado horas extraordinarias durante el citado tiempo, es decir, al valor que dicho concepto tiene conforme a Tablas Salariales en el colectivo y Nivel Económico de la persona afectada.

En cualquier caso, este concepto, para el año 2021, tiene un importe de 7,20 euros, aunque el desplazamiento de la persona trabajadora, en los términos anteriormente reseñados, no conlleve prolongación de su jornada por este motivo. Este importe será acumulable al indicado en el párrafo anterior.

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

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

Para que el pago de esta indemnización se lleve a cabo será requisito ineludible el cumplimiento de los trámites formales exigidos en cada supuesto por la normativa interna vigente. Sin perjuicio de lo anterior, las personas del colectivo de Maquinistas de Tracción Eléctrica que tengan asignado un horario del turno S y sean desplazadas a otra línea distinta de la inicialmente asignada siempre podrán retornar, si así lo desean, y previa solicitud, a la de origen dentro de la jornada laboral ordinaria, salvo que dichos desplazamientos traigan su causa en cubrir eventos, suspensiones de servicio o aglomeraciones (en estos tres últimos supuestos, la persona afectada estará exenta de efectuar la tramitación formal, valorándose este concepto por tiempo estimado).

De conformidad con los términos previstos en el Acta de la trigésimo novena reunión de la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo 2016-2019, de fecha 11 de octubre de 2017, devengarán también este concepto retributivo los siguientes colectivos:

- El personal de los colectivos del grupo profesional de empleados y empleadas del sector de oficio (Auxiliar Técnico o Técnica, Oficial/a y Ayudante).

BOCM-20210820-6

- Oficiales Polivalentes de Estaciones, Oficiales y Ayudantes de la Sección de Maniobras y del Servicio de Logística.
- Mandos Intermedios y Técnicas y Técnicos NO Titulados Cualificados de los departamentos del sector de oficio (Área de actividad de Mantenimiento).

La Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo queda expresamente facultada para revisar, aclarar y concretar los casos en que resulte de aplicación este concepto retributivo, en particular, sobre las siguientes cuestiones:

-Supuestos en que procede o no el devengo del abono por desplazamiento dentro de la jornada laboral (casos que figuran recogidos en el anexo VI del vigente convenio colectivo).

-Supuestos de retorno (regreso) a la estación, depósito, sector o línea, según el caso, en que se hubiera tomado servicio, una vez finalizada la jornada laboral, con abono por desplazamiento como indemnización por el tiempo utilizado para dicho retorno o regreso.
-Supuestos de desplazamiento que entran o no en el cómputo del número máximo mensual de desplazamientos que pudiera acordarse y afectar a una persona trabajadora (con independencia de que proceda percibir el abono por desplazamiento dentro de la jornada laboral).

E) Complemento por Horario Especial de Apertura.-

Las personas del colectivo de Maquinistas de Tracción Eléctrica que inicien su jornada laboral a las 5:30 horas de la mañana, con la finalidad de atender trenes para transporte del personal que abre servicio de viajeros, percibirán, por día efectivamente trabajado en dicho horario, el complemento por horario especial de apertura. Este complemento se fija como contraprestación por la necesidad de utilizar cualquier medio de transporte o desplazamiento ajeno al sistema de habilitado a cargo de la empresa.

En el año 2021, el importe de este complemento asciende a 9,85 euros/día.

F) Gratificaciones Eventuales.-

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

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

G) Dietas de Formación y de Supervisión de Prácticas.-

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

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

BOCM-20210820-6

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

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

Las Dietas de Formación, para el año 2021 son las que a continuación se reseñan:

NIVEL RETRIBUTIVO ANUAL	DENTRO JORNADA LABORAL 2021	FUERA JORNADA LABORAL 2021
Niveles 12 a 13	8,86 euros/hora	23,17 euros/hora
Niveles 8 a 11	9,87euros/hora	24,64 euros/hora
Niveles 1 a 7	10,85 euros/hora	26,63 euros/hora

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

Quienes supervisen la realización de prácticas por otras personas de la empresa, percibirán 2,06 euros por practicante y hora. Cuando estas prácticas las realicen personas ajenas a la Empresa, el importe será de 5,15 euros por hora, con independencia del número de personas que realicen dichas prácticas simultáneamente.

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

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

I) Material de Escritorio.-

El personal perteneciente al colectivo profesional de Maquinista de Tracción Eléctrica y Jefe y Jefa de Sector, como compensación por el uso, en ejercicio de sus funciones, de material de escritorio propio, tienen derecho a percibir anualmente (para el año 2021) la cantidad de 2,06 euros/año.

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

BOCM-20210820-6

3.- Otras cuestiones salariales.-

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

El personal de la empresa que como consecuencia de la instrucción de un expediente de disminución de facultades (EDF) vea modificado su colectivo de pertenencia y pase a formar parte de otro, mantendrá el Salario Base y el Complemento de Antigüedad del de procedencia, siempre que, en cómputo global, sean superiores a los importes de dichos conceptos en el colectivo de destino, y en tanto no acceda voluntariamente a otro distinto.

B) Nivel Económico anual.-

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

C) Valoración de determinados conceptos salariales.-

La valoración de la Prima de Nocturnidad, el Plus de Correturnos, el Complemento de Jornada Partida, el Complemento de Disponibilidad, la Prima de Eficacia, el Plus de Reorganización, el Complemento de Metro Ligero, las Guardias Técnicas y el Plus de Aeropuerto integra cuantos conceptos han de tenerse en cuenta como retribución para cada complemento salarial y, en particular, la parte proporcional de los referidos conceptos correspondiente a las vacaciones.

A este respecto, y tras las distintas sentencias emitidas por este asunto, ambas Partes dejan constancia de su voluntad de solucionar, cuanto antes, mediante negociación colectiva en la empresa, las controversias planteadas respecto del abono de estos complementos salariales correspondientes al período de vacaciones. Los acuerdos que, a este respecto, pudieran alcanzarse tendrán eficacia de convenio colectivo y pasarán a formar parte integrante del presente convenio colectivo, con las repercusiones que pudieran conllevar sobre su actual texto y contenido, por lo que serán objeto de inscripción en el correspondiente registro administrativo y de su publicación en el BOCM, facultándose expresamente ambas Partes para solicitar y llevar a efecto dicha inscripción.

Si, mediante negociación colectiva en la empresa, no se alcanzaran acuerdos al respecto que pusieran fin a dichas controversias, ambas Partes quedarían sometidas a lo que determinasen las sentencias ya dictadas, o que se dictasen en un futuro, en cuanto resultasen de aplicación.

D) Devengo de Haberes.-

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

E) Publicación de Tablas Salariales.-

Como anexo número II del presente Convenio Colectivo figuran publicadas las Tablas Salariales correspondientes al año 2021.

BOCM-20210820-6

F) Recibo Individual de Salarios.-

Ambas Partes acuerdan que el modelo de recibo de salarios utilizado en la empresa, que documenta, con periodicidad mensual, las retribuciones devengadas por las personas de la Empresa, y distingue entre las diferentes percepciones y deducciones, sea el que figura en el anexo número VII. Este recibo de salarios, junto con un desglose más detallado de los devengos por conceptos salariales y por fechas, estará accesible en la intranet de la empresa, tras el correspondiente desarrollo informático, quedando a disposición de la persona como complemento y desglose del recibo de salarios, para ser consultado en cualquier momento, así como para ser descargado, archivado o imprimido.

La liquidación de las Horas Extraordinarias, la Prima de Nocturnidad, el Plus de Correturnos, el Complemento de Jornada Partida, el Complemento de Disponibilidad, la Prima de Eficacia, el Plus de Reorganización, el Complemento de Metro Ligero, las Guardias Técnicas y el Plus de Aeropuerto, así como la indemnización por Reconocimiento Médico Fuera de Jornada, las Dietas de Comida, el Abono por Desplazamiento, la Compensación por Horario Especial de Apertura, las Dietas de Formación, la Gratificación de Navidad y la Gratificación por Comparecencia ante los Tribunales se efectuará en la nómina del mes siguiente a aquél en que se haya producido el devengo.

G) Pago de haberes.-

Los haberes se abonarán por transferencia bancaria dentro de los cuatro últimos días hábiles de cada mes, excepto en el de diciembre, en que se harán efectivos dentro de los cuatro días hábiles inmediatamente anteriores al día de Nochebuena.

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

CLÁUSULA 7ª.- Anticipos.

A) Anticipos a plazo.-

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

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

Para la concesión de los anticipos regulados en este apartado será requisito imprescindible que quien lo solicite tenga más de un año de antigüedad en la compañía. Además, será preciso que la persona solicitante no esté sujeta a ningún

BOCM-20210820-6

descuento procedente de otro anticipo y que hayan transcurrido tres meses desde la liquidación del anterior, si fuera el primer anticipo concedido; seis meses si fuera el segundo y nueve meses si fuera el tercero y sucesivos a éste.

Sin perjuicio de lo que antecede, y sin que haya de mediar plazo alguno desde la liquidación del anterior, quienes acrediten estar tramitando un procedimiento de adopción, podrán solicitar la concesión de un anticipo por el mismo importe (hasta ocho mensualidades de Salario Base más el Complemento de Antigüedad) e igual plazo de devolución (hasta cuarenta y ocho mensualidades).

El anticipo deberá solicitarse por escrito dirigido por la persona interesada al Departamento de Recursos Humanos o a través de la intranet de la empresa (Andén Central). Dicha solicitud deberá presentarse antes del día 8 del mes en que se pretenda percibir el anticipo si se efectúa en el Departamento de Recursos Humanos, o antes del día 25 del mes anterior en que se pretenda la inclusión en nómina del anticipo, si se efectúa la solicitud en el servicio al que pertenezca quien lo solicite. En este último caso, la concesión del anticipo queda condicionada a que la solicitud se reciba por el Departamento de Recursos Humanos con anterioridad al día 8 del mes en que se pretenda la inclusión en nómina del anticipo.

Las cancelaciones anticipadas, de llevarse a efecto, deberán producirse antes del día 12 de cada mes, con la finalidad de que puedan tenerse en cuenta en la liquidación del recibo de nómina correspondiente a dicho mes, sin que se produzca descuento de plazo alguno.

B) Anticipos de urgencia.-

Los anticipos de urgencia sobre los haberes del mes a que corresponda cada nómina tendrán una cuantía máxima de 500 euros, a excepción de los meses en que la nómina incluya una paga extraordinaria o la Paga Plus Convenio en cuyo caso la cuantía máxima a solicitar será de 700 euros.

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

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

- Primer anticipo: día 7, 8 o 9. Se abonará siempre en el primero de los días señalados que sea laborable.

- Segundo anticipo: día 17, 18 o 19. Como en el caso anterior, se abonará en el primero de esos días que sea laborable.

Para ambos casos, se atenderán todas aquellas peticiones que se reciban hasta las doce horas del primero de los tres días laborables anteriores a la fecha de pago, en el negociado del Departamento de Recursos Humanos o en la Oficina de Nombramiento de Servicios.

BOCM-20210820-6

TÍTULO TERCERO

TIEMPO DE TRABAJO

CAPÍTULO I.- JORNADA LABORAL

CLÁUSULA 8ª: Cómputo anual de tiempo de trabajo.

Durante la vigencia del convenio colectivo, la jornada laboral en cómputo anual continuará establecida en 1635 horas anuales.

CLÁUSULA 9ª.- Permisos para asuntos propios.

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

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

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

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

No obstante lo anterior, también se estará para el disfrute de permisos para asuntos propios a lo que, en cada caso, y para cada sección, haya podido quedar establecido en los acuerdos de mejora de la productividad suscritos en desarrollo de los Convenios Colectivos 2001-2004 y 2005-2008 o en el acuerdo sobre modificación de condiciones de trabajo en las Secciones de Vía y Línea Aérea, alcanzado el día 29 de julio de 1998. Asimismo, y en lo que se refiere a la plantilla del Servicio de Mantenimiento de Ciclo Corto, regirá lo establecido sobre permisos para asuntos propios en la cláusula 16ª del Convenio Colectivo 2009-2012 (apartado referido al establecimiento de cupos diarios de presencia para el disfrute de los permisos para asuntos propios, definidos por turnos u horarios en el Servicio de Mantenimiento de Ciclo Corto o de aquellos otros colectivos que puedan concretarse

BOCM-20210820-6

en la Comisión de Seguimiento –Área de Obra Civil y Área de Mantenimiento de Instalaciones allá donde no los tengan, etc.-), dedicada a medidas de mejora de la productividad y de reorganización del trabajo.

Esta normativa podrá verse modificada en los términos contenidos en los distintos preacuerdos que afectan a cada colectivo, que figuran reseñados en la cláusula 17ª del presente convenio colectivo, una vez dichos preacuerdos fueran ratificados y entraran en vigor.

En todos los casos, la persona interesada deberá preavisar con, al menos, 48 horas de antelación a cada día solicitado.

A efectos del cómputo de jornada anual previsto en Convenio Colectivo, los permisos para asuntos propios utilizados por cada persona equivaldrán a días o jornadas de trabajo efectivo y el derecho a la utilización de dichos permisos se agotará con el término de cada año natural. En caso de incapacidad temporal, maternidad o situaciones sobrevenidas que generen derecho a permiso retribuido, los días ya asignados como permisos para asuntos propios comprendidos dentro de aquellos períodos o situaciones no darán lugar al traslado de la fecha de su disfrute, ni a asignación compensatoria alguna.

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

CLÁUSULA 10ª.- Ausencias por enfermedad.

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

CLÁUSULA 11ª: Permisos retribuidos y licencias sin retribución.

MOTIVOS Y SUPUESTOS DE PERMISOS RETRIBUIDOS

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
c) Un día por traslado del domicilio habitual.
d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

BOCM-20210820-6

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

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

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

a) Un día natural en caso de matrimonio de sus hijos o hijas, sus padres o sus hermanos o hermanas. En el supuesto de matrimonio de hijos o hijas de la persona trabajadora, la licencia será de un día adicional si hay desplazamiento.
b) Un día natural en caso de enfermedad urgente pero no grave o intervención quirúrgica de carácter leve que no dé lugar a hospitalización del padre, madre, hijo, hija o cónyuge/pareja de hecho/conviviente de la persona trabajadora.
c) Un día natural adicional en supuestos de fallecimiento del padre, madre, hijo, hija o cónyuge/pareja de hecho/conviviente de la persona trabajadora.
d) Dos días naturales por la inscripción de la relación de la persona trabajadora en el registro oficial de uniones de hecho de la Comunidad de su residencia.
~~e)~~ Dos días laborables para cooperar al proceso de recuperación de la persona trabajadora víctima de violencia doméstica o de género, en aquellos casos en los que se haya producido denuncia de dicha situación en Comisaría o Juzgados.

LICENCIAS SIN RETRIBUCIÓN

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

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

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

BOCM-20210820-6

Específicamente para estos permisos de duración superior a 15 días, y con la finalidad de hacer compatible la garantía de la prestación del servicio público encomendado a la empresa con la posibilidad del disfrute de estos permisos se establece la obligación de conceder, en los meses de febrero a junio y de octubre a noviembre, los permisos solicitados de duración superior a 15 días hasta un cupo del 5% de las y los agentes nombrados como plantilla efectiva en cada colectivo y Sección organizativa; de manera que no puedan coincidir disfrutando a la vez de cualquier permiso o licencia sin retribución un número de agentes superior al que resulte, en cada caso, de aplicar el citado cupo.

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

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

TRAMITACION Y APLICACIÓN PRÁCTICA DE LOS PERMISOS

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

1. DURACIÓN DE LOS PERMISOS

1.1 Días naturales (salvo excepciones)

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

1.2 Inicio del permiso

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

El permiso de dos días naturales para la formalización de la inscripción en el registro oficial de uniones de hecho que corresponda, se disfrutará, en cualquier caso, a partir de la fecha en que se lleve a cabo dicha inscripción (ésta inclusive).

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

BOCM-20210820-6

1.2.1 **Permiso por Matrimonio.-**

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

1.2.2 **Permiso en los supuestos de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.-**

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

No obstante, si hubiera una nueva intervención quirúrgica o situación de agravamiento o estado crítico dentro del mismo proceso de enfermedad, la persona interesada tendrá derecho a un día adicional de permiso retribuido, a utilizar precisamente el día de la intervención o el de agravamiento, o al día siguiente, sin posibilidad del traslado de su utilización a otros días.

Cuando el día en que se produzca el hecho causante coincida con un descanso semanal de la persona trabajadora, se podrá retrasar el inicio del permiso hasta en tres días naturales inmediatamente siguientes al de la fecha del hecho causante, siempre que dichos tres días fueran jornadas no laborables para la persona interesada. De no ser así, el inicio del disfrute del permiso se producirá necesariamente en el primero de estos tres días que sea jornada laborable para la persona interesada, prosiguiendo tal disfrute en los días naturales inmediatamente posteriores a este primer día laborable, tanto se trate o no de jornadas laborables para dicha persona.

En el supuesto de que ninguno de dichos tres días naturales inmediatamente siguientes al de la fecha del hecho causante fueran jornadas laborables para la persona interesada, el disfrute del permiso comenzará necesariamente el cuarto día natural inmediatamente siguiente al de la fecha del hecho causante, tanto se trate o no de una jornada laborable para la persona interesada, prosiguiendo en los días naturales inmediatamente posteriores, sean o no jornadas laborables para dicha persona.

No se podrán realizar cambios de días de descanso una vez conocida por la persona trabajadora la incidencia o motivo que da derecho al permiso.

El retraso excepcional en la fecha de inicio del permiso no será de aplicación al día adicional en supuestos de fallecimiento del padre, madre, hijos, hijas o cónyuge de la persona trabajadora, que deberá quedar unido al resto de días de permiso.

BOCM-20210820-6

Sin perjuicio de lo dispuesto en párrafos precedentes, en los supuestos de accidente, enfermedad grave, o intervención quirúrgica que precisen hospitalización, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, la persona trabajadora podrá optar por disfrutar del permiso en cualesquiera fechas, siempre que sean coincidentes con el período en que persista la hospitalización (esto es, que todas ellas estén dentro del citado período de hospitalización).

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

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

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

1.2.4 **Permiso para la persona trabajadora víctima de violencia doméstica o de género.-**

Los dos días de permiso retribuido para cooperar al proceso de recuperación de la persona trabajadora víctima de violencia doméstica o de género, se disfrutarán coincidiendo con la fecha en que se presente la denuncia de dicha situación en Comisaría o Juzgados o a continuación de ésta, en el plazo de los 7 días naturales siguientes, a elección de la víctima de violencia.

1.3 Tiempos máximos

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

1.3.1 **Desplazamiento.-**

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

1.3.2 **Enfermedad leve.-**

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

BOCM-20210820-6

trabajadora, por el tiempo necesario y hasta un máximo de un día natural, siempre que ésta acredite su presencia como acompañante.

1.3.3 **Cumplimiento de deber público.-**

En caso de permiso por cumplimiento de deber inexcusable de carácter público o personal, la duración del permiso únicamente comprenderá el tiempo indispensable para el cumplimiento del mismo.

Quedan excluidos de este supuesto aquellos casos que, aunque exigibles, no deban cumplirse en un momento determinado, sino dentro de un período de tiempo.

2. JUSTIFICANTES DE LOS PERMISOS RETRIBUIDOS

2.1 Acreditación del parentesco

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

2.2 Requisitos de los justificantes

Todos los justificantes deberán contener los datos del Organismo o Entidad que certifica, los correspondientes a la persona que genera el permiso, y la fecha del hecho causante. En determinados supuestos, según se dirá a continuación, los justificantes deberán incluir otros datos complementarios.

2.2.1 **Permisos por matrimonio**.-

Se justificarán mediante uno de los documentos siguientes:

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

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

2.2.2 **Permisos por defunción.-**

Se justificarán mediante uno de los documentos siguientes (donde conste la fecha de fallecimiento):

- Certificado médico oficial.
- Acta de defunción.
- Justificante del tanatorio o funeraria.

BOCM-20210820-6

2.2.3 **Permisos por traslado de domicilio**.-

Junto al impreso de solicitud del permiso, deberá cumplimentarse el impreso reglamentario para dar de alta la nueva dirección que constituye el domicilio habitual, a través de Andén Central, o en la Oficina de Atención al Empleado/a, con anterioridad a la fecha del traslado, indicando el día en que se va a disfrutar del permiso.

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

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

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

- Identificación del centro hospitalario y la localidad.
- Nombre y apellidos del paciente.
- Fecha en que el o la paciente fue ingresado/a o intervenido/a.
- Calificación de la enfermedad, el accidente o la intervención quirúrgica como grave o bien la duración de la hospitalización; si se trata de una intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.
- Nombre y apellidos de la persona trabajadora a cuya solicitud se expide el certificado.
- Fecha de expedición del certificado.

2.2.5 **Permisos por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal.-**

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

- Organismo oficial que requiera el cumplimiento del deber por parte de la persona trabajadora.
- Carácter o condición del deber que ha de cumplirse (presidente/presidenta o vocal de mesa electoral, testigo, perito, etc.)
- Nombre y apellidos de la persona trabajadora.
- Fecha y hora en que se requiere el cumplimiento.
- Localidad en que se debe realizar.

BOCM-20210820-6

A efectos aclaratorios y para el caso de comparecencia ante juzgados o tribunales, tendrán carácter retribuido los siguientes supuestos:

- En el proceso penal: Asistencia a juicio cuando la persona trabajadora es citada judicialmente como testigo o perito.
- En el proceso civil: Asistencia a juicio cuando la persona trabajadora es citada judicialmente como testigo. En los casos en los que sea citada como perito, cuando esta designación sea hecha directamente por el juzgado.

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

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

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

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

2.2.7 **Permisos para la formalización de inscripción en el Registro Oficial de uniones de hecho de la Comunidad de residencia.-**

Se deberá justificar con el certificado emitido por el citado Registro Oficial, en el que conste la fecha en que se produce la inscripción o mediante copia de escritura pública emitida por Notario.

2.2.8 **Permisos para la persona trabajadora víctima de violencia doméstica o de género**

El disfrute del permiso se justificará con la presentación de la correspondiente denuncia ante una Comisaría o un Juzgado; si no mediara denuncia, podrá justificarse por decisión informada de la Trabajadora o Trabajador Social de la empresa.

2.3 Presentación de los justificantes

2.3.1 **Plazo de entrega**.-

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

BOCM-20210820-6

2.3.2 **Lugar y modo de presentación**.-

A través del Servicio correspondiente, indicando el nombre y cargo de la persona interesada, el motivo del permiso y los días disfrutados. Para el personal del Área de Gestión Operativa de Líneas, en Nombramiento de Servicios; excepto para Jefes y Jefas, y Técnicos y Técnicas de Línea que lo harán a través de su Coordinación de Línea. Se habilitarán próximamente los medios tecnológicos necesarios para la tramitación de estos permisos a través de la intranet de la empresa (Andén Central).

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II: TURNOS DE TRABAJO

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

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

Para la asignación de turno y servicio del personal del Área de Gestión Operativa de Líneas se estará, además de a lo establecido en la normativa interna

BOCM-20210820-6

vigente, a la cláusula 13ª del Convenio Colectivo 2009-2012 y a lo acordado al respecto en sede de Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio Colectivo 2009-2012 y del Convenio Colectivo 2013-2015, en reuniones celebradas los días 31 de julio y 17 de noviembre de 2009, 2 y 29 de octubre y 20 de noviembre de 2014 y 8 de mayo de 2015.

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

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

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

TABLA DE INCOMPATIBILIDADES ENTRE TURNOS

Turno de origen	Turno incompatible
Turnos S, P-2, P-20 y D-6	Turnos M, D-4, D-5 y P-11.
Turnos N	Turnos M, T, D-4, D-5, P-2, P-11 y P-20
Turnos T 500, T-50/60 en días con flexibilidad horaria	Turnos M (M-50/60 en días sin flexibilidad horaria)
Turno T-12 y T-120	Turnos M, cuya entrada esté señalada antes de las 6:30 horas
Turno T-6	Turno M-530

En el supuesto de que, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, los actuales turnos y horarios del colectivo de Maquinistas de Tracción Eléctrica experimentaran alteración o modificación, mediante negociación colectiva se realizarán los ajustes que correspondan en la tabla de incompatibilidades. Así mismo, y en sede de Comisión de Seguimiento y Desarrollo, se revisarán y adoptarán las decisiones oportunas a tomar para supuestos especiales que se vienen produciendo en la actualidad (trabajadores habilitados, etc.).

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

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

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

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

La Comisión de Seguimiento y Desarrollo, antes del 31 de diciembre del año en curso, revisará la situación relativa a la aportación gratuita del Título de Transporte Anual a otros trabajadores y trabajadoras, previa petición, en razón al

BOCM-20210820-6

puesto de trabajo fijo o de reserva que se les haya podido asignar en los cuadros de servicio anuales.

CAPÍTULO III: HORARIOS

CLÁUSULA 13ª: Retrasos en la toma de servicio.

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV: HORAS EXTRAORDINARIAS

CLÁUSULA 14ª: Horas Extraordinarias de Fuerza Mayor.

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

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

Sin perjuicio de lo anterior, y de los supuestos ya recogidos en la trigésimo novena reunión de la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo de 2016-2019, de fecha 11 de octubre de 2017, ambas Partes analizarán y valorarán otros supuestos específicos del servicio público que presta

BOCM-20210820-6

la Empresa y que excepcionalmente pudieran considerarse asimismo situaciones especiales calificables como de fuerza mayor en la medida en que pudieran afectar a la seguridad de trabajadores y usuarios.

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

CAPÍTULO V: VACACIONES

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

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

Esta normativa podrá verse modificada en los términos contenidos en los distintos preacuerdos que afectan a los colectivos de Agente de Taquilla y a los pertenecientes al Servicio de Mantenimiento de Ciclo Corto, que figuran reseñados en la cláusula 17ª del presente convenio colectivo, una vez dichos preacuerdos fueran ratificados y entraran en vigor.

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

Cuando el período de vacaciones asignado coincida en el tiempo, en todo o en parte, con una incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente de trabajo, del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones que quedaren pendientes a continuación del alta médica o de la terminación del período de suspensión, aunque haya finalizado el año. Asimismo, el período vacacional se interrumpirá con ocasión del disfrute de permiso por matrimonio, reanudándose, sin solución de continuidad, una vez finalizada dicha licencia.

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

BOCM-20210820-6

TÍTULO CUARTO

MODIFICACIONES EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

CLÁUSULA 16ª: Teletrabajo.

1.- OBJETO Y DEFINICIONES

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

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

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

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

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

Para fomentar el trabajo en equipo y el sentimiento de pertenencia y vinculación con la empresa, el teletrabajo en Metro de Madrid, S.A. se desarrollará siempre compatibilizando y alternando las modalidades de teletrabajo y de trabajo presencial, de forma que la actividad laboral de teletrabajo se preste durante un máximo de tres jornadas laborales por cada semana laboral ordinaria de cinco días laborables y dos de descanso, y proporcionalmente en otros supuestos, siendo necesariamente las restantes jornadas laborales de la semana de trabajo presencial. En consecuencia, no serán de aplicación, en ningún caso, jornadas anuales completas de teletrabajo.

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

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

-Se consideran **puestos de trabajo susceptibles de incluirse en la modalidad de teletrabajo** aquellos que, por la naturaleza de su contenido y funciones, puedan desarrollarse íntegramente a distancia, de manera no

presencial en los recintos de trabajo y dependencias de la empresa, y con el uso exclusivo de tecnología informática y comunicación.

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

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

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

Adicionalmente, dependiendo de la naturaleza y área de la actividad laboral y del contenido del puesto de trabajo que, en cada caso y ocasión, les corresponda desempeñar, podrán ser susceptibles de teletrabajo, según resulte de la aplicación de los antedichos criterios y previa suscripción de los correspondientes Acuerdos de trabajo individuales, determinados trabajadores pertenecientes a los siguientes colectivos:

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

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

BOCM-20210820-6

Criterios y condiciones de acceso.

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

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

3.- VOLUNTARIEDAD, REVERSIBILIDAD Y ACUERDO DE TELETRABAJO.

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

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

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

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

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

- Inventario de los medios, equipos informáticos, teléfono móvil y herramientas que exige el desarrollo del teletrabajo concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.
- Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de teletrabajar, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.
- Horario de trabajo de la persona teletrabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y teletrabajo.
- Centro de trabajo (recinto o dependencia) y estamento organizativo de la empresa al que está adscrita la persona que teletrabaje y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.

BOCM-20210820-6

- Lugar elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del teletrabajo.
- Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
- Medios de control empresarial de la actividad.
- Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del teletrabajo.
- Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables al teletrabajo.
- Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el teletrabajo.
- Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de los trabajadores, sobre materia de PRL específicamente aplicables al teletrabajo.
- Duración del acuerdo de teletrabajo y, en su caso, plazo de renovación del mismo y causas de resolución anticipada del acuerdo.

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

4.- DERECHOS INDIVIDUALES DE LAS PERSONAS QUE TELETRABAJEN

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

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

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

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

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

BOCM-20210820-6

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

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

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

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

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

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

5.- DERECHOS COLECTIVOS DE LAS PERSONAS QUE TELETRABAJEN

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

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

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

BOCM-20210820-6

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

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

- Cumplir las instrucciones que, en el marco de la legislación sobre protección de datos y seguridad de la información, haya establecido la empresa, previa participación de la representación legal de las personas trabajadoras.
- Cumplir las instrucciones sobre seguridad de la información específicamente fijada por la empresa, previa información a su representación legal, en el ámbito del trabajo a distancia.
- Cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos, dentro de los términos que, en su caso, se establezcan en la negociación colectiva.
- Disponer de forma adecuada de las conexiones telemáticas exigidas por la empresa para el desarrollo del teletrabajo.
- Asegurar que el lugar de trabajo elegido cumple las condiciones precisas para una adecuada protección en materia de prevención, seguridad y salud en el trabajo, tras haber sido establecidas en la correspondiente EVR de tal modo que permita el correcto desempeño y sin riesgos innecesarios de la actividad laboral.

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

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

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

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

BOCM-20210820-6

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

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

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

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

En el transcurso de la negociación de este Convenio Colectivo, se han alcanzado determinados acuerdos y preacuerdos sobre asuntos y medidas que afectan a distintos ámbitos organizativos (Servicios o Secciones) y colectivos de trabajadores y trabajadoras de la empresa, que, en el caso de los preacuerdos, han de quedar pendientes de ratificación por las razones y en la forma que en esta cláusula se indica.

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

Seguidamente se reseñan acuerdos y preacuerdos.

1.- Acuerdos alcanzados

1.1.- Acuerdo alcanzado en Mesa Técnica de riesgos psicosociales sobre un nuevo sistema de descansos y otras condiciones laborales para el colectivo de Maquinistas de Tracción Eléctrica (MTE).

Ambas Partes convienen incorporar a este texto convencional, como anexo XIV, el denominado "*documento estructurado sobre los acuerdos adoptados en la mesa técnica sobre el tiempo de trabajo (factor de riesgo psicosocial) en el colectivo de maquinistas de tracción eléctrica*", que ha sido recibido y ratificado

BOCM-20210820-6

por la Comisión Negociadora del convenio colectivo, cuyo contenido afecta a las siguientes condiciones de trabajo del colectivo de MTE:

- Nuevo sistema y calendario de descansos semanales.
- Días de débito y de regularización de jornada.
- Cambios de descansos consigo mismo o misma.
- Cambios de descanso con otras personas del colectivo.
- Día de vacación por realización de reconocimiento médico fuera de la jornada laboral.
- Supresión de corre turnos con descanso en sábados, domingos y festivos
- Permisos para asuntos propios.
- Modalidades de reducción de jornada acumulada.

En consecuencia, ambas Partes convienen en que, a partir de la fecha de implantación del nuevo sistema y calendario de descansos (en las fechas previstas en el citado documento), resulte de aplicación la nueva regulación incorporada en el citado *documento estructurado sobre los acuerdos adoptados en la mesa técnica sobre el tiempo de trabajo (factor de riesgo psicosocial) en el colectivo de maquinistas de tracción eléctrica,* respecto de las condiciones laborales antes reseñadas, por lo que:

- Se entenderá modificada y sustituida en cuanto proceda la actual normativa interna reguladora de cada una de aquellas condiciones laborales.
- Sin perjuicio de lo anterior, dicha normativa interna seguirá siendo de aplicación en todo aquello que no esté específicamente regulado o no contravenga lo establecido en el mencionado documento estructurado.

Todo ello, en los términos y condiciones que constan en el anexo XIV de este convenio colectivo, en el que se recoge dicho documento.

2.- Preacuerdos alcanzados sobre asuntos y medidas que afectan a distintos ámbitos organizativos (Servicios o Secciones) y colectivos de trabajadores y trabajadoras de la empresa.

Estos preacuerdos, que figuran como documentos anexos al acta de fecha 20 de abril de 2021 en la que se recoge la firma del preacuerdo del convenio colectivo 2020-2021, son los que se reseñan a continuación:

2.1.- Modificación de condiciones de trabajo del personal perteneciente al Servicio de Mantenimiento de Ciclo Corto con la finalidad de mejorar la productividad del mismo, incluyendo, entre otros, la reorganización de algunas secciones, las prestaciones de servicio en sábados, domingos y festivos, el sistema de vacaciones o los cupos de presencia.

2.2.- Modificación de condiciones de trabajo del personal perteneciente al Servicio de Mantenimiento de Talleres Centrales, relacionadas, entre otras, con la creación de turnos en todas las secciones del taller, con la reducción de tiempos de trabajo o el establecimiento de cupos mínimos de plantilla.

BOCM-20210820-6

2.3.- Mejora de la productividad de la sección de Centro de Control de Reparaciones (Servicio de Ingeniería de Mantenimiento de Material Móvil) por absorción de nuevas cargas de trabajo.

2.4.- Ampliación del Modelo Multifuncional de Mantenimiento de Instalaciones a toda la red, definiendo la estructura del segundo nivel de mantenimiento multifuncional, con la finalidad de mejorar la efectividad del mantenimiento de las instalaciones.

2.5- Modificación de las condiciones de trabajo de las Secciones de Energía, Línea Aérea y Señales, relativas entre otros aspectos, a horarios, ampliación de contenidos funcionales, sistemas de vacaciones o cupos de presencia.

2.6.- Reorganización del Grupo de Mantenimiento operativo de red del Servicio de Comunicaciones y Mantenimiento Centros de Control relativas entre otros aspectos, a la ampliación de contenidos funcionales para absorber nuevas cargas de trabajo.

2.7.- Medidas generales de mejora de los procesos de asignación de servicios y posibilidades de modificación de turnos, descansos y vacaciones para los colectivos de la División de Operación, relativas a publicación del servicio anual, mensual y diario, regulación de condiciones de desplazamientos, adecuaciones de jornada, solicitud de cambios de servicio, descansos, permisos por asuntos propios, periodos de fiestas agrupadas y vacaciones.

2.8.- Medidas específicas para el colectivo de Maquinistas de Tracción Eléctrica (MTE) entre las que destacan:

- Implantación de un nuevo sistema organizativo a partir de la entrada en vigor de los cuadros de servicio de 2023 para que el personal del colectivo de maquinistas de tracción eléctrica finalice su jornada de trabajo en la estación donde ésta haya comenzado, o en la más próxima al depósito o cochera en que, en su caso, la hayan iniciado.
- Asignar, en los cuadros de servicio del año 2022, una reserva de corre turnos del 25% de la plantilla existente en la fecha en que esos cuadros sean publicados.
- Mejorar la oferta de formación para adecuar la capacitación necesaria acorde a los puestos de los cuadros anuales

2.9. Medidas específicas para los colectivos de Técnicos y Técnicas de Línea, Jefes y Jefas de Depósito y OTICS.

2.10.- Integración de los Maestros y Maestras de la Sección de Vía en los Equipos de Disponibilidad de la citada Sección.

Se faculta expresamente a la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo para suscribir, en su caso, la necesaria ratificación para la entrada en vigor de los diferentes preacuerdos reseñados, una vez hayan sido aclarados y concretados aquellos aspectos pendientes que, en la actualidad, condicionan e impiden su ratificación por las partes negociadoras, tales como los relativos a la

BOCM-20210820-6

contratación de nuevos trabajadores o trabajadoras y a la disposición de contrapartidas económicas específicas para las personas trabajadoras.

3.- Otros asuntos para tratar en la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio Colectivo

Se faculta a la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo para tratar y, en su caso, acordar lo que proceda respecto de los siguientes asuntos:

- Mejora del sistema de petición y concesión de Permisos por Asuntos Propios, descansos por Regularización de Jornada y cambios consigo mismo o misma, en lo relativo a la dotación de medios para su gestión. Durante el segundo semestre de 2021, en sede de Comisión de Seguimiento y Desarrollo, se analizará y, en su caso acordará, la implementación de nuevos sistemas de solicitud y concesión de PAP a través de canales y medios digitales, así como la realización de otros trámites administrativos que pudieran considerarse.
- Establecimiento de Condiciones Generales de trabajo en las Áreas de Mantenimiento de Instalaciones y de Comunicaciones y Tecnología de la Información.
- Habilitación de sistemas que permitan incrementar coyunturalmente los recursos humanos disponibles para dar respuesta de servicio ante situaciones de alarma medio-ambiental u otras situaciones. Para ello, se establecerá el procedimiento correspondiente para hacer frente con carácter inmediato a estas concretas circunstancias.
- Procedimentar la certificación y homologación de trabajos realizados en los ámbitos de mantenimiento.
- Desarrollar un nuevo modelo de gestión en el Area de Gestión Operativa de Líneas de la División de Operación.
- Valorar y, en su caso, establecer un mínimo de retribución en concepto de Complemento Variable para Técnicos y Técnicas y Mandos Intermedios en relación con el promedio del montante obtenido por los colectivos de trabajadores que tienen a su cargo.
- Valorar el devengo del Complemento de Metro Ligero por parte de los colectivos de TEIs, IPM y OTICS.
- Establecimiento de un cupo mínimo de permisos sin retribución (de duración entre 15 días a 3 meses) para colectivos con plantilla superior a 1000 personas.
- Establecimiento de una bolsa de horas recuperables para la persona víctima de violencia doméstica o de género.
- Evaluar un complemento por cierre de Líneas (equivalente al Correturnos)
- Evaluar la concesión de Abono Transporte para el personal de reserva en Operación con ocasión del desempeño de su actividad laboral.

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

BOCM-20210820-6

Como contraprestación por los contenidos de las medidas organizativas y de mejora de la productividad reseñadas en esta cláusula se podrá disponer del montante económico global de, al menos, el 0,5% de la masa salarial de 2018, conforme a los criterios de compensación que pudieran acordarse en dicha Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio Colectivo.

CLÁUSULA 18ª: Asunción de nuevas ampliaciones.

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

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

TÍTULO QUINTO

VARIOS

CAPÍTULO I: NORMATIVA INTERNA

CLÁUSULA 19ª: Convalidación de la normativa interna anterior.

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

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

Cualquier referencia a categoría recogida dentro de la normativa de orden interno habrá de entenderse hecha a colectivo, con la integración en los correspondientes grupos profesionales y áreas funcionales previstas en la cláusula 34ª de Clasificación Profesional.

Ambas Partes se comprometen a constituir, en el plazo de los 7 días naturales siguientes a la fecha de firma del presente convenio colectivo, una Comisión para abordar la refundición de la normativa laboral interna vigente en la empresa en un solo texto articulado, que abordará dichos trabajos desde su constitución hasta el día 31 de diciembre de 2021.

BOCM-20210820-6

CAPÍTULO II: FORMACIÓN PROFESIONAL

CLÁUSULA 20ª: Formación profesional.

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

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

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

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

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

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

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

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

BOCM-20210820-6

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

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

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

7. La asistencia a cursos de formación dentro de la jornada laboral de la persona será siempre obligatoria. A estos efectos, y con carácter general, se impartirá la formación asociada al puesto de trabajo dentro del turno asignado, para lo que se citará con una antelación mínima de 10 días, con la salvedad de que, en situaciones especiales, pueda reducirse el referido plazo previo acuerdo con el afectado. En el supuesto de que la persona trabajadora, por razones organizativas, sea llamada a realizar un curso de formación obligatoria asociada al puesto de trabajo en turno distinto al asignado mensual o anualmente, percibirá el Complemento de Correturnos por cada día de asistencia efectiva al citado curso.

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

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

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

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

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

BOCM-20210820-6

CAPÍTULO III: POLÍTICA SOCIAL

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

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

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

CLÁUSULA 22ª: Cese por jubilación.

Jubilación parcial

En la medida que la normativa presupuestaria, y, en concreto, el cumplimiento de la tasa de reposición aplicable, lo permita, se posibilitará el acceso a la jubilación parcial de quienes, reuniendo los requisitos legalmente establecidos para ello durante el año 2021, lo soliciten en tiempo y forma, mediante la contratación indefinida, y a tiempo completo, de sus relevistas.

De igual forma, si la normativa presupuestaria vigente a partir de 1 de enero de 2022 lo permitiera, y la empresa contara con suficiente tasa de reposición, con las autorizaciones administrativas pertinentes para la contratación de trabajadores relevistas y con dichos relevistas, la jubilación parcial en la empresa seguirá aplicándose durante el período de vigencia prorrogada del actual convenio colectivo.

Además de la formalización del correspondiente contrato a tiempo parcial, se suscribirá, un documento entre la persona interesada y la empresa en el que quedarán establecidas la modalidad de cumplimiento de la jornada de trabajo que, en cada caso, corresponda, así como las demás circunstancias concretas que regirán la prestación laboral durante la situación de jubilación parcial.

En ese documento se hará constar la supeditación de la vigencia del acuerdo de jubilación parcial voluntaria a la plena admisión de esa jubilación en todos sus extremos (incluida la aceptación de la persona sustituta) por parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social, y el compromiso de acceder a la jubilación total alcanzada la edad legal de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social, para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

El cese por jubilación parcial en la empresa se regirá por lo establecido en la legislación general vigente en cada momento y, sin perjuicio de ésta, por la regulación convencional recogida en las cláusulas 22ª de los Convenios

BOCM-20210820-6

Colectivos suscritos el 24 de junio de 2005 y el 17 de junio de 2009 y en el acta de la decimosexta reunión con la Comisión Permanente del Comité de Empresa de fecha 15 de febrero de 2018. En concreto, la persona jubilada parcial prestará servicio únicamente el 25% de la jornada anual y la persona relevista será contratada por tiempo indefinido y a jornada completa.

Se adoptarán las medidas necesarias para facilitar el acceso a la jubilación parcial, durante el año en curso, a las personas que soliciten vincularse a esta modalidad de jubilación durante el presente año 2021, mediante la contratación de relevistas con una relación laboral a jornada completa e indefinida. Con esta finalidad se utilizará la bolsa de candidatos y candidatas en reserva del proceso de selección para la incorporación de Maquinistas de Tracción Eléctrica iniciado en 2019, hasta agotar la citada bolsa.

Durante la vigencia del convenio colectivo, se podrá tratar en la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio Colectivo las condiciones específicas de acceso a la jubilación parcial que pudieran corresponder para 2022, así como, la modalidad de contratación que, en su caso, pudiera proceder para las personas relevistas.

Extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad legal de jubilación.

Atendiendo a: (i) la exigencia, por razones de seguridad, de mantenimiento de estrictos requisitos físico-médicos para el desempeño de la mayoría de los puestos de trabajo existentes en la empresa; (ii) las posibilidades de recolocación de personas que presentan algún tipo de discapacidad; (iii) la necesidad de articular adecuadamente el relevo generacional; (iv) los procesos de promoción profesional convenidos; (v) el establecimiento del derecho a reingreso en la empresa de las personas que se encuentran en situación de excedencia; (vi) la prevista conversión de los contratos a tiempo parcial en contratos a jornada completa; (vii) y el compromiso de incorporar a la plantilla a cuantas personas sea legalmente posible en función de la tasa de reposición aplicable, mediante su contratación indefinida, y a tiempo completo, se acuerda, como causa de extinción del contrato de trabajo, el cumplimiento, por parte de la persona trabajadora, de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social, siempre que ésta tenga derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Esta causa de extinción del contrato de trabajo, que entrará en vigor a partir del día siguiente al de la fecha de publicación en el BOCM del presente convenio colectivo, permanecerá siendo de aplicación durante su vigencia y se aplicará en la empresa en los términos y condiciones que seguidamente se establecen:

- No resultará de aplicación esta causa de extinción en aquellos supuestos en que la persona trabajadora comunique (o solicite) previamente su voluntad de causar baja voluntaria en la empresa con efectos de la fecha en que cumpla la citada edad legal de jubilación.

BOCM-20210820-6

- Procederá la aplicación de esta causa de extinción siempre que se lleve a efecto la readmisión de trabajadores o trabajadoras excedentes que lo soliciten (previa comunicación de la empresa a estos excedentes) o la contratación de servicios de otra persona trabajadora, mediante modalidad contractual de tiempo indefinido y jornada completa; finalidad ésta a la que se vincula esta causa de extinción.
- Dado que, a fecha de firma del presente convenio colectivo, ya existen personas trabajadoras en la empresa que superan notoriamente la edad legal de jubilación, se acuerda que la medida de extinción del contrato de trabajo por este motivo se aplique, en primer lugar, a este colectivo de personas (siempre que tengan derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva).

En consecuencia, para estas personas que hayan cumplido la edad legal de jubilación con anterioridad a la publicación en el BOCM del presente Convenio Colectivo y tengan derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva), se aplicará la extinción contractual por jubilación el día primero del mes siguiente al de la fecha de la publicación en el BOCM del citado Convenio.

Para las personas trabajadoras que, a fecha de la publicación en el BOCM del presente convenio colectivo, no hayan cumplido aún la edad legal de jubilación, esta medida de extinción del contrato laboral se aplicará con efectos del día primero del mes siguiente al del cumplimiento de dicha edad legal de jubilación. En caso de que en dicha fecha no tuviera derecho la persona al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, se aplicará esta causa de extinción con efectos del día primero del mes siguiente al del cumplimiento de los requisitos necesarios para ostentar tal derecho.

Para facilitar la aplicación de dicha medida, aquellas personas trabajadoras que, no habiendo cumplido la edad legal de jubilación, tengan, en la fecha de firma del presente convenio colectivo, más de 64 años de edad, vendrán obligadas a presentar, en el plazo máximo de los dos meses siguientes a la fecha de la firma del convenio, un certificado de vida laboral, con el fin de posibilitar la adopción de las medidas de sustitución que resulten precisas. No será necesaria esta presentación en aquellos supuestos en que la persona trabajadora comunique (o solicite) su voluntad de causar baja voluntaria en la empresa con efectos de la fecha en que cumpla la citada edad legal de jubilación, acompañando un certificado de vida laboral.

Por idéntica razón, quienes alcancen la edad de 64 años durante la vigencia del presente convenio, vendrán obligados a aportar ese mismo certificado dentro de los dos meses siguientes a la fecha de dicho cumplimiento.

BOCM-20210820-6

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

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

- Fallecimiento: el capital asegurado es de 25.000 euros, y hasta 50.000 euros, si el fallecimiento es consecuencia de un accidente.
- La Incapacidad Permanente Absoluta: el capital asegurado es de 12.000 euros y de 24.000€ si es motivada por un accidente de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

BOCM-20210820-6

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

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

El personal de las Áreas de Gestión Operativa de Líneas, de Soporte Operativo, y de Control y Planificación de la Operación, así como del Área de Seguridad, sujetos a sistemas de descanso rotativo, que deseen disfrutar de reducción de jornada podrán hacerlo además por la mitad de su duración (50%) y acogiéndose a la modalidad ya existente de trabajo por jornadas completas (2 días de trabajo y 4 de descanso por cada 6 consecutivos para la jornada diaria ordinaria de 8 horas, o el calendario que en cada caso corresponda para la jornada diaria ordinaria de 7 horas y media), percibiendo la retribución que más abajo se indica. Esta modalidad de reducción de jornada se ajustará a las condiciones previstas en la normativa interna vigente, en todo aquello que no haya sido modificado por el presente Convenio Colectivo.

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

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

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

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

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

BOCM-20210820-6

- El 60% del Salario Base mensual y de las pagas extraordinarias (excepto la Paga Plus convenio); esto es, con bonificación del 10% respecto del porcentaje de jornada laboral efectivamente trabajada.
- El importe de los restantes conceptos retributivos correspondiente a las jornadas laborales efectivamente trabajadas; esto es, sin bonificación alguna.

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

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

Toda vez que la concesión, por este motivo de conciliación, de un turno de trabajo adaptado y distinto al que habría correspondido en aplicación de las reglas de asignación vigente para cada colectivo puede afectar tanto las condiciones precisas para una correcta prestación del servicio público de transporte ferroviario, así como las expectativas e intereses de otros trabajadores o trabajadoras con mejor posición según aquellas reglas de asignación, la persona trabajadora a quien se facilite, por este motivo de conciliación, la adaptación de su jornada laboral -bien por acuerdo con la empresa o por resolución de la autoridad judicial- deberá cumplir las siguientes actuaciones:

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

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

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

BOCM-20210820-6

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

BOCM-20210820-6

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

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

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

CLÁUSULA 29ª: Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres.

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

En concreto, ambas Partes asumen el compromiso de proceder a la negociación del II Plan de Igualdad de Metro de Madrid (que adapte y sustituya al actual), de acuerdo con las modificaciones legales introducidas en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, por el RDL 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y su desarrollo reglamentario a través de los RD 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Con esta finalidad, se procederá a elaborar un nuevo Diagnóstico de situación y Plan de Igualdad, herramienta legalmente establecida para dar cumplimiento a la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, con el fin de, en su caso, adoptar medidas dirigidas a evitar o corregir cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

En concreto, se iniciará el procedimiento de negociación, dentro de los 30 días naturales siguientes a la publicación del presente convenio colectivo, mediante la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, que deberá cumplir los siguientes requisitos:

- Deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.
- Participarán, por parte de la representación de las personas trabajadoras, el Comité de Empresa o, cuando éstas acuerden, las secciones sindicales que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del Comité, en proporción a su representatividad.
- Se promoverá la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de las partes de la comisión Negociadora, así como que sus integrantes tengan o puedan acceder a formación o experiencia en materia de igualdad.

BOCM-20210820-6

La Comisión negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz, pero sin voto.

El Plan deberá estar negociado, aprobado y presentado a registro, en el plazo máximo de un año contado desde el inicio del procedimiento de negociación; tendrá una vigencia máxima de 4 años e incluirá a la totalidad de las personas trabajadoras en la empresa. Se revisará y actualizará de acuerdo a la legislación vigente.

Con el fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, la empresa asume la integración y aplicación del principio de transparencia retributiva y el de igual retribución por trabajo de igual valor, de acuerdo con la legislación vigente.

En los términos y plazos establecidos en la normativa vigente se desarrollarán los siguientes instrumentos:

1.-Registro retributivo de toda la plantilla sujeta a convenio colectivo, que se someterá a consulta de la representación de las personas trabajadoras con una antelación de diez días con carácter previo a su elaboración.

Las personas de la plantilla podrán tener acceso al registro a través de su representación legal.

2.-Auditoría retributiva, comprendida dentro del Diagnóstico previo de situación del Plan de Igualdad, que incluya:

2.1.- Realización previa del Diagnóstico de situación retributiva, con inclusión de una valoración de los puestos de trabajo incluidos en la clasificación profesional de la empresa, efectuada atendiendo a factores objetivos de valoración con aplicación de los criterios de adecuación y objetividad.

2.2.- Plan de actuación para la corrección de desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma, sistema y persona o personas encargadas de su implantación y seguimiento.

CLÁUSULA 29ª B: No discriminación y diversidad.

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

Las Partes se comprometen a suscribir, previa negociación, un protocolo de actuación frente a otros tipos de acoso en el ámbito laboral, como son el acoso por Razón de Orientación Sexual, Identidad y/o Expresión de Género, que estará finalizado y vigente en el plazo máximo de un año contado desde la fecha de publicación del nuevo convenio colectivo. Se negociarán e implantarán, en el mismo plazo, las medidas necesarias tendentes a la integración LGTBI. Dicha negociación podrá llevarse a efecto, bien por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad (si así lo decide la Comisión) o bien en la Comisión de Seguimiento y

BOCM-20210820-6

Desarrollo del convenio colectivo o en reuniones entre la Dirección y la Comisión Permanente del Comité de Empresa.

Del mismo modo, será la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad (si así lo decide la Comisión) o bien la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del nuevo convenio colectivo o el Comité de Seguridad y Salud el que negocie los protocolos de prevención y actuación frente al Acoso Discriminatorio, Psicológico o Moral, que estarán finalizados en el mismo plazo anual anteriormente indicado. En cualquier caso, se recabará el informe del Comité de Seguridad y Salud previo a la aprobación de dicho protocolo.

CLÁUSULA 29ª C: Cultura ética y responsabilidad social corporativa

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

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

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

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

CAPÍTULO IV: POLÍTICA LABORAL

CLÁUSULA 31ª: Política de Contratación en la Empresa durante la vigencia del Convenio.

Durante la vigencia del Convenio Colectivo, y a efectos de contratación, se estará a las limitaciones establecidas o que pueda establecer la normativa presupuestaria de la Comunidad de Madrid vigente en cada momento.

Con carácter general, las contrataciones se realizarán por tiempo indefinido y a jornada completa.

La contratación de nuevo personal se ajustará, en cualquier caso, a las siguientes condiciones:

A) La contratación se concentrará fundamentalmente en los colectivos de ingreso, esto es, Técnica y Técnico Agregado Superior o Técnica y Técnico Agregado Medio, Maquinista de Tracción Eléctrica, Jefe y Jefa de Sector y Oficial/a.
B) En todos los casos, las contrataciones deberán ir precedidas de la correspondiente declaración de aptitud en el previo y preceptivo reconocimiento médico, y de la superación de los cursos, exámenes o

BOCM-20210820-6

pruebas que, en cada caso, se establezcan para acceder al puesto de trabajo a que se opte.

C) Para la contratación de personal, se tendrá en cuenta la política pública de fomento del empleo. La Empresa se compromete a no recurrir a la contratación de personal a través de empresas de trabajo temporal durante la vigencia del Convenio Colectivo.

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

En cuanto se refiere a contrataciones durante el año en curso, y contra la tasa de reposición ya aprobada para el presente ejercicio 2021 (72 personas), se llevarán a efecto las siguientes actuaciones:

- Se contratará a los y las aspirantes que, tras la cobertura de los 300 puestos de trabajo a cargo de la tasa de reposición extraordinaria autorizada con fecha 4 de septiembre de 2020, aún resten por contratar de quienes integran la bolsa de candidatos y candidatas en reserva conformada a resultas del último proceso de creación de empleo (de 2019) para el colectivo de Maquinista de Tracción Eléctrica, de forma que con estas nuevas y últimas contrataciones quede agotada la referida bolsa.
- Se convocará, previa la preceptiva autorización administrativa, un nuevo proceso de selección para la cobertura de 30 plazas de Oficial/a, con una bolsa de candidatos y candidatas en reserva, aportando las bases por las que haya de regirse este proceso.

Estas contrataciones se dirigirán fundamentalmente al relevo de las personas que accedan a la jubilación parcial, por lo que será progresiva y se ajustará a las necesidades que se vayan produciendo.

Como parte integrante de las bases que habrán de regir el citado proceso de selección de Oficiales, se establece que los candidatos y candidatas deberán reunir los siguientes requisitos:

- Ser mayor de 18 años.
- Estar inscritos o inscritas como demandante de empleo, o de mejora de empleo, en alguna de las oficinas de la Comunidad de Madrid y en el código o códigos ocupacionales que, dentro de los existentes y publicados por los Servicios Públicos de Empleo, mejor pudieran adecuarse al contenido funcional del colectivo (Electricista de mantenimiento y reparación en general; Electrónica de mantenimiento y reparación industrial y/o Electricista electrónico de automoción en general).
  Estar en posesión del título de Técnico/Técnica Auxiliar, Técnico/Técnica o Técnico/Técnica Superior (o enseñanzas equivalentes) de formación profesional en las especialidades que se determinen de la rama de electricidad y electrónica; de Técnico/Técnica de mantenimiento de material rodante ferroviario; y de Mecatrónica.
- Estar en posesión del permiso de conducción para vehículos automóviles clase “B”.

BOCM-20210820-6

En cuanto a posibles procesos para creación de empleo en otros colectivos de ingreso (distintos a los de Oficial/a y de Técnicos y Técnicas), se acuerda que, como parte integrante de las respectivas bases, figuren los siguientes requisitos:

Para Jefes y Jefas de Sector:

- Ser mayor de 18 años.

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

Para Maquinistas de Tracción Eléctrica:

- Ser mayor de 18 años.

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

Los diversos procesos de selección (para Oficial/a, Jefe y Jefa de Sector o Maquinista de Tracción Eléctrica) que se lleven a efecto se convocarán mediante oferta pública de empleo y seguirán las siguientes fases sucesivas excluyentes:

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

BOCM-20210820-6

Una vez autorizada cada convocatoria, y tras la presentación de la correspondiente oferta de empleo ante los Servicios Públicos de Empleo de la Comunidad de Madrid, se constituirá un Tribunal para cada proceso de selección que se lleve a efecto, conformado por tres representantes de la Dirección de la Empresa (uno que ejercerá como Presidente/a y dos Vocales, uno de los cuales ejercerá la Secretaría) y otros tres de la Representación Social (como Vocales). El Presidente o Presidenta contará con voto de calidad para dirimir con su voto un posible empate a efectos de adoptar cualquier acuerdo. Cada una de la Partes podrá auxiliarse de los asesores y asesoras que pueda considerar por conveniente, así como designar las suplencias oportunas.

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

El Tribunal tendrá como función principal tutelar e impulsar el proceso de selección durante su desarrollo y hasta su finalización. En concreto, asumirá las competencias que le asignen las bases de cada convocatoria y, en particular, para cada una de las fases, estará investido de las siguientes facultades:

- Recibir y publicar en la web de la Empresa la relación nominativa de personas candidatas preseleccionadas por los Servicios Públicos de Empleo conforme a los requisitos de la oferta en cuestión, así como a las bases del proceso de selección.
- Remitir la relación nominativa definitiva de candidatos y candidatas preseleccionados a la Empresa consultora externa encargada de la realización de las pruebas objetivas de aptitud.
- Publicar, en el entorno de la Empresa (página web y tablón de anuncios en la Sede Social u otro lugar que se indique) y con independencia de las publicaciones o comunicaciones que pueda llevar a efecto la empresa consultora, las relaciones provisionales y definitivas tanto de los candidatos y candidatas admitidos como de quienes hayan superado esta segunda fase del proceso.
- Disponer la publicación del lugar, fecha y cualesquiera otras circunstancias, requisitos y condiciones relativas a la realización, corrección y puntuación de la prueba objetiva de aptitud, que establezca o decida la empresa consultora encargada de su realización.
- Dar traslado a la División de Recursos Humanos de la relación nominativa de personas aprobadas en la segunda fase por orden de calificación, a fin de que ésta pueda citar a reconocimiento médico (tercera fase del proceso) a las candidatas y ~~los~~ candidatos necesarios para cubrir el número de plazas convocadas; y ulteriormente al curso de formación (cuarta fase del proceso) a quienes obtengan valoración de aptitud en el reconocimiento médico.
- Seguir las acciones formativas, tutelando la realización de los exámenes parciales y finales, participando en la corrección de los mismos y resolviendo las reclamaciones que sobre dichos exámenes pudieran producirse.

BOCM-20210820-6

- Levantar acta de la finalización del proceso que recoja una narración sucinta del desarrollo del mismo, dejando constancia de las incidencias si las hubiera, y de la relación nominativa de personas aprobadas. No obstante lo anterior, se podrán levantar actas parciales según vaya terminando cada fase del proceso, así como cuantas pudieran ser precisas para reflejar los acuerdos que se adopten o los asuntos que se traten. En su caso, estas actas parciales se anejarán al acta definitiva.
- Publicar la relación nominativa de personas aprobadas.
- Dar traslado a la División de Recursos Humanos de la composición resultante de la bolsa de candidatos/as en reserva (conformada a partir de la relación definitiva de aprobados en los términos previstos en las bases del proceso).
- Publicar la relación nominativa personas aprobadas que compongan la bolsa de candidatos/as en reserva.

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

Así mismo, el Tribunal queda facultado para resolver las dudas que pudieran surgir, durante el desarrollo de las pruebas selectivas, respecto de la aplicación de las bases de la convocatoria y para adoptar cuantas otras medidas y acuerdos resulten precisos para garantizar el buen orden y buen fin del proceso de selección, hasta su total ejecución (incluida la de la bolsa de candidatos/as en reserva), en todo lo no previsto en aquellas bases.

Los procesos para la contratación de Responsables y Técnicas y Técnicos Titulados que pudieran llevarse a efecto se convocarán, mediante oferta pública de empleo, a través de la página web de la empresa, correspondiendo a la Dirección de la empresa fijar, en cada supuesto, los parámetros y requisitos a que se deben sujetar aquéllos, así como el desarrollo y resolución de los mismos.

Por acuerdo en sede de la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo y, en su defecto, en el ámbito de las reuniones entre Dirección y Comisión Permanente del Comité de Empresa se podrá aclarar o modificar cualquier contenido de la presente cláusula, en particular, en cuanto hace relación a los requisitos fijados para los candidatos y candidatas a los diferentes procesos de selección, las fases establecidas para los mismos y la composición y funciones de los Tribunales de los procesos de selección.

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

CLÁUSULA 32ª: Contratos de Trabajo a Tiempo Parcial.

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

BOCM-20210820-6

En atención a lo anterior, y con la finalidad de mejorar la calidad del empleo existente en la Empresa, se conviene ofrecer la posibilidad de conversión a tiempo completo de las relaciones a tiempo parcial existentes en la empresa, de forma opcional y voluntaria.

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

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

CLÁUSULA 33ª: Reingreso de excedentes.

Tras la firma del convenio colectivo, se ofrecerá, con carácter preferente, a las personas excedentes peticionarias de reingreso, en función de las necesidades de cada Servicio, Área o Departamento, la posibilidad de reincorporarse a la empresa en tanto en cuanto existan plazas vacantes que pudieran ofertárseles. En concreto, se les ofertará la reincorporación previamente a la contratación de otras procedentes de los procesos de selección actualmente abiertos.

En un primer término, y sin perjuicio de la titulación académica que pudieran ostentar, se ofrecerá el reingreso a aquellas personas en excedencia que, a la fecha de la suspensión de la relación contractual con este motivo, pertenecieran a iguales o similares colectivos a aquéllos en que se produzcan vacantes en los distintos Servicios, Áreas o Departamentos de la empresa. Para optar a desempeñar cualquier puesto de trabajo correspondiente a los colectivos del grupo profesional de Responsables y Técnicas y Técnicos se exigirá siempre disponer de la titulación académica necesaria al efecto (o, en su caso, en el supuesto de los Técnicas y Técnicos Agregados Especialistas, del expreso reconocimiento por parte de la empresa de una experiencia equivalente).

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

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

A estos efectos, quien fuera declarado por la Seguridad Social en situación de Incapacidad Permanente Total podrá optar por pasar a una situación de excedencia voluntaria en la empresa.

Con tal finalidad, una vez tenga conocimiento la persona trabajadora de la resolución administrativa declarativa de su situación de Incapacidad Permanente Total, deberá comunicarlo a la empresa, en el plazo de los treinta días naturales

BOCM-20210820-6

siguientes, manifestando, por escrito, durante dicho plazo, su decisión de acogerse a la situación de excedencia voluntaria.

Quienes se acojan a esta opción no podrán reingresar en la empresa hasta transcurridos al menos dos años desde la fecha de la resolución administrativa siempre que la misma sea revisable y, dentro de los seis meses siguientes, cuando la resolución tenga carácter definitivo; debiendo el nuevo puesto de trabajo ser compatible con las limitaciones funcionales que tuvieran objetivadas. Se tendrán en cuenta los colectivos específicamente habilitados para esta finalidad en la cláusula 34ª (Jefe y Jefa de Vestíbulo, Agente de Taquilla, Subalterno y Subalterna, Auxiliar Administrativo y Administrativa, Ordenanza y Ayudante.

Para el supuesto específico de personas trabajadoras solicitantes de reingreso que hayan sido declaradas en situación de IPT y tengan menos de 55 años de edad en la fecha de efectos de dicha declaración, la empresa, hasta un cupo anual máximo de cinco personas, garantizará su efectivo reingreso en algún puesto de trabajo de cualquier colectivo de la empresa que sea compatible con sus limitaciones.

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

El derecho al reingreso las personas en situación de excedencia voluntaria provenientes de una previa declaración de Incapacidad Permanente Total podrá ser objeto de transacción o avenencia entre la persona que voluntariamente se decante por esta opción y la empresa, sustituyéndose, en tal caso, el derecho de reincorporación por una compensación económica, a tanto alzado, acordada entre la persona interesada y la empresa, cuyo importe se fijará atendiendo a las circunstancias concurrentes en cada caso concreto individualmente considerado.

Como requisito para su eficacia y validez, cada acuerdo individual que se alcance habrá de formalizarse con asistencia y participación de algún representante de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, ya sea de naturaleza unitaria o sindical.

Ha quedado sin efecto la anterior normativa convencional sobre el derecho a ser contratadas, de nuevo, en la empresa, que ostentaban las personas que vieran extinguida su relación laboral anterior por haber sido declarados en situación de Incapacidad Permanente Total.

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

Se acuerda que el lapso de tiempo transcurrido desde la fecha de finalización del plazo máximo de duración de la situación de I. T. hasta la fecha en que el INSS comunique a la persona afectada su resolución por la que califica tal situación a efectos de incapacidad permanente se tenga en consideración a los

BOCM-20210820-6

únicos efectos del cómputo de antigüedad en el escalafón del colectivo laboral al que esté adscrito la persona trabajadora.

Por lo tanto, este acuerdo únicamente tendrá efectos en materia de permanencia en el escalafón, sin que conlleve incidencia alguna en materia de retribución vinculada a la antigüedad en la empresa, que se seguirá rigiendo por lo dispuesto en el vigente convenio colectivo

A partir de la fecha de firma del presente convenio colectivo, se equipara al régimen de las excedencias por incompatibilidad, aquellas que traigan su causa, debidamente acreditada, en el desarrollo de programas universitarios de ayuda dirigidos al desarrollo de actividades de formación y especialización científica y técnica o investigación (FPU y FPI). Las personas acogidas a este tipo de excedencia deberán solicitar el reingreso en el plazo de un mes desde la finalización del citado programa, considerándose automáticamente en caso contrario, como excedencia voluntaria ordinaria por interés particular.

Se faculta expresamente a la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo para adoptar los acuerdos que correspondan respecto de la aplicación de esta cláusula.

CLÁUSULA 34ª: Clasificación Profesional.

Ambas Partes acuerdan establecer el sistema de clasificación profesional que se recoge en la presente cláusula, coincidiendo en que:

- No supone una modificación de los actuales contenidos funcionales de los distintos colectivos y puestos de trabajo.
- No implica la modificación de los procedimientos que rigen la promoción profesional.
- No conlleva variación de la adscripción de las personas a las diferentes Secciones o Áreas de trabajo.
- No implicará el ejercicio de mayor movilidad funcional de la que correspondiera por aplicación de la normativa sobre clasificación profesional prevista en anteriores Convenios Colectivos.

El presente sistema de clasificación profesional se basa en la aplicación de las siguientes directrices:

1º.- El mantenimiento de una clasificación profesional sustentada en la existencia de grupos profesionales.

2º.- La distinción de tres áreas de actividad: la de operación, vinculada directamente a la actividad de transporte y atención de los viajeros y viajeras; la de mantenimiento, relacionada con la de renovación, puesta en servicio, conservación y mantenimiento del material móvil, instalaciones y equipos; y la de administración corporativa, dedicada a la gestión de la información y del conocimiento, de los recursos humanos y económicos, y de los servicios generales.

3º.- El encuadramiento -con independencia de su adscripción a cualquiera de las tres áreas de actividad enunciadas- de toda la plantilla, atendiendo, de una parte,

BOCM-20210820-6

a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y de otra, al nivel de autonomía e iniciativa, a que tengan que gestionar personas y al grado de responsabilidad con que desarrollen su trabajo, en los siguientes grupos profesionales:

- *De Responsables y Técnicos y Técnicas*, de libre designación y sujetos a sistemas de retribución variable vinculados al cumplimiento de objetivos y a la contribución individual a resultados. En concreto, los trabajadores y trabajadoras de los colectivos de Jefe y Jefa de División, Jefe y Jefa de Servicio, Subjefe y Subjefa de Servicio, Jefe y Jefa de Área, Técnica y Técnico Agregado Superior, Técnica y Técnico Agregado Medio y Técnica y Técnico Agregado Especialista.
- *De Mandos Intermedios y Técnicas y Técnicos no Titulados Cualificados,* de libre disposición, sujetos a sistemas de retribución variable vinculados al cumplimiento de objetivos y a la contribución individual a resultados. En concreto, los mandos intermedios incluidos en los Colectivos de Inspector e Inspectora Jefe o Jefa, Jefe y Jefa de Turno del Despacho de Cargas, Jefe y Jefa de Negociado, Maestro y Maestra, Jefe y Jefa de Línea y Técnico y Técnica de Línea; y las Técnicas y Técnicos no Titulados Cualificados comprendidos en los colectivos de Programador y Programadora Analista, Instructor e Instructora de Formación, Programador y Programadora Operador y Operadora, Inspector e Inspectora del Puesto de Mando, Operador y Operadora del Despacho de Cargas, Operador y Operadora de Explotación de Instalaciones, Supervisor y Supervisora de Material Móvil, Técnico y Técnica Ayudante, Técnico y Técnica Especialista de Material Móvil y Técnico y Técnica de Explotación de Instalaciones.
- *De Empleados y empleadas*, del que formará parte ~~los trabajadores encargados~~ el personal encargado de tareas técnicas de menor nivel, relacionadas con el transporte de viajeros, mantenimiento de materiales e instalaciones, administrativas y comerciales, sin perjuicio de que las mismas se compaginen con funciones de supervisión o coordinación de trabajos. En concreto, los trabajadores y trabajadoras de los colectivos de Auxiliar Técnico y Técnica, Técnico y Técnica en Delineación, Operador y Operadora de TICS, Jefe y Jefa de Depósito, Auxiliar Técnico o Técnica de Movimiento, Maquinista de Tracción Eléctrica, Jefe y Jefa de Sector, Oficial Administrativo y Administrativa, Oficial/a y Ayudante.
- *De Personal Auxiliar,* del que formaran parte las restantes personas trabajadoras encargadas de tareas comerciales y administrativas de menor nivel, auxiliares y subalternas. En concreto, las de los colectivos de Agente de Taquilla, Ordenanza, Subalterno/Subalterna y Auxiliar Administrativo/Administrativa.

Ambas Partes, teniendo en cuenta los principios reseñados, convienen, de un lado, la implantación, a partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo, de la integración en grupos profesionales y áreas de actividad de los distintos colectivos de trabajadores y trabajadoras, tal cual se recoge más adelante en el cuadro correspondiente, y, por otro, declarar a extinguir, por vía natural, los colectivos de Gerente de Estaciones, Contramaestre, Jefe y Jefa de Vestíbulo, Agente de Taquilla, Inspector e Inspectora Interventor o Interventora, Subalterno y Subalterna, Auxiliar Administrativo y Administrativa, Ordenanza, Peón y Ayudante. No obstante lo anterior, los colectivos de Jefe y Jefa de Vestíbulo, Agente de Taquilla, Subalterno y Subalterna, Auxiliar Administrativo y

BOCM-20210820-6

Administrativa y Ordenanza y Ayudante se mantendrán en vigor únicamente para la recolocación de personas con alguna limitación físico-médica temporal o definitiva, o para el reingreso de excedentes con declaración de Incapacidad Permanente Total.

De otra parte, convienen en que la movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional y área de actividad se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas precisas para ejercer la prestación laboral, la formación profesional, los requisitos psicofísicos, etc., del puesto a desempeñar.

La movilidad anterior llevará aparejada la retribución asociada, caso de ser de nivel salarial superior, al colectivo al que corresponda la función asignada, debiendo, en todo caso, estar habilitado el trabajador o trabajadora a través de los procedimientos establecidos en la normativa interna. Caso de producirse vacante definitiva, la primera persona habilitada promocionará al colectivo de nivel salarial superior.

Asimismo, y dentro del mismo grupo profesional y área de actividad, cuando se encomienden a la persona trabajadora funciones correspondientes a un colectivo asignado a un nivel económico inferior mantendrá las retribuciones asociadas a su colectivo de pertenencia.

En cualquier caso, la persona afectada mantendrá su orden escalafonal en el colectivo de origen para el caso de que sea repuesta a su actividad laboral anterior.

Por otro lado, la movilidad funcional en otro grupo profesional distinto del de pertenencia se regirá por lo establecido al efecto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

BOCM-20210820-6

GRUPO		COLECTIVO	ÁREAS DE ACTIVIDAD		
			OPERACIÓN	MANTENIMIENTO	ADMON. CORP.
RESPONSABLES Y TÉCNICOS/AS		JEFE/A DIVISIÓN	X	X	X
		JEFE/A SERVICIO	X	X	X
		SUBJEFE/A SERVICIO	X	X	X
		JEFE/A ÁREA	X	X	X
		T.A.S.	X	X	X
		T.A.M.	X	X	X
		TÉCNICO/A AGREGADO/A ESPECIALISTA	X	X	X
MANDOS INTERMEDIOS Y TÉCNICOS/AS NO TITULADOS/AS CUALIFICADOS/AS	TÉCNICOS/AS NO TITULADOS/AS CUALIFICADOS/AS	PROGRAMADOR/A ANALISTA			X
		INSTRUCTOR/A FORMACIÓN			X
		PROGRAMADOR/A OPERADOR/A		X	
		TÉCNICO/A AYUDANTE	X	X	X
		SUPERVISOR/A MATERIAL MÓVIL		X	
		OPERADOR/A DESPACHO CARGAS	X	X	
		INSPECTOR/A PTO. MANDO	X		
		TÉCNICO/A EXPLOT. INSTALACIONES		X	X
		OPERADOR/A EXPLOT. INSTALACIONES		X	X
		TÉCNICO/A ESP. MATERIAL MÓVIL		X	
	MANDOS INTERMEDIOS	INSPECTOR/A JEFE/A	X		
		JEFE/A TURNO DESPACHO CARGAS	X	X	
		MAESTRO/A	X	X	
		JEFE/A NEGOCIADO			X
		JEFE/A DE LÍNEA	X		
		TÉCNICO/A DE LÍNEA	X		
EMPLEADOS/AS		MAQUINISTA TRACCIÓN ELÉCTRICA	X		
		JEFE/A DEPÓSITO	X		
		OPERADOR/A DE TICS	X		
		OFICIAL/A	X	X	
		AUXILIAR TÉCNICO/A	X	X	X
		JEFE/A SECTOR	X		
		TÉCNICO/A DELINEACIÓN		X	X
		AUXILIAR TÉCNICO/A MOVIMIENTO	X		X
		OFICIAL ADMINISTRATIVO/A			X
		JEFE/A VESTÍBULO (*)	X		
		AYUDANTE (*)	X	X	X
		GERENTE DE ESTACIONES (*)	X		
		CONTRAMAESTRE (*)		X	
		INSPECTOR/A INTERVENTOR/A (*)	X		X
PERSONAL AUXILIAR		AGENTE TAQUILLA (*)	X		
		ORDENANZA (*)	X		X
		SUBALTERNO/A (*)	X		X
		AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A (*)			X
		PEÓN (*)		X	X

(*) Colectivos declarados a extinguir

CLÁUSULA 34ª BIS: Prestaciones temporales de servicio por razones de índole social, médica o de participación en procesos de promoción.

A efectos de lo tratado en la presente cláusula (establecimiento de límites temporales), se entiende por prestación temporal de servicio la situación de adscripción temporal de una persona a puestos de trabajo distintos de los correspondientes a los del colectivo de pertenencia, motivada por razones de índole social, médica o de participación en procesos de promoción en los que se contemple la superación de un período de prácticas como requisito previo para el acceso a las plazas de que se trate.

Las prestaciones de servicio que obedezcan a **razones sociales, dispuestas por el Trabajador o Trabajadora Social,** tendrán una duración máxima de un año, salvo que, en el entendimiento de que la persona afectada pueda, en un plazo más breve, adoptar las medidas precisas para solventar o paliar sus problemas personales, se fije inicialmente uno menor. Los casos atendidos por razones sociales

BOCM-20210820-6

podrán referirse, entre otros, a personas trabajadoras víctimas de violencia doméstica, de género, acoso, o cualesquiera otros con similar repercusión social, con el objeto de eliminar su rastro en publicaciones tales como servicios nombrados, cuadros, vacaciones, etc.; personas trabajadoras en procesos de divorcio, concesión de custodias únicas o compartidas por un máximo de tres meses, mientras la persona regule su situación personal.

Las prestaciones de servicio justificadas en **razones médicas**, **dispuestas por el Servicio de Salud Laboral,** no podrán extenderse más allá de dieciocho meses, y, en cuanto sea posible y siempre con carácter previo a la finalización de ese período, habrá de determinarse si la persona afectada:

- Puede mantener su colectivo de pertenencia y retornar a su puesto de trabajo anterior, con o sin limitaciones funcionales concretas.
- Puede mantener su colectivo de pertenencia y resultar adscrito a otro puesto de trabajo distinto del anterior, con limitaciones funcionales concretas.
- Si debe ser recolocada en otro colectivo distinto del anterior mediante un Expediente de Disminución de Facultades.
- Si debe tramitar un expediente de reconocimiento de incapacidad permanente.

Las prestaciones de servicio derivadas de **la participación voluntaria en procesos de promoción profesional para cubrir puestos de libre designación** (los del grupo profesional de Responsables y Técnicos y Técnicas) tendrán la duración máxima establecida en la correspondiente oferta o anuncio del proceso y, en cualquier caso, no podrá superar la duración de 12 meses (salvo que en el transcurso de este plazo concurran situaciones de IT o de otro motivo de suspensión o permisos que en conjunto superen los 2 meses de duración, en cuyo caso se podrá prorrogar por un tiempo adicional equivalente al de estas ausencias).

CLÁUSULA 35ª: Promoción Profesional.

Se mantienen en vigor, en los actuales términos, los sistemas de promoción vigentes en la empresa de conformidad con la normativa de orden interno.

No obstante, y caso de proceder, en Comisión de Seguimiento y Desarrollo, se podrán acordar las modificaciones que pudiera ser necesario introducir en los referidos sistemas.

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

- **Consolidación de habilitaciones.**

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

- Con efectos del día 1 del mes siguiente al de la firma del convenio colectivo, las 6 personas actualmente habilitadas para desempeñar funciones de Oficial Administrativo/a consolidarán su adscripción a dicho colectivo.

BOCM-20210820-6

- Con efectos del día 1 del mes siguiente al de la firma del convenio colectivo, 10 personas de las actualmente habilitadas para desempeñar funciones de Jefe o Jefa de Depósito consolidarán su adscripción a dicho colectivo, sin perjuicio de lo cual, la Comisión de Seguimiento del convenio colectivo tratará sobre la fecha en que habrán de producirse las restantes consolidaciones.
- Con efectos del día 1 del mes siguiente al de la firma del convenio colectivo, todas las personas que, en dicha fecha, se encuentren habilitadas para desempeñar funciones de Auxiliar Técnico de Movimiento, con destino en el Servicio de Asignación y Planificación Operativa y todas las personas que, en tal fecha, se encuentren habilitadas para desempeñar funciones de Auxiliar Técnico de Movimiento, con destino en puestos de información al usuario en el Servicio de Puesto Central consolidarán su adscripción a dichos colectivos. En ambos casos, salvo renuncia de las personas interesadas.

- **Convocatoria de procedimientos de promoción interna o habilitación.**

Durante la vigencia del convenio colectivo se convocarán 20 plazas y 10 habilitaciones de Oficial Administrativo/Administrativa.

CLÁUSULA 35ª BIS: Período máximo para la consolidación de las habilitaciones.

A partir de la fecha de la firma del convenio colectivo, en aquellos procesos de promoción en los que, bien de manera independiente y única o bien junto a un determinado número de plazas a cubrir de forma inmediata, se oferten habilitaciones para posibilitar la cobertura de necesidades futuras, el aviso de convocatoria del proceso de promoción deberá señalar el período máximo establecido para que quienes las obtengan consoliden la promoción y pasen a formar parte de la plantilla de que se trate.

La duración del plazo máximo previo a la consolidación será, en todo caso, de 24 meses contados desde la fecha de publicación colectiva de los resultados del proceso convocado para designar las personas habilitadas.

Cuando se produzca una vacante en un colectivo para el que figure debidamente habilitada alguna persona, que cumpla los requisitos para el desempeño del nuevo puesto de trabajo, la consolidación se producirá en un plazo máximo de tres meses siguientes a la fecha en que se produzca la vacante. No se entenderá producida una vacante en las siguientes situaciones:

- Incapacidad Temporal (IT), ni de IT de larga duración (mientras no se produzca una declaración de Incapacidad Permanente Total o Absoluta).
- Rebaje temporal de funciones.
- Jornadas reducidas.
- -Prestaciones temporales de servicio.
- Supuestos en que un trabajador o trabajadora acceda a la jubilación parcial, mientras siga teniendo que prestar servicios, durante la situación de jubilación parcial, bien como pago anual o bien como pago acumulado. Cuando finalice completamente dicho pago, sí se entenderá producida la vacante, aunque persista la vinculación laboral con la empresa.

BOCM-20210820-6

El trabajador o trabajadora percibirá el plus de correturnos cuando se le llame para prestar servicio en el colectivo para el que esté habilitado en un turno distinto al que tuviera asignado en su colectivo de procedencia. No percibirá el plus de correturnos cuando durante el desempeño en el colectivo habilitado mantenga el mismo turno que tuviera asignado en su colectivo de pertenencia ni cuando trabaje en el primer turno solicitado en aquellos colectivos en que exista reserva de turno mensual.

En caso de llamamiento a ejercer la habilitación y a efectos de las transiciones entre colectivos (de pertenencia y el habilitado), se tendrán en cuenta las incompatibilidades de turnos establecidas para el colectivo (el de pertenencia o el habilitado) en el que se estuviera prestando servicio en cada momento.

Como condición para que se produzca la consolidación, será preciso que, en el momento de acceder a la misma, quien ostente la habilitación acredite el cumplimiento de todos los requisitos psicofísicos y de cualquier otro tipo precisos para el desempeño de las funciones del nuevo colectivo de acceso.

CLÁUSULA 36ª A): Reconocimientos Médicos.

Los reconocimientos anuales ordinarios de empresa, que, por su incidencia en la seguridad propia, de terceros y de la explotación del servicio, tendrán carácter obligatorio para el personal de las áreas de actividad de Mantenimiento y de Operación, y voluntario para el resto de la plantilla, se realizarán, a opción de la persona interesada, indistintamente dentro o fuera de la jornada de trabajo. A estos efectos, serán citadas al menos con quince días de antelación.

Quienes opten por realizarlos dentro de la jornada deberán efectuar la petición antes de finalizar el año anterior a aquél en que deba realizarse el reconocimiento y en los plazos y forma que, anualmente, se determinen.

Quienes voluntariamente realicen el reconocimiento médico anual fuera del horario laboral adquirirán el siguiente derecho:

- A percibir en la nómina, por una sola vez cada año, la cantidad establecida en la cláusula 6ª punto 2 apartado A).
- A disfrutar de un día en el año natural correspondiente, que tendrá el carácter de vacación.

El día señalado para el reconocimiento médico, con carácter general, no podrá coincidir con los descansos semanales o por convenio, con día de fiesta, con la vacación anual, con el disfrute del período de fiestas agrupadas o con permisos retribuidos concedidos según las normas vigentes. No obstante lo anterior, y a solicitud de la persona interesada, el reconocimiento médico podrá practicarse coincidiendo con un día señalado como su descanso (siempre que no sea sábado, domingo o festivo), para lo que deberá preavisar dentro del último trimestre del año anterior.

Quien haya optado voluntariamente por realizar el reconocimiento fuera de la jornada, acudirá inexcusablemente a la cita en el día y hora señalados. El reconocimiento podrá tener lugar antes o después de la jornada laboral.

BOCM-20210820-6

En todo caso, la persona interesada deberá presentarse en las condiciones adecuadas para la correcta realización del reconocimiento. La infracción de estas normas producirá la nulidad de los derechos establecidos en esta cláusula.

En aquellos casos en que fuera necesario efectuar pruebas médicas complementarias en días posteriores, no se producirá modificación alguna de los derechos económicos ni de vacación establecidos en el párrafo tercero de esta cláusula.

Para el caso de agentes sujetos a reconocimientos médicos obligatorios, las pruebas complementarias que fueran necesarias se realizarán a la mayor brevedad posible y, de manera preferente, si fuera posible, dentro de jornada laboral, si bien, de llevarse a efecto fuera de jornada laboral, el tiempo invertido en estos días posteriores en la realización de dichas pruebas, en la medida que no coincida con la jornada laboral asignada, se compensará, a elección de la persona afectada, como sigue:

- Bien económicamente, percibiendo una gratificación por el tiempo utilizado en tales actuaciones y por importe equivalente al de la hora extraordinaria.
- O mediante el disfrute de tiempo equivalente de descanso retribuido, en fecha o fechas a convenir con su Servicio.

Se mantendrán estos derechos en el caso de que, por causas no imputables a la persona trabajadora, el reconocimiento no se llevase a efecto dentro del año natural correspondiente.

El tiempo empleado en la realización del reconocimiento tendrá la consideración de tiempo real de trabajo a los solos efectos de la calificación de los accidentes que pudieran producirse durante los desplazamientos que fueran precisos para acudir a la clínica.

El disfrute del día de vacación por quienes hayan adquirido el compromiso de realizar el reconocimiento fuera de la jornada de trabajo, se efectuará agrupando ese día a la vacación anual, al período de fiestas agrupadas o situándolo antes o a continuación de días de fiesta de ámbito nacional, local, de la Comunidad de Madrid o de la empresa, según los casos, siguiendo los criterios acordados sobre el disfrute de este día, y, donde no existan criterios expresamente pactados, por acuerdo con su Servicio o Sección.

Se faculta a la Comisión de Seguimiento y Desarrollo o, en su caso, al Comité de Seguridad y Salud, para conocer y resolver cualesquiera incidencias o cuestiones relacionadas con el desarrollo y aplicación de esta cláusula.

CLÁUSULA 36ª B): Salud Laboral.

La Dirección de la empresa y los Representantes de los Trabajadores y Trabajadoras coinciden en la importancia de realizar una eficaz política de prevención de riesgos laborales, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de la plantilla.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las competencias referidas en el art. 39 de la Ley 31/1995, entre las cuales integrará entre sus competencias y

BOCM-20210820-6

prestará atención a aquellos asuntos relacionados con el medio ambiente laboral. En particular, en el Comité de Seguridad y Salud se tratará de:

- La revisión y, en su caso, actualización de los profesiogramas de los colectivos de ingreso.
- El estudio y evaluación específica de las circunstancias relevantes, desde el punto de vista de prevención laboral, que concurren en la actividad laboral de los distintos colectivos de la empresa.

Los Delegados y Delegadas de Prevención miembros del Comité de Seguridad y Salud se designarán por el Comité de Empresa en los términos establecidos en la cláusula 38ª del presente texto convencional.

CLÁUSULA 37ª: Creación de una Comisión sobre amianto en Metro

Conscientes de la problemática asociada a la presencia de amianto en la empresa, ambas Partes acuerdan crear una Comisión mixta, con competencias específicas en materias relacionadas con el amianto, compuesta, de una parte, por la Dirección de la empresa y, de otra, por la Parte Social que estará representada por un miembro designado por cada organización sindical firmante del presente convenio colectivo. A petición de cualquiera de las Partes, podrán asistir a las reuniones de esta Comisión las personas que fueran designadas como Asesores y Asesoras Externas.

Esta Comisión sobre amianto en Metro, que se constituirá formalmente con fecha de efectos del día uno del mes siguiente al de la firma del convenio colectivo y se mantendrá durante la vigencia inicial o prorrogada del mismo, tendrá competencias y facultades para tratar, desarrollar, y, en su caso, formular y trasladar propuestas, y hacer seguimiento de los siguientes aspectos relativos a la presencia de amianto en Metro:

- Actuaciones, con carácter general, sobre información a personas trabajadoras.
- Seguimiento del plan o estrategia de acción para la gestión y eliminación del amianto en Metro de Madrid, S.A, así como, en particular, de los procesos de caracterización e identificación de elementos con amianto, y de los procesos para su eliminación o control.
- Continuar con los aspectos técnicos y laborales derivados de la inscripción en el Registro de Empresas con Riesgo de Amianto (RERA), que Metro tiene previsto llevar a efecto próximamente, así como la definición, tratamiento, desarrollo y seguimiento de actividades que pueden ser asumidas por Metro, así como de las condiciones de trabajo asociadas a estas actividades.

Asimismo, y a petición de cualquiera de las representaciones en la Comisión, se podrán tratar y, en su caso, formular y trasladar propuestas sobre aquellos otros asuntos que las Partes decidan plantear y que pasarán a formar también parte de las competencias de esta Comisión.

BOCM-20210820-6

A este respecto, y a petición unánime de las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio colectivo, que conforman la Parte Social, esta Comisión tendrá competencias para tratar también los siguientes asuntos:

- Acuerdos sobre indemnización para trabajadores y trabajadoras (o para sus familias) afectos de declaración de enfermedad profesional por amianto, incluidos los posibles recargos de prestaciones.
- Compensaciones para trabajadores y trabajadoras por una posible exposición al amianto con ocasión de su prestación laboral en Metro de Madrid.

Las Partes declaran su voluntad de que esta Comisión sobre amianto en Metro sea la única Comisión específica sobre la materia que exista en la empresa, como consecuencia de la firma del presente convenio colectivo por parte de todas las organizaciones sindicales que conforman la Representación Social en la Comisión Negociadora del citado convenio. En coherencia con lo cual, tras la firma del presente convenio colectivo y a partir de la fecha de constitución formal de esta Comisión, en las condiciones antes descritas, se extinguirá y quedará sin efecto la denominada *Comisión de seguimiento y ejecución de la estrategia de acción para la gestión del amianto en Metro de Madrid, S.A. y del Plan para su eliminación*, constituida con fecha 14 de marzo de 2018.

No obstante lo anterior, esta Comisión sobre amianto en Metro respetará los ámbitos competenciales específicamente reservados por la normativa vigente a favor del Comité de Seguridad y Salud de la empresa, así como a los foros de negociación colectiva en la empresa, habilitados vía Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo (a la que trasladará en primer lugar sus propuestas, para el debate y, en su caso, toma de decisiones o adopción de acuerdos que corresponda) y mediante las reuniones entre la Dirección de la empresa y la Comisión Permanente del Comité de Empresa. A este respecto, se podrá recabar recíprocamente de cada ámbito y foro la información concreta que corresponda.

CAPÍTULO V: PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

CLÁUSULA 38ª: Derechos y garantías sindicales y de representación en la empresa.

Se establecen para el desarrollo de la actividad sindical, en sus distintas facetas y ámbitos de representación, los siguientes derechos y garantías:

1.- Comité de Empresa:

Las personas componentes del Comité de Empresa dispondrán de 40 horas mensuales para el desarrollo de sus actividades sindicales, o del crédito horario que para tales actividades fije en cada momento la legislación aplicable.

El crédito horario por este concepto podrá ser acumulado en uno o varios de sus componentes hasta su completa liberación y sin rebasar el máximo total.

BOCM-20210820-6

Cuando la elección de las personas componentes del Comité de Empresa se haya efectuado por el sistema de listas cerradas, siendo la afiliación a una Organización Sindical factor determinante de la elección, será causa automática de extinción del mandato y pérdida de la condición de representante legal de los trabajadores y trabajadoras y miembro del Comité de Empresa, la baja en la organización sindical por la que se presentó y en cuya lista fue elegido, pudiendo la organización sindical afectada designar en su caso a quien haya de sustituirle de entre quienes conformasen la misma lista.

2.- Delegados y Delegadas Sindicales:

Los delegados y delegadas sindicales designadas por cada organización sindical que haya obtenido representación en el Comité de Empresa dispondrán de 40 horas mensuales para el desarrollo de sus actividades sindicales, o del crédito horario que para tales actividades fije en cada momento la legislación aplicable.

El crédito horario por este concepto podrá ser acumulado en uno o varios de sus componentes hasta su completa liberación y sin rebasar el máximo total.

3.- Comité de Seguridad y Salud:

Los y las ocho vocales del Comité de Seguridad y Salud (Delegados y Delegadas de prevención) dispondrán de 40 horas mensualmente para atender las tareas relacionadas con la seguridad y la salud laboral, así como del crédito horario adicional que establece el artículo 37.1 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales.

Los y las vocales del Comité de Seguridad y Salud (Delegados y Delegadas de Prevención) se elegirán libremente, mediante designación unánime o mayoritaria, por el Comité de Empresa, pudiendo recaer el cargo en cualquier persona trabajadora de la empresa ya ostente o no la condición de vocal del propio Comité de Empresa.

4.- Otras comisiones:

Con las competencias que respectivamente les atribuye el clausulado del presente Convenio Colectivo, se constituirán las siguientes comisiones: la de igualdad; la de formación; la de la refundición de la normativa laboral y la de amianto en la empresa.

5.- Otras garantías sindicales:

- El Comité de Empresa y las Organizaciones Sindicales que tengan representación en el Comité de Empresa tendrán derecho a manifestar por escrito -mediante boletines Informativos- sus criterios y decisiones tomados colegiadamente, sobre cuestiones de interés laboral y que afecten a la empresa, así como a publicar ofertas de servicios u otras cuestiones de interés laboral para sus afiliados. Los gastos de impresión y distribución de tales boletines serán a cargo de la empresa.

BOCM-20210820-6

El número máximo de boletines o avisos sindicales que podrá publicar, a cargo de la empresa, cada Organización Sindical será de 130 anuales. También, el Comité de Empresa, como órgano de representación unitaria, podrá publicar un máximo de 130 avisos anuales, en los términos ya expresados, y suscritos por el Secretario/a o Presidente/a de dicho Comité o por quien ostente su representación en cada momento.

En ningún caso la empresa será responsable de las opiniones, criterios o manifestaciones vertidas en los avisos sindicales, sino que tal responsabilidad recaerá en el órgano colegiado firmante de los mismos. En este sentido, cada organización sindical se compromete a informar a la Dirección de la empresa de las personas que, en cada momento, componen dicho órgano colegiado, si así le fuera requerido, como condición previa e ineludible para la publicación de avisos sindicales.

- El Comité de Empresa y las Organizaciones Sindicales con representación en el mismo tendrán acceso a la intranet de la Empresa "Andén Central" con el perfil de usuario/usuaria y soporte que se determine al efecto.
- Se facilitará la comunicación del Comité de Empresa y de las secciones sindicales con las personas trabajadoras que desarrollen su actividad laboral mediante la modalidad de teletrabajo.

CAPÍTULO VI: CATÁLOGO DE FALTAS Y SANCIONES Y PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

CLÁUSULA 39ª: Catálogo de faltas y sanciones y procedimiento disciplinario.

A)- Definición y calificación de las faltas

Se considera falta laboral toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor, la normativa convencional y las órdenes e instrucciones emanadas de la dirección de la empresa en el uso de sus facultades directivas, así como también el incumplimiento por parte de los empleados y empleadas de los deberes y obligaciones laborales.

Las faltas laborales se gradúan y clasifican, de menor a mayor, en atención a su importancia, gravedad intrínseca, consecuencias derivadas de la falta para la prestación del servicio, trascendencia, intencionalidad, reincidencia y conducta, en tres categorías:

1.- Faltas laborales leves.
2.- Faltas laborales graves.
3.- Faltas laborales muy graves.

La reiteración de una falta de una misma graduación y de una misma naturaleza, dentro del período de un año, será causa para clasificarla en el grupo inmediatamente superior, es decir, la reiteración de una falta leve supondrá que la siguiente falta leve de la misma naturaleza, podrá ser calificada y sancionada

BOCM-20210820-6

como falta grave, y, la reiteración de una falta grave supondrá que la siguiente falta grave de la misma naturaleza, podrá ser calificada y sancionada como falta muy grave.

La calificación y tipificación de las faltas se efectuará con sujeción a las siguientes normas:

- Cuando una falta pueda quedar comprendida en más de una definición se la identificará con la que más específicamente se ciña o ajuste a la cometida.
- Cuando en una misma ocasión resulten imputables a una misma persona varias faltas que se deriven forzosamente unas de otras, se le inculpará únicamente por la falta, primitiva o derivada, a la que corresponda gravedad mayor. Las restantes faltas no se sancionarán y serán únicamente tenidas en cuenta al efecto de imponer la sanción que corresponda.
- Cuando resulten imputables a una misma persona diversas faltas independientes entre sí, podrán acumularse tanto los diversos incumplimientos como sus respectivas sanciones.

B) Catálogo de faltas o incumplimientos laborales.

B.1.- Faltas leves. Son faltas leves:

1. La alteración o permuta de días de descanso o de servicio sin autorización.
2. Un día de ausencia injustificada al trabajo, sin perjuicio de lo previsto en el número 3 del apartado B.2 como faltas graves.
3. La falta de atención o el trato incorrecto a viajeros, clientes u otros empleados o empleadas de la compañía (Metro de Madrid) o de empresas relacionadas con ella, siempre que no merezca otra calificación según lo previsto en este catálogo.
4. La falta de higiene personal, con ocasión del desempeño de la actividad laboral.
5. La falta de uso o utilización incorrecta de las prendas de uniforme o de trabajo.
6. La ausencia de preaviso en caso de retraso en la toma de servicio o de faltas al trabajo.
7. La primera falta de puntualidad en supuestos no autorizados.
8. La imprudencia o negligencia, cuando de la misma se hubiere derivado perjuicio para la empresa y siempre que no constituya falta grave o muy grave.
9. El incumplimiento de las normas de control de entrada o de salida del trabajo.
10. La infracción de normativas, procedimientos, consignas, reglamentos, circulares, instrucciones y órdenes de servicio, siempre que no constituya falta grave o muy grave.
11. Jugar o causar alborotos en lugares de atención al público, o de tránsito de viajeros.
12. La manipulación o utilización indebida de instalaciones, documentos, equipos o teléfonos de la empresa, siempre que no constituya falta grave o muy grave.
13. La pérdida o extravío de documentos por negligencia.
14. La presentación extemporánea a la empresa de los partes médicos de baja, confirmación o alta por enfermedad o accidente.

BOCM-20210820-6

15. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, así como los datos fiscales y personales que tengan repercusión en el ámbito de la relación laboral.
16. No contestar, en el plazo que se establezca, a las peticiones de información que la empresa dirija por escrito.
17. No identificarse, con el número de identificación empresarial (DNE), a petición de usuarios o autoridades.
18. El retraso injustificado en la entrega de partes de trabajo o de otros justificantes requeridos por la empresa.
19. La negativa a firmar el recibí de documentos o comunicaciones remitidos por la empresa.
20. El incumplimiento de los principios de actuación establecidos específicamente para los empleados en el código ético de la empresa, siempre que tal incumplimiento no constituya una falta grave o muy grave, por aplicación del presente catálogo o de la normativa laboral vigente.

B.2.- Faltas graves. Son faltas graves:

1. Atender asuntos particulares dentro de jornada, desatendiendo advertencias previas.
2. Dos días de ausencia injustificada al trabajo durante un período de treinta días naturales siguientes al de la primera ausencia.
3. Un día de ausencia injustificada al trabajo cuando se produzca en los días 24, 25, 31 de diciembre, 1 ó 6 de enero o en días de guardia por descanso semanal del resto de la Sección o cuando cause trastornos al servicio o perjuicios a los compañeros, por concurrir en una misma jornada laboral las ausencias injustificadas de varios trabajadores pertenecientes a la misma categoría o colectivo.
4. Autorizar o permitir viajar en la red a personas sin título de transporte válido.
5. Permutar el servicio asignado, o los días de descanso, cuando constituya una práctica o conducta contraria a la buena fe, que tenga por finalidad la de reducir el número de horas de trabajo.
6. Dormir durante la jornada de trabajo.
7. Hacer constar información falsa, o no ajustada a la realidad, en libros, registros, documentos o partes de accidentes de trabajo.
8. La tardanza excesiva e injustificada en el inicio o en el desempeño del trabajo o la ejecución deficiente del mismo.
9. No atender debidamente los servicios de guardias técnicas o de disponibilidad.
10. El encubrimiento o complicidad en la comisión de faltas graves o muy graves.
11. La embriaguez, fuera de las horas de servicio, vistiendo uniforme o prendas de trabajo de la empresa
12. La ocultación, o la falta de notificación, por parte de los mandos, de las faltas cometidas por las personas que dependan de ellos.
13. La segunda falta de puntualidad, en supuestos no autorizados, dentro de un mes natural.
14. La falta del debido respeto y consideración, el trato discriminatorio, así como los insultos y las amenazas dirigidas a viajeros, clientes u a otros empleados o empleadas de la compañía (Metro de Madrid) o de empresas relacionadas con ella.
15. Fichar o firmar por otra persona la entrada o salida del trabajo o simular su presencia en el mismo por otro medio.

BOCM-20210820-6

16. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada o sin autorización, siempre que ello no hubiere causado perjuicio al servicio ni riesgo a la integridad de las personas o de las cosas.
17. Fumar en lugares en que esté prohibido hacerlo.
18. Hacer desaparecer o destruir materiales, útiles o documentos de la empresa o relacionados con la misma.
19. Las acciones u omisiones imprudentes o negligentes que causen la interrupción del servicio a los viajeros o lesiones a la persona infractora, así como las que originen riesgo de lesiones a terceros, las que provoquen lesiones efectivas a éstos que no requieran más que una primera asistencia facultativa, o las que provoquen daños materiales a la empresa por importe superior a 6.000 euros.
20. La delegación abusiva de funciones en personal de inferior nivel.
21. El incumplimiento del horario de salidas de los trenes, o el de los tiempos establecidos de ocupación de cabecera, o de recorrido, para la circulación de dicho material móvil en la red.
22. Provocar, de forma injustificada, el retraso de otras unidades en la circulación de trenes.
23. La indisciplina o desobediencia, siempre que no constituya falta muy grave.
24. La infracción de normas de protección de datos personales.
25. La infracción de normativas, procedimientos, consignas, reglamentos, circulares u órdenes de servicio que cause la interrupción del servicio a los viajeros o lesiones a la persona infractora, así como la que originen riesgo de lesiones a terceros, la que genere lesiones efectivas a éstos que no requieran más que una primera asistencia facultativa, o la que provoque daños materiales a la empresa por importe superior a 6000 euros.
26. La infracción de normativas, procedimientos, consignas, reglamentos, circulares, órdenes de servicio, relativos a normas de circulación ferroviaria o vial, normas sobre trabajos con riesgos eléctricos, normas sobre prevención de riesgos laborales o normas de protección civil. Como excepción, se considerará falta leve la infracción de normas de circulación ferroviaria que se produzca con ocasión del cierre de puertas de los trenes y que cause a los viajeros únicamente molestias o lesiones que no requieran más que una primera asistencia facultativa, siempre que la orden de arranque del tren vaya precedida por la comprobación de que todas las puertas están cerradas y que no hay inconveniente para iniciar la marcha.
27. Leer, emplear medios audiovisuales no autorizados o comer durante la prestación del servicio.
28. El mal uso, o uso indebido, de herramientas, materiales, equipos, servicios, registros informáticos e instalaciones de la empresa.
29. La deficiente conservación de documentos, materiales, equipos o máquinas de la empresa o provocar su menoscabo o desaparición.
30. La negativa injustificada a realizar un trabajo o servicio.
31. No advertir sobre la existencia de riesgos laborales o no vigilar la adopción de las medidas de prevención establecidas.
32. No comunicar los desperfectos o incidencias causados o de los que se tuviere conocimiento con motivo de la prestación del servicio.
33. No comunicar la pérdida de la habilitación administrativa precisa para el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo.
34. No entregar los objetos extraviados en la forma que establezcan las disposiciones de la empresa.

BOCM-20210820-6

35. No presentar la documentación exigida por disposiciones legales o de Seguridad Social.
36. No usar, o emplear indebidamente, los equipos o prendas de seguridad.
37. Obstaculizar el ejercicio de derechos sindicales.
38. Permitir viajar en las cabinas de los trenes a personas que no tengan autorización para hacerlo.
39. Practicar o fomentar juegos de azar durante el tiempo de trabajo.
40. La presentación de alegaciones o documentos falsos para obtener permisos, anticipos, o cualquier otro tipo de prestación o beneficio.
41. La provocación o simulación de averías o defectos en máquinas, equipos o vehículos.
42. La solicitud o aceptación de regalos (salvo que se trate de meras muestras de cortesía habitual).
43. Suplantar a otra persona o falsificar su firma.
44. La utilización por tercero de títulos de transporte entregados por la empresa para el uso personal de la persona trabajadora o de sus familiares.

B.3.- Faltas muy graves. Son faltas muy graves:

1. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada o sin autorización, que hubiere causado perjuicio al servicio o riesgo a la integridad de las personas o de las cosas.

Se consideran incumplimientos equiparables al abandono del puesto de trabajo con perjuicio para el servicio, los supuestos de desalojo injustificado al andén de los viajeros de un tren o su evacuación injustificada por la plataforma de vía y el de encierre o retirada de servicio, sin causa justificada, de un tren que se encontraba en circulación.

2. El abuso de autoridad.
3. El acoso laboral, por razón de sexo o sexual.
4. Las agresiones físicas a clientes o a otros empleados y empleadas de la compañía (Metro de Madrid) o de empresas relacionadas con ella.
5. Tres, o más, días de ausencia injustificada al trabajo durante un período de treinta días naturales siguientes al de la primera ausencia.
6. La competencia desleal con la empresa.
7. La conducción de cualquier material o vehículo con auriculares o el uso no autorizado de teléfono mientras se realiza esa función de conducción.
8. La deslealtad o transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
9. La detección positiva para metabolitos de drogas de abuso.
10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
11. El estado de embriaguez en el trabajo y el consumo de bebidas alcohólicas o sustancias estupefacientes durante la jornada laboral.
12. La tercera falta de puntualidad, o siguientes, en supuestos no autorizados, dentro de un mes natural.
13. La emisión, donación o venta fraudulenta de títulos de transporte, así como su falta de entrega a los compradores.
14. La sustracción, el hurto, el robo, la estafa, el desfalco o la apropiación indebida efectuados en las dependencias de la empresa, en los lugares en que se preste servicio por encargo de ella, o sobre bienes de la misma.
15. Las acciones u omisiones imprudentes o negligentes que causen la interrupción del servicio a los viajeros durante más de una hora, así como las

BOCM-20210820-6

que motiven el fallecimiento o lesiones a terceras personas que requieran tratamiento médico o quirúrgico, o las que provoquen daños materiales a la empresa por importe superior a 30.000 euros.

16. El incumplimiento de los servicios mínimos o de mantenimiento acordados o establecidos por la autoridad competente.
17. El incumplimiento de las normas de incompatibilidad de puestos de trabajo en el sector público.
18. El incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales que ocasione accidentes.
19. La infracción de normativas, procedimientos, consignas, reglamentos, circulares, instrucciones u órdenes de servicio que cause la interrupción del servicio a los viajeros durante más de una hora, así como la que motive el fallecimiento o lesiones a terceras personas que requieran tratamiento médico o quirúrgico, o la que provoque daños materiales a la empresa por importe superior a 30.000 euros.
20. Las injurias y calumnias públicas que redunden en desprestigio de la empresa.
21. La manifiesta insubordinación frente a superiores jerárquicos, entendida como la falta de sujeción a las órdenes impartidas por los mandos, con desconocimiento de su autoridad; o como la negativa reiterada y rebelde a cumplir una orden.
22. La negativa a someterse a control de alcohol o tóxicos; así como la negativa a someterse a cualquier otro sistema de vigilancia de la salud cuando ese examen resulte obligatorio en la evaluación de riesgos del puesto de trabajo.
23. La participación activa en huelga ilegal. Se equipara a este incumplimiento el supuesto de realización de actividades dirigidas al incumplimiento generalizado de los servicios mínimos o de mantenimiento legalmente establecidos.
24. La simulación de enfermedad o accidente.
25. Ordenar la ejecución de trabajos que impliquen riesgo mortal sin adoptar previamente las medidas de seguridad necesarias en la instalación, ambiente o lugar peligroso, así como no dotar a quienes deben efectuar aquello de los mecanismos, útiles o prendas de seguridad adecuados al riesgo de que se trate.
26. Ordenar, con abuso manifiesto de autoridad o de confianza, a cualquier agente trabajos particulares durante las horas de trabajo.
27. No paralizar inmediatamente el trabajo o servicio cuando se pueda apreciar la inminencia de riesgos muy graves para quienes lo ejecuten, bien por causas imprevistas o excepcionales o bien por no disponer de momento de los mecanismos, útiles o prendas de seguridad necesarios.
28. Presentar niveles de alcohol que superen las tasas establecidas.
29. Trabajar en situación de incapacidad temporal o realizar actividades incompatibles con la misma.
30. Usar fraudulentamente los medios de pago de la empresa.
31. Violar, de manera consciente y deliberada, el secreto de la correspondencia o de documentos reservados.
32. La solicitud o aceptación de regalos (que no sean meras muestras de cortesía habitual), o de cualquier tipo de comisiones o recompensas, que provengan de personas o entidades ajenas a la empresa.

BOCM-20210820-6

C) Procedimiento disciplinario y sanciones.

Ambas partes convienen en mantener el procedimiento disciplinario actualmente vigente, conforme a la normativa de la empresa, básicamente recogido en el convenio colectivo de 1983, incluidos los acuerdos alcanzados en las reuniones de su comisión de seguimiento y control, y se emplazan a efectuar su actualización en el seno de la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del presente convenio colectivo.

CAPÍTULO VII: PROCEDIMIENTO VOLUNTARIO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

CLÁUSULA 40ª: Procedimiento voluntario de solución de conflictos.

Ambas partes acuerdan, de conformidad a lo establecido en los artículos 82.3 y 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores, que en los supuestos de materias reguladas en este Convenio Colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez finalizado el periodo de consultas previas sin acuerdo, se someterá, en primera instancia, la cuestión a la Comisión de Seguimiento y Desarrollo en los términos establecidos en la cláusula 4ª de este texto convencional.

En el caso de que no fuese posible llegar al acuerdo según las previsiones establecidas en el convenio colectivo y Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán esta cuestión a un sistema de mediación, con la finalidad de solventar de manera efectiva las discrepancias que pudieran surgir sobre la materia tratada, acudiendo para ello al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

DISPOSICIONES FINALES

CLÁUSULA 41ª: Cláusula de Garantía.

El presente Convenio Colectivo, en virtud del principio de jerarquía normativa establecido en el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, queda sometido, en su aplicación y eficacia, a la legislación general común, tanto laboral como administrativa o presupuestaria. En este sentido, en el caso de que durante la vigencia del presente convenio colectivo se fijasen mejoras de las condiciones que establece, por pactos sociales o recomendaciones de la Autoridad Administrativa competente, las cláusulas del Convenio Colectivo se entenderán automáticamente modificadas y adaptadas a aquellas mejoras.

CLÁUSULA 42ª: Vinculación a la totalidad.

El Convenio Colectivo constituye un todo orgánico e indivisible y a todos los efectos de su aplicación práctica será considerado global y conjuntamente, y las Partes firmantes quedan mutuamente obligadas a su íntegro y total cumplimiento.

En el supuesto de que la autoridad administrativa estimara que alguno de los pactos del Convenio conculca la legalidad vigente, si la Jurisdicción Laboral dejara sin efecto o impidiera la ejecución de alguna de sus disposiciones o circunstancias o normas sobrevenidas impidieran el cumplimiento de lo pactado, quedará en suspenso la eficacia del Convenio en su total o global contenido, salvo que las Partes adoptaran, de mutuo acuerdo, una solución alternativa.

BOCM-20210820-6

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2020

COLECTIVO	NIVEL	S. BASE	SBM	PAGA EXTRA	PAGA PLUS CONVENIO	UNIENIO	NOCTUR-NIDAD	H. Extra Diurna	H. Extra Nocturna
JEFE/A DIVISIÓN	NIVEL_01 00	81.569,39	5.624,89	4.690,24	1.469,94	514,84			
JEFE/A SERVICIO	NIVEL_02 00	59.131,50	4.077,61	3.400,06	1.469,94	375,73			
SUBJEFE/A SERVICIO	NIVEL_03 00	50.546,08	3.485,57	2.906,40	1.469,94	322,50			
INSPECTOR/A JEFE/A	NIVEL_04 00	42.440,86	2.926,65	2.440,35	1.469,94	272,25	4,55	44,76	52,29
JEFE/A ÁREA	NIVEL_04 00	42.440,86	2.926,65	2.440,35	1.469,94	272,25	4,55	44,76	52,29
PROGRAMADOR/A ANALISTA	NIVEL_04 00	42.440,86	2.926,65	2.440,35	1.469,94	272,25	4,55	44,76	52,29
INSTRUCTOR/A FORMACIÓN	NIVEL_05 00	40.208,29	2.772,70	2.311,98	1.469,94	258,41	4,28	40,26	48,76
JEFE/A TURNO DESP. CARGAS	NIVEL_05 00	40.208,29	2.772,70	2.311,98	1.469,94	258,41	4,28	40,26	48,76
PROGRAMADOR/A OPERADOR/A	NIVEL_05 00	40.208,29	2.772,70	2.311,98	1.469,94	258,41	4,28	40,26	48,76
TÉCNICO/A AGREGADO/A SUPERIOR	NIVEL_05 00	40.208,29	2.772,70	2.311,98	1.469,94	258,41	4,28	40,26	48,76
TÉCNICO/A ESPECIALISTA M.M.	NIVEL_06 00	38.577,69	2.660,25	2.218,22	1.469,94	248,30	4,27	36,64	44,20
GERENTE DE ESTACIÓN	NIVEL_06 00	38.577,69	2.660,25	2.218,22	1.469,94	248,30	4,27	36,64	44,20
INSPECTOR/A PUESTO MANDO	NIVEL_06 00	38.577,69	2.660,25	2.218,22	1.469,94	248,30	4,27	36,64	44,20
JEFE/A DE LÍNEA	NIVEL_06 00	38.577,69	2.660,25	2.218,22	1.469,94	248,30	4,27	36,64	44,20
JEFE/A NEGOCIADO	NIVEL_06 00	38.577,69	2.660,25	2.218,22	1.469,94	248,30	4,27	36,64	44,20
MAESTRO/A	NIVEL_06 00	38.577,69	2.660,25	2.218,22	1.469,94	248,30	4,27	36,64	44,20
OPERADOR/A DESP. CARGAS	NIVEL_06 00	38.577,69	2.660,25	2.218,22	1.469,94	248,30	4,27	36,64	44,20
OPERADOR/A EXPLOT. INSTALAC.	NIVEL_06 00	38.577,69	2.660,25	2.218,22	1.469,94	248,30	4,27	36,64	44,20
SUPERVISOR/A MAT. MÓVIL	NIVEL_06 00	38.577,69	2.660,25	2.218,22	1.469,94	248,30	4,27	36,64	44,20
TÉCNICO/A AGREGADO/A ESPEC.	NIVEL_06 00	38.577,69	2.660,25	2.218,22	1.469,94	248,30	4,27	36,64	44,20
TÉCNICO/A AGREGADO/A MEDIO/A	NIVEL_06 00	38.577,69	2.660,25	2.218,22	1.469,94	248,30	4,27	36,64	44,20
TÉCNICO/A AYUDANTE	NIVEL_06 00	38.577,69	2.660,25	2.218,22	1.469,94	248,30	4,27	36,64	44,20
TÉCNICO/A EXPLOT.INSTALAC.	NIVEL_06 00	38.577,69	2.660,25	2.218,22	1.469,94	248,30	4,27	36,64	44,20
AUXILIAR TÉCNICO/A	NIVEL_07 00	36.980,82	2.550,14	2.126,40	1.469,94	238,39	4,13	34,69	43,49
TÉCNICO/A DE LÍNEA	NIVEL_07 00	36.980,82	2.550,14	2.126,40	1.469,94	238,39	4,13	34,69	43,49
TÉCNICO/A DELINEACIÓN	NIVEL_07 00	36.980,82	2.550,14	2.126,40	1.469,94	238,39	4,13	34,69	43,49
CONTRAMAESTRE	NIVEL_08 00	36.114,61	2.490,40	2.076,59	1.469,94	233,02	4,10	33,75	41,67
JEFE/A DEPÓSITO	NIVEL_09 00	35.032,26	2.415,77	2.014,35	1.469,94	226,31	4,09	32,80	39,77
OPERADOR/A T.I.C.S.	NIVEL_09 00	35.032,26	2.415,77	2.014,35	1.469,94	226,31	4,09	32,80	39,77
AUX. TÉCNICO/A MOVIMIENTO	NIVEL_10 00	34.038,70	2.347,25	1.957,23	1.469,94	220,15	3,99	32,32	39,65
MAQUINISTA T.E.	NIVEL_10 00	34.038,70	2.347,25	1.957,23	1.469,94	220,15	3,99	32,32	39,65
JEFE/A SECTOR	NIVEL_10 00	34.038,70	2.347,25	1.957,23	1.469,94	220,15	3,99	32,32	39,65
OFICIAL/A	NIVEL_10 00	34.038,70	2.347,25	1.957,23	1.469,94	220,15	3,99	32,32	39,65
OFICIAL ADMMINISTRATIVO/A	NIVEL_10 00	34.038,70	2.347,25	1.957,23	1.469,94	220,15	3,99	32,32	39,65
INSPECTOR/A INTERVENTOR/A	NIVEL_11 00	31.934,78	2.202,17	1.836,25	1.469,94	207,11	3,66	29,16	35,66
JEFE/A VESTÍBULO	NIVEL_11 00	31.934,78	2.202,17	1.836,25	1.469,94	207,11	3,66	29,16	35,66
AGENTE TAQUILLA	NIVEL_12 00	29.170,85	2.011,57	1.677,32	1.469,94	189,97	3,56	28,32	35,60
AUX. TCO. MÁQ. REPRODUCT.	NIVEL_12 00	29.170,85	2.011,57	1.677,32	1.469,94	189,97	3,56	28,32	35,60
AYUDANTE	NIVEL_12 00	29.170,85	2.011,57	1.677,32	1.469,94	189,97	3,56	28,32	35,60
TELEFONISTA RECEPCIONISTA	NIVEL_12 00	29.170,85	2.011,57	1.677,32	1.469,94	189,97	3,56	28,32	35,60
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	NIVEL_13 00	27.607,32	1.903,75	1.587,42	1.469,94	180,28	3,53	27,01	33,01
MOZO/A LIMPIEZA	NIVEL_13 00	27.607,32	1.903,75	1.587,42	1.469,94	180,28	3,53	27,01	33,01
ORDENANZA	NIVEL_13 00	27.607,32	1.903,75	1.587,42	1.469,94	180,28	3,53	27,01	33,01
PEÓN	NIVEL_13 00	27.607,32	1.903,75	1.587,42	1.469,94	180,28	3,53	27,01	33,01
SUBALTERNO /A	NIVEL_13 00	27.607,32	1.903,75	1.587,42	1.469,94	180,28	3,53	27,01	33,01

BOCM-20210820-6

ANEXO II

TABLA SALARIAL 2021

COLECTIVO	NIVEL	S. BASE	SBM	PAGA EXTRA	PPC	UNIENIO	NOCTUR-NIDAD	H. Extra Diurna	H. Extra Nocturna
JEFE/A DIVISIÓN	NIVEL_01 00	82.303,51	5.675,51	4.732,45	2.092,92	519,48			
JEFE/A SERVICIO	NIVEL_02 00	59.663,68	4.114,31	3.430,66	2.092,92	379,11			
SUBJEFE/A SERVICIO	NIVEL_03 00	51.000,99	3.516,94	2.932,56	2.092,92	325,40			
INSPECTOR/A JEFE/A	NIVEL_04 00	42.822,83	2.952,99	2.462,31	2.092,92	274,70	4,59	45,16	52,76
JEFE/A ÁREA	NIVEL_04 00	42.822,83	2.952,99	2.462,31	2.092,92	274,70	4,59	45,16	52,76
PROGRAMADOR/A ANALISTA	NIVEL_04 00	42.822,83	2.952,99	2.462,31	2.092,92	274,70	4,59	45,16	52,76
INSTRUCTOR/A FORMACIÓN	NIVEL_05 00	40.570,16	2.797,65	2.332,78	2.092,92	260,73	4,32	40,62	49,20
JEFE/A TURNO DESP. CARGAS	NIVEL_05 00	40.570,16	2.797,65	2.332,78	2.092,92	260,73	4,32	40,62	49,20
PROGRAMADOR/A OPERADOR/A	NIVEL_05 00	40.570,16	2.797,65	2.332,78	2.092,92	260,73	4,32	40,62	49,20
TÉCNICO/A AGREGADO/A SUPERIOR	NIVEL_05 00	40.570,16	2.797,65	2.332,78	2.092,92	260,73	4,32	40,62	49,20
TÉCNICO/A ESPECIALISTA M.M.	NIVEL_06 00	38.924,89	2.684,20	2.238,18	2.092,92	250,53	4,31	36,97	44,60
GERENTE DE ESTACIÓN	NIVEL_06 00	38.924,89	2.684,20	2.238,18	2.092,92	250,53	4,31	36,97	44,60
INSPECTOR/A PUESTO MANDO	NIVEL_06 00	38.924,89	2.684,20	2.238,18	2.092,92	250,53	4,31	36,97	44,60
JEFE/A DE LÍNEA	NIVEL_06 00	38.924,89	2.684,20	2.238,18	2.092,92	250,53	4,31	36,97	44,60
JEFE/A NEGOCIADO	NIVEL_06 00	38.924,89	2.684,20	2.238,18	2.092,92	250,53	4,31	36,97	44,60
MAESTRO/A	NIVEL_06 00	38.924,89	2.684,20	2.238,18	2.092,92	250,53	4,31	36,97	44,60
OPERADOR/A DESP. CARGAS	NIVEL_06 00	38.924,89	2.684,20	2.238,18	2.092,92	250,53	4,31	36,97	44,60
OPERADOR/A EXPLOT. INSTALAC.	NIVEL_06 00	38.924,89	2.684,20	2.238,18	2.092,92	250,53	4,31	36,97	44,60
SUPERVISOR/A MAT. MÓVIL	NIVEL_06 00	38.924,89	2.684,20	2.238,18	2.092,92	250,53	4,31	36,97	44,60
TÉCNICO/A AGREGADO/A ESPEC.	NIVEL_06 00	38.924,89	2.684,20	2.238,18	2.092,92	250,53	4,31	36,97	44,60
TÉCNICO/A AGREGADO/A MEDIO/A	NIVEL_06 00	38.924,89	2.684,20	2.238,18	2.092,92	250,53	4,31	36,97	44,60
TÉCNICO/A AYUDANTE	NIVEL_06 00	38.924,89	2.684,20	2.238,18	2.092,92	250,53	4,31	36,97	44,60
TÉCNICO/A EXPLOT.INSTALAC.	NIVEL_06 00	38.924,89	2.684,20	2.238,18	2.092,92	250,53	4,31	36,97	44,60
AUXILIAR TÉCNICO/A	NIVEL_07 00	37.313,65	2.573,09	2.145,53	2.092,92	240,54	4,17	35,00	43,88
TÉCNICO/A DE LÍNEA	NIVEL_07 00	37.313,65	2.573,09	2.145,53	2.092,92	240,54	4,17	35,00	43,88
TÉCNICO/A DELINEACIÓN	NIVEL_07 00	37.313,65	2.573,09	2.145,53	2.092,92	240,54	4,17	35,00	43,88
CONTRAMAESTRE	NIVEL_08 00	36.439,64	2.512,82	2.095,28	2.092,92	235,12	4,14	34,05	42,05
JEFE/A DEPÓSITO	NIVEL_09 00	35.347,55	2.437,51	2.032,48	2.092,92	228,35	4,13	33,10	40,13
OPERADOR/A T.I.C.S.	NIVEL_09 00	35.347,55	2.437,51	2.032,48	2.092,92	228,35	4,13	33,10	40,13
AUX. TÉCNICO/A MOVIMIENTO	NIVEL_10 00	34.345,05	2.368,38	1.974,84	2.092,92	222,13	4,03	32,61	40,01
MAQUINISTA T.E.	NIVEL_10 00	34.345,05	2.368,38	1.974,84	2.092,92	222,13	4,03	32,61	40,01
JEFE/A SECTOR	NIVEL_10 00	34.345,05	2.368,38	1.974,84	2.092,92	222,13	4,03	32,61	40,01
OFICIAL/A	NIVEL_10 00	34.345,05	2.368,38	1.974,84	2.092,92	222,13	4,03	32,61	40,01
OFICIAL ADMMINISTRATIVO/A	NIVEL_10 00	34.345,05	2.368,38	1.974,84	2.092,92	222,13	4,03	32,61	40,01
INSPECTOR/A INTERVENTOR/A	NIVEL_11 00	32.222,19	2.221,99	1.852,78	2.092,92	208,97	3,69	29,42	35,98
JEFE/A VESTÍBULO	NIVEL_11 00	32.222,19	2.221,99	1.852,78	2.092,92	208,97	3,69	29,42	35,98
AGENTE TAQUILLA	NIVEL_12 00	29.433,39	2.029,68	1.692,42	2.092,92	191,68	3,59	28,57	35,92
AUX. TCO. MÁQ. REPRODUCT.	NIVEL_12 00	29.433,39	2.029,68	1.692,42	2.092,92	191,68	3,59	28,57	35,92
AYUDANTE	NIVEL_12 00	29.433,39	2.029,68	1.692,42	2.092,92	191,68	3,59	28,57	35,92
TELEFONISTA RECEPCIONISTA	NIVEL_12 00	29.433,39	2.029,68	1.692,42	2.092,92	191,68	3,59	28,57	35,92
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	NIVEL_13 00	27.855,79	1.920,89	1.601,71	2.092,92	181,90	3,56	27,25	33,31
MOZO/A LIMPIEZA	NIVEL_13 00	27.855,79	1.920,89	1.601,71	2.092,92	181,90	3,56	27,25	33,31
ORDENANZA	NIVEL_13 00	27.855,79	1.920,89	1.601,71	2.092,92	181,90	3,56	27,25	33,31
PEÓN	NIVEL_13 00	27.855,79	1.920,89	1.601,71	2.092,92	181,90	3,56	27,25	33,31
SUBALTERNO /A	NIVEL_13 00	27.855,79	1.920,89	1.601,71	2.092,92	181,90	3,56	27,25	33,31

BOCM-20210820-6

ANEXO III

PRIMA DE NOCTURNIDAD: EXCEPCIONES

EXCEPCIONES

Además de en cada hora efectivamente trabajada en jornada nocturna, se abonará el plus de nocturnidad en los siguientes supuestos:

1.- La persona trabajadora que tuviera asignado en cuadros de servicio anuales, semestrales, trimestrales o mensuales, un turno de trabajo que coincida en todo o en parte con las horas consideradas nocturnas y que desde antes o durante la vigencia de dicho turno nocturno se encontrara o pasara, respectivamente, a la situación de I.T. percibirá mientras permanezca en dicha situación y con asignación de turno nocturno, la Prima de Nocturnidad en la cuantía que le correspondiese como si efectivamente estuviera realizando el turno con horas nocturnas en cada momento asignado en cuadros.

En el caso de la reserva diaria, se abonará la nocturnidad a quienes estando en dicha situación causen baja por I.T, regularizando su devengo y calculando su importe al final de cada año natural, mediante el resultado de aplicar la fórmula horaria pactada en el presente documento al módulo conformado por las siguientes variables de cada persona en situación de reserva:

$$\frac{\text{N.º de horas nocturnas Trabajadas en el año} \times \text{días laborables en situación de I.T. durante el año}}{\text{N. º de días efectivamente trabajados durante el año}}$$

En el supuesto de que una persona de la reserva diaria permaneciera durante un año natural completo en situación de I.T. se le respetará a efectos del cálculo de la nocturnidad por ella devengada el módulo conformado por sus variables computadas en el año natural anterior.

2.- La persona trabajadora que teniendo asignado en cuadros de servicio anuales, semestrales, trimestrales o mensuales un turno con horas nocturnas viere modificado el mismo por motivos de necesidades del servicio, formación profesional obligatoria para la persona por exigencia de la Empresa o realización de actividades sindicales, asignándosele, en su lugar, turnos sin ninguna o con menos horas nocturnas, percibirá la Prima de Nocturnidad correspondiente a cada turno inicialmente asignado en cuadros, durante el período que viniera señalado en dichos cuadros para la realización de turno de trabajo en jornada nocturna.

La persona trabajadora de la reserva diaria que asistiere a cursos de formación profesional obligatoria percibirá durante tal situación la Prima de Nocturnidad que le corresponda en aplicación del módulo previsto en el apartado anterior, sustituyendo el factor "días laborables en situación de I.T. durante el año" por "días laborables en situación de formación profesional", regularizando su devengo y calculando su importe al final de cada año natural.

La persona trabajadora de la reserva diaria que realizara actividades sindicales percibirá durante tal situación la Prima de Nocturnidad correspondiente en función del turno asignado previamente al inicio de tal actividad.

BOCM-20210820-6

La persona de oficio que teniendo asignado en cuadros de servicios anuales, semestrales, trimestrales o mensuales turno con jornada nocturna viere modificado el mismo, a iniciativa de la Empresa, para cubrir un puesto de trabajo en turno de mañana o tarde, por vacaciones del personal de su Sección, percibirá la Prima de Nocturnidad correspondiente al turno inicialmente asignado en cuadros.

3.- Al personal que realizando un turno con horas nocturnas disfrute de los permisos retribuidos previstos legalmente y/o por Convenio Colectivo, les será abonada la Prima de Nocturnidad como si efectivamente hubieran realizado dicho turno.

4.- Al personal que realicen jornadas continuadas con hora de entrada entre las 22,00 y las 24,00 horas se les abonará la Prima de Nocturnidad por todas las horas de la jornada, coincida ésta o no con el período horario de 22,00 a 6,00 horas.

5.- En los días disfrutados como Permiso para Asuntos Propios de carácter retribuido, caso de corresponder, se abonará la Prima de Nocturnidad.

BOCM-20210820-6

ANEXO IV

COMPLEMENTO DE PUESTO POR AGRUPACIÓN

AGRUPACIÓN	2020	2021
1	35.062,93	35.378,50
2	33.427,03	33.727,87
3	31.791,13	32.077,25
4	30.155,21	30.426,61
5	28.519,32	28.775,99
6	26.883,40	27.125,35
7	25.247,49	25.474,72
8	23.611,58	23.824,08
9	21.975,68	22.173,46
10	20.339,78	20.522,84
11	19.140,11	19.312,37
12	17.940,44	18.101,90
13	16.740,77	16.891,44
14	15.868,29	16.011,10
15	14.995,82	15.130,78
16	14.123,33	14.250,44
17	13.250,85	13.370,11
18	12.378,36	12.489,77
19	11.505,89	11.609,44
20	10.633,41	10.729,11
21	9.760,91	9.848,76
22	8.888,43	8.968,43
23	8.015,96	8.088,10
24	7.143,47	7.207,76
25	6.270,99	6.327,43
26	5.398,50	5.447,09
27	4.526,01	4.566,74
28	3.762,58	3.796,44
29	2.999,16	3.026,15
30	2.453,87	2.475,95
31	1.308,72	1.320,50

BOCM-20210820-6

ANEXO V

PRIMAS DE EFICACIA 2020

PRIMAS DE EFICACIA	IMPORTES 2020
P. E. 1º Nivel Manto. Multifuncional	12,29
P. E. Agente de Taquilla	1,51
P. E. Almacén y Garaje	11,06
P. E. Inst. Baja Tensión	12,29
P. E. Clim. y Ascensores	12,29
P. E. Comunicaciones Red	12,15
P. E. Maquinista T.E. (M,T, Rva turno)	15,12
P. E. Maquinista T.E. (resto de turnos)	13,77
P. E. Conserv. Obra Civil	9,39
P. E. Energía	11,11
P. E. Escaleras Mecánicas	11,60
P. E. Jefe/a de Depósito	5,45
P. E. Jefe/a de Sector	11,27
P. E. Jefe/a de Vestíbulo	2,59
P. E. Mantenimiento Ciclo Corto	13,80
P. E. Mantº Túnel (Vía, L. Aérea)	10,35
P. E. Mantº Túnel (Señales)	3,23
P. E. Oficiales Polivalentes	3,41
P. E. Operador/a de TICS	10,19
P. E. Ordenanza	0,14
P. E. Planif. Y Control	3,41
P. E. Talleres Centrales	14,24
P. E. Trat. Amb., Jard.y Limp M.M.	3,07
P. E. Venta y Peaje	12,29

PRIMAS DE EFICACIA 2021

PRIMAS DE EFICACIA	IMPORTES 2021
P. E. 1º Nivel Manto. Multifuncional	12,88
P. E. Agente de Taquilla	1,52
P. E. Almacén y Garaje	11,64
P. E. Inst. Baja Tensión.	12,88
P. E. Clim. y Ascensores	12,88
P. E. Comunicaciones Red	12,26
P. E. Maquinista T.E. (M,T, Rva turno)	15,74
P. E. Maquinista T.E. (resto de turnos)	14,37
P. E. Conserv. Obra Civil	9,95
P. E. Energía	11,69
P. E. Escaleras Mecánicas	11,94
P. E. Jefe/a de Depósito	5,50
P. E. Jefe/a de Sector	11,37
P. E. Jefe/a de Vestíbulo	2,61
P. E. Mantenimiento Ciclo Corto	14,40
P. E. Mantº Túnel (Vía, L. Aérea)	10,92
P. E. Mantº Túnel (Señales)	3,26
P. E. Oficiales Polivalentes	3,44
P. E. Operador/a de TICS	10,28
P. E. Ordenanza	0,14
P. E. Planif. Y Control	3,44
P. E. Talleres Centrales	14,85
P. E. Trat. Amb., Jard.y Limp M.M.	3,10
P. E. Venta y Peaje	12,88

BOCM-20210820-6

ANEXO VI

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

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

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

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

- Maquinista de Tracción Eléctrica de trenes de viajeros: este puesto de trabajo es el que tiene como función principal la conducción de trenes con viajeros o de personal, incluyendo las salidas de trenes a línea desde depósitos, cocheras y estaciones de cabecera, los encierres, los cambios y/o las reposiciones.
- Maquinista de Tracción Eléctrica de maniobras: este puesto de trabajo es el que tiene como función principal la realización de maniobras con trenes en depósitos, cocheras y/o estaciones de cabecera, así como la preparación de trenes y, en su caso, el cambio de trenes de línea.
- Maquinista de Tracción Eléctrica de servicios especiales: este puesto de trabajo es el que tiene como función principal, además de las propias del Maquinista de Tracción Eléctrica de maniobras, la conducción de trenes sin viajeros por la red, para traslados de materiales entre depósitos y/o cocheras y/o estaciones de cabecera, para la realización de pruebas de material por la red y para la conducción de trenes de personal.

- Se consideran como líneas independientes los tramos A y B de las líneas 7, 9 y 10 y el Ramal Opera –P. Pio. Al final de este documento, figura la estructura actual de la red, dividida por líneas y con los depósitos, cocheras y estaciones de cabecera asociadas a cada una de ellas.
- Se entienden como Depósitos, Cocheras o estaciones de cabecera asociadas a una línea todas aquellas que tienen conexión directa con la línea de que se trate (por ejemplo, en línea 1, Depósito 9 zona 1, Pinar de Chamartín 1, Depósito 1, Miguel Hernández y Depósito 12, Valdecarros). A estos efectos, y como excepción, se considerará como asociado a las líneas 8 y 10B el Depósito 6, Fuencarral. Al final de este documento, figura la estructura actual de la red, dividida por líneas y con los depósitos, cocheras y estaciones de cabecera asociadas a cada una de ellas.
- Para las personas trabajadoras que en la asignación diaria estén nombradas con un servicio de reserva, tendrá la consideración de servicio inicial aquel que les haya sido nombrado con posterioridad a la toma de servicio.

BOCM-20210820-6

B.- Supuestos en que procede.-

1 Maquinista de Tracción Eléctrica de viajeros

1.1 Cuando recibe orden de traslado a línea distinta de la inicialmente asignada (lo esté a un equipo fijo o a un refuerzo, y ya tenga señalado el punto de toma de servicio en un depósito, cochera o estación) para prestar servicio con trenes de viajeros.
1.2 Cuando recibe orden de traslado a un Depósito o Cochera para prestar servicio como maquinista de maniobras.
1.3 Cuando recibe orden de trasladar material a Depósito o Cochera de las no asociadas a su línea u otra línea distinta o viceversa.
1.4 En líneas divididas en dos tramos (A y B), cuando recibe orden de traslado del tramo al que está inicialmente asignado al otro (desde el A al B, o viceversa).
1.5 En línea 2, cuando recibe orden de traslado al Ramal o viceversa, estando asignado a un equipo fijo o a un refuerzo.

2 Maquinista de Tracción Eléctrica de maniobras:

2.1 Cuando recibe orden de traslado a Depósito, Cochera o estación de cabecera distinta de la inicialmente asignada (sea a un equipo fijo o a un refuerzo) para prestar servicio como maniobras.
2.2 Cuando recibe orden de traslado de un Depósito, Cochera o estación de cabecera a la que estuviera inicialmente asignado como maniobras para prestar servicio como Maquinista de Tracción Eléctrica de viajeros en línea.
2.3 Cuando recibe la orden de trasladar un material a otro depósito, cochera o estación de cabecera distinta a la inicialmente asignada.
2.4 Cuando el Maquinista de Tracción Eléctrica nombrado en un puesto de trabajo de servicios especiales es asignado como Maquinista de Tracción Eléctrica de trenes con viajeros en línea (no se entenderán como trenes de viajeros los dedicados a transporte de personal).

C.- Supuestos en que no procede.

1 Maquinista de Tracción Eléctrica de viajeros:

1.6 Cuando, en el desarrollo normal de su jornada, tenga que sacar, cambiar, reponer o encerrar un tren en los depósitos, cocheras o estaciones de cabecera asociadas a la línea en la que tiene asignado servicio.
1.7 Cuando, por razones de la organización del servicio, tenga que desplazarse a otro recinto o dependencia para realizar actividades distintas a las que tiene asignadas funcionalmente.
1.8 Cuando la persona trabajadora esté asignada a un servicio predefinido como mixto, es decir, que comprende, de una parte, la realización de maniobras, y de otra, la conducción de trenes de viajeros, o viceversa. Como excepción, si en el transcurso del periodo en que ha de conducir trenes con viajeros y recibiera orden de traslado, se estará a lo establecido al respecto en los apartados anteriores relativos a los Maquinistas de viajeros, tanto para los supuestos de procedencia como para los de improcedencia del devengo de este concepto.

BOCM-20210820-6

1 Maquinista de Tracción Eléctrica de maniobras:

1.1 Cuando tenga asignado un puesto de trabajo de servicios especiales.
1.2 Cuando, por razones de la organización del servicio, tenga que desplazarse a otro recinto o dependencia para realizar actividades distintas a las que tiene asignadas funcionalmente.
1.3 Cuando la persona trabajadora esté asignada a un servicio predefinido como mixto, es decir, que comprende, de una parte, la realización de maniobras, y de otra, la conducción de trenes de viajeros, y viceversa. Como excepción, si en el transcurso del periodo en que ha de conducir trenes de maniobras en depósito, cochera o estación, y recibiera orden de traslado, se estará a lo establecido al respecto en los apartados anteriores relativos a los maquinistas de maniobras, tanto para los supuestos de procedencia como para los de improcedencia del devengo de este concepto.

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

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

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

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

BOCM-20210820-6

ABONO POR DESPLAZAMIENTO DENTRO DE JORNADA DEL COLECTIVO DE ESTACIONES

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

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

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

- El puesto de trabajo del Jefe o Jefa de Vestíbulo es el que tiene como función principal la realización de tareas relacionadas con la actividad comercial y control de seguridad e instalaciones de los vestíbulos.
- Para las personas trabajadoras que en la asignación diaria estén nombradas con un servicio de reserva, tendrá la consideración de servicio inicial aquel que les haya sido nombrado con posterioridad a la toma de servicio.

1 Supuestos en que procede:

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

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

BOCM-20210820-6

2. Supuesto en que no procede:

   2.1. Cuando la persona trabajadora realiza labores de intervención de títulos de transporte.
   2.2. Cuando la persona trabajadora está asignada a prestar servicio en Metro Ligero.
   2.3. Cuando la persona trabajadora, previamente nombrada, inicia su jornada como reserva, o tiene tal condición tras haber ocupado un puesto durante parte de la misma, y es asignada posteriormente a un puesto de trabajo dentro de la misma línea.
   2.4. Cuando la persona trabajadora se desplace para el reparto o distribución de materiales por las estaciones y recintos.
   2.5. Cuando la persona trabajadora sea trasladada a otra estación distinta de la inicialmente asignada con motivo de la celebración de algún evento o por el acaecimiento de incidencias coyunturales que afecten a la prestación del servicio (interrupciones de servicio, aglomeraciones, etc.) para reforzar las actividades de atención al cliente.

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

BOCM-20210820-6

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

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

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

1 Supuestos en que procede:

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

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

2. Supuesto en que no procede:

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

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

BOCM-20210820-6

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

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

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

1 Supuestos en que procede:

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

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

2. Supuesto en que no procede:

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

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

BOCM-20210820-6

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

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

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

1 Supuestos en que procede:

1.1 Cuando la persona trabajadora, una vez iniciada su jornada ordinaria efectiva en un puesto de trabajo previamente nombrada, es trasladada a otro TICS para hacerse cargo de uno de los puestos de trabajo que pudieran estar asignados al mismo.

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

2 Supuesto en que no procede:

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

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

BOCM-20210820-6

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

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

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

1 Supuestos en que procede:

1.1 Cuando la persona trabajadora, una vez iniciada su jornada ordinaria efectiva en un puesto de trabajo previamente asignado, es trasladada a otro depósito para hacerse cargo de él.

1.2 Cuando la persona trabajadora inicia su jornada como reserva, o tiene tal condición tras haber ocupado un puesto durante parte de la misma, y es asignada, transcurridos treinta minutos desde el momento que tiene la condición de reserva, a un depósito para hacerse cargo del mismo.

2 Supuesto en que no procede:

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

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

BOCM-20210820-6

ABONO POR DESPLAZAMIENTO EN EL SECTOR DE OFICIO

Ambas Partes convienen en establecer los supuestos y condiciones en que el personal del grupo profesional de Empleados y Empleadas en el sector de oficio devengará y percibirá el complemento denominado "Abono por desplazamiento".

En primer lugar, y dadas las peculiaridades de la organización del sector de oficio, ambas Partes acuerdan que el criterio general de devengo y abono de dicho concepto sea el desplazamiento programado de la persona trabajadora a otra localización distinta de la inicialmente asignada para prestar su actividad laboral. A efectos de lo ahora acordado, se entenderá por localización -según sea el supuesto organizativo utilizado en cada Sección operativa- el recinto, la zona, la sección o la coordinación donde la persona tenga señalado el inicio y finalización de su jornada laboral ordinaria.

En concreto, procederá el devengo y abono del concepto, a razón de 7 euros por día de trabajo efectivo, cuando la persona reciba orden de desempeñar su actividad laboral en otro recinto, zona, sección o coordinación distinta de la inicialmente asignada en el cuadro de servicios vigente en cada momento, con motivo de:

- Suplir la ausencia de otros trabajadores o trabajadoras por vacaciones, situaciones de incapacidad temporal o cualquier otra causa que motive aquella inasistencia; o dar cobertura a alguna necesidad organizativa puntual o coyuntural.
- Traslados temporales coyunturales iguales o inferiores a 60 días hábiles siempre que dicho traslado no se produzca a petición voluntaria. A estos efectos, cada traslado distinto que pueda producirse dentro del año natural iniciará el cómputo de 60 días hábiles.

Por el contrario, no procederá el devengo y abono de este concepto cuando:

- La persona cambie de recinto o localización de entrada, en el transcurso del año natural, con motivo de la publicación de un nuevo cuadro anual de servicios (ya sea para el ejercicio completo o parcial, por los meses que pudieran restar del año), o por la impartición de acciones formativas.
- En virtud de lo establecido en la normativa interna vigente, el trabajador o trabajadora sea trasladado, voluntaria u obligatoriamente, a desempeñar su actividad en otra sección o puesto de trabajo cuyo punto o localización de entrada fuera distinto del asignado en el cuadro anual, y siempre que el periodo de tiempo que abarcara el traslado fuera superior a 60 días hábiles. Como excepción, durante los primeros 60 días hábiles, el trabajador o trabajadora sí devengaría y percibiría 'abono por desplazamiento".
- Una vez iniciada la jornada diaria, reciba orden de desplazarse a localización distinta de aquélla en que la comenzó a efectuar su actividad laboral, siempre en el entendimiento de que, en estos supuestos, ordinariamente, el trabajador o trabajadora viene finalizando la jornada laboral diaria allá donde la comenzó.

El cambio de localización que tenga su causa en la asignación ordinaria de un servicio de guardia.

El traslado o cambio de localización venga motivado por el cierre temporal o definitivo del recinto para la realización de obras.

El percibo de este complemento extrasalarial, en los supuestos de procedencia antes reseñados, retrotraerá sus efectos al día 1 de abril de 2017.

Este acuerdo será de aplicación, en los términos que en cada caso pudiera corresponder, a toda la plantilla del grupo profesional de Empleados y Empleadas del sector de oficio (esto es a los colectivos de Auxiliar Técnico y Técnica, Oficial/a y Ayudante del Área de actividad de Mantenimiento); y por extensión (dada su relación y similitud específica con el personal de oficio) a los colectivos de Oficiales Polivalentes de Estaciones, a ~~los~~ Oficiales y Ayudantes de la Sección de Maniobras y del Servicio de Logística.

No obstante lo anterior, y en iguales términos a los señalados con anterioridad, el devengo y percepción de "abono por desplazamiento" se hará extensivo a los colectivos de Mandos Intermedios y Técnicas y Técnicos no Titulados Cualificados de los departamentos del sector de oficio (Área de actividad de Mantenimiento) afectados por este acuerdo.

A efectos de la materialización del devengo y abono de este concepto por el personal afectado, se habilitará un impreso específico a cumplimentar por la persona trabajadora y el mando o responsable correspondiente, cuando así fuera necesario. Los supuestos de devengo de abono por desplazamiento a la finalización de la jornada se regirán, en cuanto a módulo retributivo se refiere, por lo establecido en la cláusula 6.2D) del vigente Convenio Colectivo.

Los términos y condiciones anteriormente expuestos para el devengo del abono por desplazamiento para el personal de los grupos profesionales de Empleados y Empleadas, y Mandos Intermedios y Técnicas y Técnicos no Titulados Cualificados en el sector de oficio responden únicamente a las condiciones específicas de este sector (Área de actividad de Mantenimiento en el sistema de clasificación profesional vigente) y se pactan exclusivamente para los colectivos citados. Por lo tanto, en ningún caso, resultarán de aplicación para los colectivos de Jefes y Jefas de Línea, Técnicos y Técnicas de Línea, Gerentes y Gerentas de Estaciones, Operadores y Operadoras de TICS, Jefes y Jefas de Depósito, Maquinistas de Tracción Eléctrica, Jefes y Jefas de Sector, Jefes y Jefas de Vestíbulo y Agentes de Taquilla.

BOCM-20210820-6

ANEXO VII

RECIBO INDIVIDUAL DE SALARIOS

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

Determinación de las Bases de cotización a la Seguridad Social:

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

Total Base de Contingencias Comunes

Importe de Horas Extraordinarias

Total Base de Contingencias Profesionales

Aportación del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social:

Sobre Base C. Comunes

Sobre Base C. Profesionales
Desempleo
Formación Profesional

Cotización adiciona Horas Extras
Horas Extras
Horas Extras Fuerza Mayor

Reducciones

Total aportaciones trabajador

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

Sobre Base C. Comunes

Sobre Base C. Profesionales
Desempleo
Formación
Fondo de Garantía salarial

Cotización adicional Horas Extras
Horas Extras
Horas Extras Fuerza Mayor

Otras Aportaciones / Bonificaciones

Total aportaciones empresa

BOCM-20210820-6

RECIBO INDIVIDUAL JUSTIFICATIVO DEL PAGO DE SALARIOS

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

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

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

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

ANEXO VIII

NORMATIVA PARA LA CONCESIÓN DE PERMISOS PARA ASUNTOS PROPIOS EN LAS ÁREAS DE GESTIÓN OPERATIVA DE LÍNEAS, DE SOPORTE OPERATIVO Y DE CONTROL Y PLANIFICACIÓN DE LA OPERACIÓN

Normas Generales:

Las personas que soliciten permisos para asuntos propios para uno o varios días, agrupados o no, lo harán, siempre personalmente, bien por escrito presentado en el centro o dependencia designado para su recepción, o bien mediante llamada al teléfono equipado con grabadora, que se habilite expresamente para tal fin. La concesión o denegación del permiso será inmediata, concediéndose siempre que no esté cubierto el cupo mínimo para el día o días solicitados del colectivo y sección a la que pertenece quien lo solicite. Los permisos concedidos cada día se publicarán en el día posterior junto con el servicio diario.

El plazo de antelación hábil para formular la petición correspondiente a uno o varios días determinados será:

- Plazo máximo:

  Para las personas trabajadoras de los colectivos de Maquinista de Tracción Eléctrica, Jefe y Jefa de Sector, Gerente de Estaciones, Operador y Operadora de TICS, Jefa y Jefe de Depósito, Jefe y Jefa de Vestíbulo, Agente de Taquilla y Subalterna y Subalterno, en cuanto al plazo máximo de antelación para formular la petición de PAPS regirá el sistema establecido en acta de la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del convenio colectivo 2009-2012, de 25 de septiembre de 2009.
  Para el resto de los trabajadores de las referidas Áreas, y a estos efectos, se mantienen las normas que rigen en la actualidad.

- Plazo mínimo:

  Los y las agentes deberán preavisar con, al menos, 48 horas de antelación a cada día solicitado.
  Con la finalidad de que todas las personas de la reserva puedan acceder a la concesión de los permisos para asuntos propios, en las mismas condiciones que el resto del personal, se procederá a la publicación de sus descansos de la forma siguiente:

  Al final de cada mes, se publicarán los descansos correspondientes al tercer mes inmediatamente posterior, excepto la publicación de los descansos correspondientes al mes de enero de cada año que se retrasará un mes; así, a finales de noviembre se publicarán los descansos para los meses de enero y febrero; a finales de diciembre, los descansos correspondientes al mes de marzo; y así, sucesivamente.
  Para aquellos colectivos con servicio mensual se adelantará su publicación mensual para aquellos agentes a quienes sea asignado un servicio de los disponibles en ese momento, publicándose en las

BOCM-20210820-6

mismas fechas que las indicadas para los descansos. En el caso de que se cancelara el servicio asignado, por causas excepcionales, como asignación de vacante u otras, la persona afectada quedará de reserva manteniendo el turno y los descansos asignados. Para los restantes trabajadores y trabajadoras que en el servicio mensual no se les ha asignado servicio concreto sino solamente descansos, se efectuará la asignación definitiva de turno mensual a partir del día 25 del mes anterior como en la actualidad; para esta asignación tendrá prioridad el criterio de grupo de descanso asignado anteriormente a los restantes que influyen en la asignación.

Para estos colectivos, los cambios de vacación entre agentes se efectuarán con un mínimo de un mes natural de antelación respecto del mes en el que se inicia el período de que se trate.

Las personas a quienes se haya concedido un permiso para uno o varios días determinados, no podrán utilizarlos para cambiarlos consigo mismo o misma o con otra persona ni podrán renunciar posteriormente a ellos, salvo circunstancias excepcionales, como concesión posterior de una vacante. En el caso de enfermedad, tendrá la misma consideración que un día de descanso.

A efectos de determinación de los cupos de cada colectivo y/o Sección, el número de agentes nombrados se calculará detrayendo del número de agentes en activo el número equivalente a la suma de los y las agentes de vacaciones, más los agentes en descanso semanal, más la media de agentes en situación de I.T. (o sustitutivas de ésta) del mismo período del año anterior.

En caso de que de la aplicación de la fórmula para la fijación de los cupos resulte un número decimal, dicho resultado se aproximará, por exceso, a la unidad superior.

Las personas trabajadoras, a petición propia, podrán compensar los días de débito con permisos para asuntos propios pendientes de disfrute, siguiendo para ello las normas y procedimientos establecidos anteriormente para la petición y concesión de permisos para asuntos propios.

BOCM-20210820-6

CUPOS PARA EL AÑO 2021

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

Inspectores Jefes e Inspectoras Jefas	**Nº AGENTES**
• Invierno Sábados, domingos y festivos	1
• Verano (del 1/6 al 30/9) Laborables, sábados, domingos y festivos	1
Inspectores e Inspectoras Puesto de Mando	
• Invierno Laborables, sábados, domingos y festivos	4
• Verano (del 1/7 al 30/9) Laborables, sábados, domingos y festivos	3
Auxiliares Técnicos y Técnicas de Movimiento	
• Invierno Sábados, domingos y festivos	1
• Verano (del 1/6 al 30/9) Laborables, sábados, domingos y festivos	1
Jefas y Jefes de Turno	
• Invierno Sábados, domingos y festivos	1
• Verano (del 1/7 al 30/9) Laborables, sábados, domingos y festivos	1
Operadores y Operadoras	
• Invierno Sábados, domingos y festivos	1
• Verano (del 1/7 al 30/9) Laborables, sábados, domingos y festivos	1
Maestras y Maestros	
• Invierno Sábados, domingos y festivos	1
• Verano (del 1/6 al 30/9) Laborables, sábados, domingos y festivos	1
Oficiales Sección de Maniobras	
• Invierno Sábados, domingos y festivos	1
• Verano (del 1/6 al 30/9) Laborables, sábados, domingos y festivos	1

BOCM-20210820-6

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

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

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

BOCM-20210820-6

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

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

BOCM-20210820-6

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

	Nº AGENTES
Gerentes	
• Invierno	
Laborables, sábados, domingos y festivos	1
• Verano (del 2/6 al 29/9)	
Laborables, sábados, domingos y festivos	1
Operadores y Operadoras de TICS	
• Invierno	
Laborables, sábados, domingos y festivos	4
• Verano	
Laborables, sábados, domingos y festivos	3
Jefas y Jefes de Sector	
• Invierno	
Laborables	41
Sábados, domingos y festivos	36
• Verano (del 2/6 al 29/9)	
Laborables	34
Sábados, domingos y festivos	30
Jefes y Jefas de Vestíbulo	
• Invierno	
Laborables	33
Sábados, domingos y festivos	27
• Verano (del 2/6 al 29/9)	
Laborables	29
Sábados, domingos y festivos	23
Agentes de Taquilla	
• Invierno	
Laborables	3
Sábados, domingos y festivos	2
• Verano (del 2/6 al 29/9)	
Laborables	2
Sábados, domingos y festivos	1
Subalternos y Subalternas	
• Invierno	
Laborables, sábados, domingos y festivos	1
• Verano (del 2/6 al 29/9)	
Laborables, sábados, domingos y festivos	1
Oficiales Polivalentes de Estaciones	
• Laborables de todo el año	1
• Sábados, domingos y festivos	0

BOCM-20210820-6

SERVICIO DE SEGURIDAD

CUPOS (AGENTES POR DÍA) PARA PERMISOS POR ASUNTOS PROPIOS

	Nº AGENTES
Técnicos y Técnicas Ayudantes	
• Invierno Sábados, domingos y festivos	1
• Verano (del 1/6 al 30/9) Laborables, sábados, domingos y festivos	1

ANEXO IX

NORMATIVA PARA LA CONCESIÓN DE PERMISOS PARA ASUNTOS PROPIOS EN LAS ÁREAS DISTINTAS DE LAS DE GESTIÓN OPERATIVA DE LÍNEAS, DE SOPORTE OPERATIVO Y DE CONTROL Y PLANIFICACIÓN DE LA OPERACIÓN

Las personas que soliciten permisos para asuntos propios para uno o varios días, agrupados o no, lo harán, siempre personalmente, bien por escrito presentado en el centro o dependencia designado para su recepción, o bien mediante llamada al teléfono equipado con grabadora habilitado expresamente para tal fin. En Áreas o Servicios distintos de las de Mantenimiento de Instalaciones, Mantenimiento de Material Móvil y Obras, Infraestructuras y Accesibilidad no será necesario habilitar un teléfono con grabadora.

El plazo de antelación máximo para formular la petición correspondiente a uno o varios días determinados será:

A) En aquellas Secciones de las mencionadas Áreas o Servicios en que se realicen "Guardias":

Se considera plazo hábil, el plazo trimestral conformado por el mes natural correspondiente a cada día solicitado y los dos meses inmediatamente anteriores, con la excepción de los días solicitados para el mes de enero que tendrán el mismo plazo máximo de antelación que para el mes de febrero. Así:

- Los permisos para asuntos propios para los meses de enero y febrero se solicitarán a partir del día 1 de diciembre del año anterior.
- Los permisos para el mes de marzo, a partir del día 1 de enero; los permisos para el mes de abril, a partir del día 1 de febrero; los del mes de mayo, a partir del día 1 de marzo; y así, sucesivamente.

B) En aquellas Secciones de dichas Áreas en que no se realicen "Guardias".

Las peticiones para cada año natural, se podrán presentar a partir del día 1 de diciembre del año anterior.

El plazo de antelación mínimo, en todos los casos, para formular la petición correspondiente a uno o varios días determinados será de, al menos, 48 horas de antelación a cada día solicitado.

La Comisión de Seguimiento y Desarrollo analizará las posibilidades de acreditar, mediante recibo u otro medio suficiente, el orden de recepción de peticiones en cada Sección.

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

Al final de cada mes, se publicarán los estadillos de guardias correspondientes al trimestre inmediatamente posterior, excepto la publicación de las guardias correspondientes al mes de enero de cada año que se retrasará un mes; así, a finales de noviembre se publicarán los estadillos de guardias para los meses de enero y febrero; a finales de

BOCM-20210820-6

diciembre, los estadillos de guardias correspondientes al trimestre enero-marzo; a finales de enero, los estadillos de guardias correspondientes al trimestre febrero-abril; y así sucesivamente.

Las peticiones realizadas se tramitarán por riguroso orden de entrada para cada turno y colectivo, y su concesión o denegación será, a ser posible, inmediata y nunca posterior a las 24 horas siguientes a su recepción. En el caso de que la petición se formule con una antelación no superior a 48 horas respecto del día solicitado, la concesión o denegación será siempre inmediata.

Las y los agentes a quienes se haya concedido permiso para uno o varios días determinados no podrán utilizarlos para cambiarlos consigo mismo o misma o con otra persona, ni podrán renunciar posteriormente a ellos, salvo circunstancias excepcionales, como la concesión posterior de una vacante.

BOCM-20210820-6

ANEXO X

CUPOS Y NORMAS PARA LA CONCESIÓN DE CAMBIOS CONSIGO MISMO O MISMA

Las personas del colectivo de Maquinista de Tracción Eléctrica podrán solicitar el cambio de días de descanso de los señalados en su calendario por otros distintos, en los términos y condiciones que se establecen en el presente anexo.

La concesión de los cambios la autorizará el Área de Gestión Operativa (a través de la Oficina de Nombramiento de Servicios) atendiendo a los cupos que se señalan a continuación:

A) Cambios consigo mismo o misma en días laborables del período de invierno.

Se concederán, al menos, 15 cambios en los días laborables que comprenden dicho período, excepto en los meses de noviembre y diciembre, que sólo serán 10 las concesiones.

B) Cambios consigo mismo o misma en días laborables del período de verano.

Se concederán, al menos, 10 cambios en los días laborables que comprenden dicho período.

C) Cambios consigo mismo o misma en sábados y festivos (excepto domingos).

- Período comprendido entre los días 1 de enero y 15 de junio, ambos inclusive[1].

  Se concederán, al menos, 80 cambios para descansar en estos días, con excepción de aquellos sábados que sean inmediatamente anteriores o posteriores a festividades o puentes, o que estén comprendidos dentro de estos últimos. En particular, en Semana Santa y en las Festividades del Trabajo y de la Comunidad de Madrid, el cupo de cambios será, al menos de 40. Para los días 1 y 6 de enero, el cupo será de 50 cambios.

- Períodos comprendidos entre los días 16 y 30 de junio y 1 y 15 de septiembre.

  Se concederán, al menos, 30 cambios para descansar en dichos días, entre el 16 y el 30 de junio.
  Se concederán, al menos, 40 cambios para descansar en dichos días, entre el 1 y el 15 de septiembre.

---

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

BOCM-20210820-6

- Período comprendido entre los días 1 y 31 de octubre, ambos inclusive[2].

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

- Período comprendido entre los días 1 y 30 de noviembre, ambos inclusive.

  Se concederán, al menos, 40 cambios para descansar en estos días, con excepción de los sábados inmediatamente anteriores o posteriores a festividades o puentes, o que estén comprendidos dentro de estos últimos. En particular, el día de la festividad de Todos los Santos y el día de La Almudena únicamente habrá un cupo de, al menos, 30 cambios.

- Período comprendido entre el 1 y el 31 de julio, ambos inclusive.

  Se concederán, al menos, 15 cambios para descansar en estos días.

- Para los periodos comprendidos entre:

  - Los días 1 y 31 de agosto, ambos inclusive.
  - Los días 16 y 30 de septiembre, ambos inclusive.
  - Los días 1 y 31 de diciembre, ambos inclusive.

  Se concederán, al menos, 10 cambios para descansar estos días.

D) Cambios consigo mismo o misma en domingos.

Se concederán, al menos, 10 cambios en dicho día. El día de pago habrá de coincidir también con un domingo.

E) Señalamiento del día de trabajo por cambio.

Con carácter general, es decir, sea cual fuere el día para el que se solicite el cambio (laborable, sábado, festivo o domingo), la fecha en que se señalará el día de trabajo correspondiente se acordará con la Oficina de Nombramiento de Servicios, a fin de que se pueda distribuir de forma homogénea a quienes hacen uso de esta modalidad de cambio, fijándose al efecto un cupo máximo de pago por día, como se indica a continuación:

- Período comprendido entre los días 1 de enero y 15 de junio, ambos inclusive y en el mes de octubre: 45 pagos los lunes, 40 pagos los martes y jueves, 35 pagos los miércoles y 55 pagos los viernes.
- Período comprendido entre los días 16 y 30 de junio y los meses de julio, agosto, septiembre y noviembre, 30 pagos.
- Período correspondiente al mes de diciembre, 25 pagos.

Las solicitudes se realizarán telefónicamente, como máximo con un mes de antelación con respecto al día en el que se desee disfrutar el descanso. El pago se realizará en cualquier día de los comprendidos entre el tercer día posterior a la fecha de solicitud y los 2 meses siguientes al día solicitado. Como excepción a lo anterior, en los meses de enero y diciembre, el pago deberá realizarse obligatoriamente dentro del año natural.

---

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

BOCM-20210820-6

ANEXO XI

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

Las personas del colectivo de Maquinista de Tracción Eléctrica podrán solicitar el cambio de sus períodos vacacionales y de fiestas agrupadas en los términos y condiciones que se establecen en el presente anexo.

La concesión de los cambios la autorizará el Área de Gestión Operativa (a través de la Oficina de Nombramiento de Servicios) atendiendo a las reglas que se señalan a continuación:

Cambios de vacaciones.

A.- VACACIONES DE VERANO.

Los y las Maquinistas de Tracción Eléctrica que así lo soliciten, podrán cambiar entre si la primera y/o la segunda quincena de su período de vacación de verano, siempre a condición de que ambos Maquinistas de Tracción Eléctrica tengan un período de vacación asignado de 30 días.

A estos efectos, los períodos de vacaciones de 30 días se subdividen en dos en los términos que seguidamente se reseñan:

- Período del 16 junio-15 julio:

  1. quincena A: 16 junio-30 junio
  2. quincena B: 1 julio-15 julio

- Período del 1-30 julio:

  3. quincena B: 1 julio-15 julio
  4. quincena C: 16 julio-30 julio

- Período del 1-30 agosto:

  5. quincena D (**): 1-15 agosto
  6. quincena E: 16-30 agosto

- Período del 1-30 septiembre:

  7. quincena F: 1-15 septiembre
  8. quincena G: 16-30 septiembre

(*) Las quincenas podrán cambiarse indistintamente

BOCM-20210820-6

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

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

Asimismo, en los períodos de vacaciones de verano de 23 días, los y las Maquinistas de Tracción Eléctrica podrán efectuar cambios entre sí, por quincenas o por semanas, en los términos siguientes:

- Período del 16 de julio-7 agosto:

  9. quincena C: 16 julio-30 julio
  10. semana A (*):1-7 agosto

- Período del 8-30 agosto:

  11. semana B (*): 8-14 agosto
  12. quincena E: 16-30 agosto

(*) El cambio de semanas sólo será posible entre las semanas señaladas como A y B. También podrán cambiar las quincenas señaladas como C y E con otros trabajadores y trabajadoras que tengan asignadas vacaciones de 30 días (en estos casos, quincena natural por quincena natural).

El día de vacación por compensación por efectuar el Reconocimiento Médico de Empresa fuera de la jornada laboral se disfrutará siempre en la fecha inicialmente prevista en el calendario de vacaciones. Si dicho día coincide con día de descanso, se regularizará, como se hace actualmente, con el cómputo de jornada anual. No obstante lo anterior, y para la quincena comprendida entre los días 16 y 30 de agosto, será de aplicación, en cuanto al día de vacación reconocimiento médico se refiere lo previsto para los cambios de quincenas en los periodos de vacaciones de 30 días.

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

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

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

BOCM-20210820-6

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

- El cambio se producirá teniendo en consideración las fechas del período en cuestión tal cual se establecen en el cuadro de vacaciones vigente, es decir, no se desplazará el inicio del disfrute aunque éste coincida en un día o días de descanso.
- Estos cambios, en ocasiones, darán lugar a desfases en el calendario de descanso del trabajador, lo que, en su caso, podrá implicar la regularización de la jornada en cómputo anual.
- La realización de estos cambios de vacación conlleva, por razones organizativas y de gestión, la imposibilidad de permutar, posteriormente y de una sola vez, el resto del periodo de fiestas agrupadas (FC) con otra persona, ya tenga esta última asignado un periodo de 28 o uno de 21 días. No obstante lo anterior, esta circunstancia no impide la opción de cambio de días de FC aislados en los términos que se señalan en el apartado siguiente (esto es, uno o varios días pero no el periodo completo).

El procedimiento de solicitud y concesión de los referidos cambios será el mismo que el actualmente habilitado para los cambios de vacaciones.

Cambios de los días del período de fiestas agrupadas.

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

Cuando un Maquinista de Tracción Eléctrica cambie uno o varios días de sus FC, el día que deba trabajar lo hará en su servicio habitual; si bien, en el supuesto de que pertenezca a la reserva, será asignada en el servicio diario.

En caso de que afecte a los días de descanso que se encuentran contenidos en los periodos de FC, el cambio tendrá el mismo tratamiento que un cambio de descanso ordinario, por lo que el día que le corresponda trabajar por el cambio, lo hará en el servicio asignado al otro u otra Maquinista de Tracción Eléctrica con quién lo haya efectuado.

Quienes opten por cambiar uno o varios días de FC, no podrán realizar cambios del periodo completo de invierno.

El plazo mínimo de antelación con el que se deberá solicitar cada cambio, será de al menos 7 días con respecto a la fecha del día que se desea cambiar.

Sólo se autorizará el cambio de días de FC por días de FC, y de días de descanso por días de descanso (los comprendidos dentro del periodo de FC).

BOCM-20210820-6

Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores y trabajadoras del colectivo de Maquinistas podrán solicitar el cambio de días sueltos de FC en los términos y condiciones que se establecen a continuación:

- Se podrá cambiar un día de FC por un día de descanso que no forme parte del periodo de FC y viceversa, si bien, en estos casos, la persona trabajadora que preste servicio por otro en un día de FC deberá consultar el servicio diario, donde será asignada como reserva de su turno.
- La persona trabajadora que preste servicio por otro en un día de descanso lo hará en el servicio que tenga asignado para ese día la persona con la que ha solicitado el cambio.
- En ambos supuestos, el número de cambios estará limitado a uno por persona trabajadora y día. No se podrán realizar dobles cambios.
- Los días de FC podrán emplearse para efectuar cambios de descanso consigo mismo o misma, en los términos y condiciones previstos para estas situaciones en la normativa interna.

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

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

BOCM-20210820-6

ANEXO XII

CAMBIOS DE VACACIONES Y DE PERMISO DE FIESTAS AGRUPADAS DE LOS COLECTIVOS DE INSPECTORA E INSPECTOR DEL PUESTO DE MANDO, OPERADOR Y OPERADORA DEL DESPACHO DE CARGAS, GERENTE DE ESTACIONES, OPERADORA Y OPERADOR DE TICS, JEFE Y JEFA DE DEPÓSITO, TÉCNICA Y TÉCNICO AYUDANTE DE NOMBRAMIENTO, AUXILIAR TÉCNICO DE MOVIMIENTO, JEFEY JEFA DE SECTOR, JEFA Y JEFE DE VESTÍBULO, AGENTE DE TAQUILLA Y SUBALTERNA YSUBALTERNO; Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA SECCIÓN DE MANIOBRAS

Las personas trabajadoras de los colectivos de Inspectora e Inspector del Puesto de Mando, Operador y Operadora del Despacho de Cargas, Gerente de Estaciones, Operadora y Operador de TICS, Jefe y Jefa de Depósito, Técnica y Técnico Ayudante de Nombramiento, Auxiliar Técnico o Técnica de Movimiento, Jefe y Jefa de Sector, Jefa y Jefe de Vestíbulo, Agente de Taquilla y Subalterno y Subalterna, así como las personas trabajadoras de la Sección de Maniobras; podrán solicitar el cambio de sus periodos vacacionales y de fiestas agrupadas, tanto de invierno como de verano, en los términos y condiciones que se establecen en el presente anexo.

La concesión de los cambios la autorizará, según el caso, el Área de Gestión Operativa (a través de la Oficina de Nombramiento de Servicios) o el Área de Control y Planificación de la Operación atendiendo a las reglas que se señalan a continuación:

Cambios de vacaciones y fiestas agrupadas.

A efectos de posibilitar los cambios en cuestión, los períodos vacacionales, tanto de invierno como de verano, se subdividirán en dos partes; una que coincidirá con los 15 primeros días de cada período y tendrá la consideración de vacaciones, y otra, que se corresponderá con los 9 ó 12 días restantes, según se trate de verano o invierno, que tendrá consideración de fiestas agrupadas. Como excepción, en el periodo que tiene fijado su inicio en el mes de junio y finaliza en el mes de julio, los 9 primeros días tendrán la consideración de fiestas agrupadas y el resto de días hasta completar el período (15), la tendrán de vacaciones.

Los cambios habrán de solicitarse, en todo caso, coincidiendo períodos de idéntica naturaleza, esto es, períodos de vacación por períodos de vacación y períodos de fiestas agrupadas por períodos de fiestas agrupadas. Asimismo, los cambios tendrán siempre que corresponder a la misma época del año, es decir, período de invierno por período de invierno y/o período de verano por período de verano.

Quienes efectúen cambios que no se correspondan con períodos de vacación completos (V+FC), realizarán el servicio de la persona trabajadora con quién hayan cambiado durante el período de que se trate en las mismas condiciones, o sea, con el turno, localización y grupo de descanso que tenga asignado aquella; desde la fecha de comienzo y hasta la de finalización del período inicialmente correspondiente a la persona con quien haya cambiado.

BOCM-20210820-6

Los plazos de solicitud serán los mismos que rigen en la actualidad para los cambios de vacaciones de períodos completos.

Por lo demás, se mantienen el resto de normas relativas a cambios de vacaciones aplicables a los colectivos afectados, en tanto no se opongan o contravengan las recogidas en el presente anexo.

BOCM-20210820-6

ANEXO XIII

ASIGNACIÓN DE MAQUINISTAS DE TRACCIÓN ELÉCTRICA A LA RESERVA DE CORRETURNOS CON DESCANSOS EN SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS

Para la asignación anual de Maquinistas de Tracción Eléctrica en el cuadro de servicio a la reserva de correturnos con descanso en sábados, domingos y festivos, y de conformidad con lo establecido en la cláusula 15ª de este Convenio Colectivo, se atenderá al baremo del cuadro que se reseña a continuación:

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

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

(**) Dado que este sistema de descanso dará lugar en todo caso a la regularización de la jornada anual, para ello la persona trabajadora afectada tendrá la opción de compensar, en todo o en parte, el defecto de jornada generado prestando servicio en días correspondientes al período de PFA. A estos efectos, serán de aplicación las reglas establecidas de orden interno.

BOCM-20210820-6

ANEXO XIV

ACUERDOS SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO EN EL COLECTIVO DE MAQUINISTAS DE TRACCIÓN ELÉCTRICA.

Se ha acordado la reorganización del tiempo de trabajo en el colectivo del Maquinistas de Tracción Eléctrica en los términos y condiciones que seguidamente se reseñan:

Calendario de descansos colectivo MTE

En seno de una Comisión Técnica constituida al efecto, se ha acordado la implantación de un nuevo calendario de descanso para el colectivo de Maquinista de Tracción Eléctrica (en adelante MTE), que sido aprobado en referéndum por el propio colectivo.

La implantación de un nuevo calendario de descanso (se acompaña Anexo XIV.1) que se llevará a efecto para los Cuadros de Servicio del año 2022 (1 de enero de 2022), salvo que por motivos de fuerza mayor haya que ampliar dicho plazo hasta el día 1 de abril de 2022, con la consiguiente prorroga de los Cuadros de Servicio. Para ello se informará a la mesa técnica sobre las fechas concretas de su puesta en marcha, así como del análisis y planificación detallada de las tareas de adecuación de los sistemas informáticos.

En este nuevo modelo de calendario, en vez de cubrir en los Cuadros de Servicio Anual 2 suplentes a 5 equipos fijos como en la actualidad, será un único suplente el que cubra a tres equipos fijos.

Anualmente, se asignará a cada suplente 3 equipos fijos a suplir de lunes a domingo y sólo en el caso que no existan 3 equipos del turno asignado o de uno de los turnos que se encuentren incluidos dentro de las suplencias mixtas definidas en los esqueletos publicados para cada periodo de cuadros, si fuera este el caso, el suplente realizará la prestación de servicio en la reserva, siendo asignado en el servicio diario.

Particularidades del sistema para los trabajadores y trabajadoras asignados al turno de noche.

Los y las MTE que presten servicio en el turno de Noche (horarios N11 y N12 de fijos y suplentes, así como reserva de turno de noche) tendrán un calendario específico de descanso.

Se adjunta como Anexo XIV.2 el calendario para el personal del turno de noche.

Asignación anual

- El nuevo modelo de descanso acordado consiste en la creación de 4 grupos de descanso rotativo, divididos a su vez en 16 subgrupos (a razón de 4 subgrupos por grupo), y se adjuntan como Anexo XIV.1.
- Los días de prestación de servicio marcados con recuadro en negrita en el calendario laboral que se anexa (llamados días complementarios), buscan incrementar el porcentaje del 50% de agentes que trabajan, hasta situarlo en el 56,25% en los fines de semana del año. En estos días, los y las

BOCM-20210820-6

MTE tomarán servicio en el equipo asignado en cuadros, en el equipo de la vacante cuando obtengan una y comiencen a realizarla efectivamente o en el equipo asignado en el servicio diario en el caso de los y las MTE adscritos a la reserva.

- Habida cuenta de lo que recoge el párrafo anterior, cuando por el motivo indicado en el mismo, coincidan en el puesto el trabajador o trabajadora fijo y suplente, este último, al encontrarse el puesto cubierto por el fijo, prestará servicio en otro de los equipos que tenga asignado en sus suplencias y esté sin cubrir.

Días de Débito y Regularización de Jornada

- Los días de descanso que pudieran exceder, por aplicación del nuevo modelo, de los establecidos para cada ejercicio (días de débito), se preestablecerán en el calendario anual de descanso de la persona afectada y siempre serán señalados durante el periodo de invierno, exceptuando sábados, domingos, festivos y las siguientes fechas: del 2 al 7 de enero y del 22 al 31 de diciembre. Por tanto, quedará sin efecto, como consecuencia de lo acordado en este punto, el señalamiento de trabajo en domingo de verano de día de débito.

  Esos días, la persona afectada será asignada en el servicio diario, dentro del macroturno en el que se encuentre incluido su turno, con entrada en su estación de cuadros, en el caso de los fijos y en la primera suplencia asignada en el caso de los suplentes. Para los turnos no incluidos dentro de ningún macroturno, la asignación se hará en el maxiturno en las mismas condiciones. En el caso de la reserva la asignación se hará en las condiciones actuales.

- Tanto en el supuesto anterior como, en los supuestos en los que, por el cómputo anual, de vacaciones, vacantes, jornadas reducidas o cualquier otro ajuste del cómputo de jornada la persona trabajadora tenga exceso de descansos y deba días, éstos podrán ser compensados con días del periodo de fiestas agrupadas (ya sea FC o descanso en FC), a elección del trabajador o trabajadora y siempre que aún le quede por disfrutar alguno de estos días. Para ello será necesario tener en cuenta que, en el caso de que el periodo sea el de 28 días, la elección se realizará a partir del 8º día inclusive desde el comienzo del periodo, debido a que los primeros 7 días tienen consideración de días de vacación.

  Si no se desea compensar el débito con día de FC, el trabajador o trabajadora dispondrá desde la fecha de su publicación o desde la fecha en que se le comunique que debe días hasta el final del año para poder pagarlo. En esos días, el trabajador o trabajadora será asignado/a en el servicio diario, dentro del macroturno en el que se encuentre incluido su turno, con entrada en su estación de cuadros, en el caso de los fijos y en la primera suplencia asignada en el caso de los suplentes. Para los turnos no incluidos dentro de ningún macroturno, la asignación se hará en el maxiturno en las mismas condiciones. En el caso de la reserva la asignación se hará en las condiciones actuales.

  En los supuestos en los que, por el cómputo anual, de vacaciones, vacantes, jornadas reducidas o cualquier otra circunstancia que sea susceptible de regularización de jornada, la persona trabajadora tenga

BOCM-20210820-6

déficit de descansos y se le deban días, éstos se podrán disfrutar desde la fecha de su publicación o desde la fecha en que se le comunique hasta el final del año.

A los efectos indicados anteriormente, se realizarán 3 publicaciones generales dentro de los siguientes entornos temporales:

- La primera, entre los días 10 y 15 de diciembre del año anterior. La persona interesada podrá solicitar, desde el día 20 de diciembre, a partir de las 10.30 AM hasta el día 20 de enero inclusive, el señalamiento de créditos o pagos de débitos.
- La segunda, entre los días 1 y 5 de abril. La persona interesada podrá solicitar, desde el día 10 de abril a partir de las 10.30 AM hasta el 10 de mayo inclusive, el señalamiento de créditos o pagos de débitos.
- Y la tercera, entre los días 1 y 5 de julio. La persona interesada podrá solicitar, desde el día 10 de julio a partir de las 10.30 AM hasta el 10 de agosto inclusive, el señalamiento de créditos o pagos de débitos.
- En los tres supuestos anteriores, tal y como se ha indicado, si no se hubiese disfrutado el periodo de FC y la persona interesada deba días, los podrá compensar con días del periodo de FC a su elección, tanto FC como descanso en FC.

A estos efectos, y coincidiendo con cualquiera de las publicaciones generales de regularización se remitirá al Comité de Empresa detalle de los trabajadores y trabajadoras y días de cupo vacantes que hayan podido quedar por aplicación de lo dicho en el párrafo anterior.

A estos efectos, será necesario realizar el cómputo de jornada anual sin que las personas hayan agotado la posibilidad de cambiar sus periodos de vacación, obtener vacante, cambiar el tipo de jornada (reducida/completa) o cualquier otra circunstancia que requiera un nuevo cómputo, por lo que posibles modificaciones habidas con posterioridad a alguna de las publicaciones o entre ellas, harán necesario un nuevo cómputo y posiblemente una nueva regularización de jornada.

Todas las regularizaciones estarán sujetas a cupos, tanto de descanso como de trabajo. Se acompaña a esta acta una estimación de cupos acorde a las circunstancias actuales, por lo que habrá lugar a posteriores revisiones. Los cupos establecidos en cada momento tendrán que ser suficientes para garantizar la regularización de jornada de todos los trabajadores dentro del año natural.

Para poder llevar a efecto lo especificado en los párrafos precedentes, será imprescindible que la persona interesada contacte con la Oficina de Nombramiento de Servicios dentro de los plazos marcados anteriormente para solicitar el día/s que descansará o trabajará por los motivos ya citados. En caso de que dicha persona no presente su solicitud en los plazos indicados, será la Oficina de Nombramiento de Servicios la que fije los días de trabajo, descanso o compensación, asignando estos en los días en los que aún haya cupo disponible y comunicándoselo por escrito a la persona interesada. Los cómputos que sea necesario realizar, posteriores a la última publicación, serán regularizados de forma individual,

BOCM-20210820-6

notificándole a la persona interesada como máximo en los 20 días siguientes a aquel en que se haya modificado su situación. En estos casos, cuando haya alteración en el número de días previsto, se contactará con la persona afectada para informarle del cambio en la regularización. Desde este momento dispondrá de un mes para comunicar el día/s para el ajuste de su jornada. Los días que deba o se le deban podrá saldarlos desde la fecha de la comunicación y hasta final de año. En caso de no haber comunicado el día/s dentro del plazo estipulado de un mes, este/os será/n fijados por la Oficina de Nombramiento de Servicios. Si la comunicación se tuviera que hacer dentro del mes de diciembre (cambio de tipo de jornada, vacante etc. en dicho mes) ésta se hará siempre antes del día 20 de noviembre, debiendo descansar o trabajar los días que resulten dentro del año natural a partir del 1 de diciembre. Si por cualquier circunstancia ajena a la persona interesada esto no fuera posible, se valorarán otras alternativas como se hace en la actualidad.

Una vez señalado el día/s de crédito o débito, y en caso de verse alterado el cómputo a causa de una nueva regularización, se actuará como sigue:

- Si ya han sido disfrutados/pagados se tendrá en cuenta en el cómputo que se realice.
- Si no han sido disfrutados/pagados, inicialmente se le debiera o debiera más de un día y este número se viera reducido en el nuevo cómputo, será la persona afectada quien decida qué día/s desea descansar/trabajar y que día/s desea anular de los inicialmente elegidos. Los cupos que pudieran quedar libres por esta causa, acrecerán al cupo del día en cuestión, siempre que la opción ejercitada se haya realizado antes de finalizar el último plazo general de regularización, y podrán ser solicitados por otros trabajadores y trabajadoras.

Se adjunta Anexo XIV.3 con ejemplo de la tabla con los cupos de créditos y débitos para las distintas regularizaciones.

Cambios de descanso consigo mismo o misma

Modificar el sistema de cambios de descanso consigo mismo o misma, en lo que respecta al descanso en sábados, acordado en el Anexo Nº IX del convenio colectivo 2013-2015, de modo que no será posible cambiar días laborables, o festivos por sábados.

Se mantendrá el cambio consigo mismo o misma de domingo por domingo y se habilitará también el de sábado por sábado, de sábado por domingo y viceversa, con un cupo mínimo de 10 descansos para cada sábado y domingo. De este modo este texto sustituye el apartado D del anexo Nº IX del convenio 2013-2015.

Para el señalamiento de los días de trabajo por estos cambios (sábados y domingos), se continuará con los cupos establecidos en la actualidad:

- Del periodo comprendido entre los días 1 de enero y 15 de junio, ambos inclusive y el mes de octubre, 35 pagos.

BOCM-20210820-6

- Del periodo comprendido entre los días 16 y 30 de junio y los meses de julio, agosto, septiembre y noviembre, 30 pagos.
- Del periodo correspondiente al mes de diciembre, 25 pagos.

Cambios de descanso consigo mismo o misma para maquinistas del turno de noche

Para los y las maquinistas adscritos a los turnos de noche (N11 y N12) fijos, suplentes y reservas de turno y exclusivamente para estos, se habilitará el cambio consigo mismo o misma de domingo a jueves, con un cupo mínimo de 3 cambios para cada día. Además, se habilitará el cambio consigo mismo o misma de un viernes por otro viernes, de un sábado por otro sábado, de un viernes por un sábado y viceversa, con un cupo mínimo de 3 cambios para cada día.

Los y las maquinistas adscritos a estos turnos no podrán acceder a los cambios consigo mismo o misma, que estarán reservados al resto de maquinistas.

Para el señalamiento de los días de trabajo por estos cambios, se atenderá a los siguientes cupos:

- Del periodo comprendido entre los días 1 de enero y 15 de junio, ambos inclusive y el mes de octubre, 5 pagos.
- Del periodo comprendido entre los días 16 y 30 de junio y los meses de julio, agosto, septiembre y noviembre, 7 pagos.
- Del periodo correspondiente al mes de diciembre, 8 pagos.

Cambios de descanso entre trabajadores y trabajadoras.

Modificar el sistema de cambios entre agentes, de modo que, los trabajadores y trabajadoras pertenecientes al colectivo de MTE, puedan cambiar entre sí todos sus días de descanso, tanto los correspondientes a su calendario anual como todos los días incluidos dentro del periodo de fiestas agrupadas (descansos y FC).

Estos tres tipos de día podrán ser cambiados sin restricción alguna entre ellos (aunque sean de diferente tipo), sin ninguna limitación en el tiempo (excepto la de que el cambio sea dentro del año natural) y sin límite en el número de veces que la persona interesada necesite cambiarlos.

En base al tipo de cambio entre agentes realizado, se prestará servicio atendiendo a lo indicado en la siguiente tabla:

SERVICIOS A REALIZAR EN LOS CAMBIOS ENTRE AGENTES							
AGENTE A da:	AGENTE B da:	AGENTE A TRABAJARÁ	AGENTE B TRABAJARÁ	PLAZO MÍNIMO DE SOLICITUD	PERIODO QUE PUEDE ABARCAR EL CAMBIO	LÍMITE Nº DE CAMBIOS	OBSERVACIONES
FC TRABAJO	FC TRABAJO	EN SU SERVICIO	EN SU SERVICIO	**EL MISMO AL ESTABLECIDO ACTUALMENTE PARA CAMBIOS DE DÍA DE DESCANSO X DÍA DE DESCANSO**	TODO EL AÑO DENTRO DEL AÑO NATURAL	SIN LÍMITES	.....
FC DESCANSO	FC DESCANSO	EN EL SERVICIO DEL AGENTE B	EN EL SERVICIO DEL AGENTE A				
FC TRABAJO	DESCANSO	EN SU SERVICIO	EN EL SERVICIO DEL AGENTE A			SIN LÍMITES	**PARA LOS QUE ACTUALMENTE NO ESTÁN PERMITIDOS,MÁXIMO 12 MESES PARA SU IMPLANTACIÓN**
DESCANSO	FC TRABAJO	EN EL SERVICIO DEL AGENTE B	EN SU SERVICIO				
FC DESCANSO	DESCANSO	EN EL SERVICIO DEL AGENTE B	EN EL SERVICIO DEL AGENTE A				
DESCANSO	FC DESCANSO	EN EL SERVICIO DEL AGENTE B	EN EL SERVICIO DEL AGENTE A				
FC TRABAJO	FC DESCANSO	EN SU SERVICIO	EN EL SERVICIO DEL AGENTE A				
FC DESCANSO	FC TRABAJO	EN EL SERVICIO DEL AGENTE B	EN SU SERVICIO				
A PARTIR DE CAMBIOS DOBLES SE PRESTARÁ SERVICIO COMO SI FUERA UN CAMBIO POR DESCANSO POR OTRO DE DESCANSO, INDEPENDIENTEMENTE DE LA NATURALEZA DEL DÍA.							

BOCM-20210820-6

En cualquier caso, los cambios de descanso o de días del periodo de FC entre Maquinistas estarán sujetos a los condicionantes actuales (que ambos cuenten con la formación necesaria, que permitan que cada uno realice el servicio del otro y que sean previamente aprobados por la Oficina de Nombramiento de Servicios, que comprobará y validará que el cambio solicitado respeta las disposiciones legales en cuanto al descanso semanal y del descanso entre jornadas).

Dia de vacación por realización del reconocimiento médico fuera de la jornada laboral.

Se modifica la naturaleza del día de vacación por la realización del reconocimiento médico fuera de la jornada anual por la de descanso, sin que éste deje de disfrutarse por la superposición de un periodo de Incapacidad Temporal, con independencia del número de veces que sea cambiado dicho día, manteniendo todas las condiciones actuales inherentes a dicho día de vacación establecidas en normativa interna vigente.

Tiempo de Implantación de los distintos cambios que aún no están implantados.

Asimismo, se acuerda adelantar la puesta en marcha de aquellas medidas que se pueden implementar de forma independiente al nuevo calendario de descansos, como son el sistema de cambios entre agentes de todo tipo de descansos y fiestas compensadas (únicamente respecto de aquellos cambios que el sistema aun no permite ejecutar), la asimilación del día de RM por un día de descanso, en caso de solicitud de cambio entre agentes y las regularizaciones del cómputo anual. Estas modificaciones se llevarán a cabo de forma prioritaria en un plazo máximo de 12 meses, periodo estimado para adecuar los sistemas informáticos. Una vez firmado el acuerdo se solicitará el análisis y planificación detallada de las tareas de adecuación de los sistemas informáticos a fin de informar a la mesa técnica sobre las fechas concretas de su puesta en marcha dentro del año 2021.

Supresión de los servicios de correturnos con descanso en sábados, domingos y festivos.

Suprimir en su totalidad de los servicios de correturnos con descanso en sábados, domingos y festivos (20 en total conforme a lo acordado en el convenio colectivo 2016-2019, cláusula 16ª y Anexo XIV).

Permisos por asuntos propios (Paps)

Durante el periodo de invierno, se reducirá el cupo actual de Paps del sábado hasta igualarlo con el del domingo. En atención a ello, el cupo de concesión de Pap's en sábado, en ningún caso será inferior al 8% del número de trabajadores y trabajadoras nombrados para dicho día en el colectivo de MTEs.

Durante el periodo de verano (del 16 de junio al 30 de septiembre), el cupo de concesión de Pap's en sábados en ningún caso será inferior al 4% del número de trabajadores y trabajadoras nombrados para dicho día en el colectivo de MTEs.

BOCM-20210820-6

Durante el periodo de verano (del 16 de junio al 30 de septiembre), el cupo de concesión de Pap's en domingos en ningún caso será inferior al 5% del número de trabajadores y trabajadoras nombrados para dicho día en el colectivo de MTEs.

Se adjunta como Anexo XIV.4 la tabla estimativa de cupos de PAP.

Modalidades de reducción de jornada acumulada.

- Ambas Partes acuerdan dos calendarios de días de compensa para los trabajadores y trabajadoras que disfruten de jornada reducida en esta modalidad, que se adjunta en el Anexo XIV 5.
- Para quienes opten por una de estas dos modalidades durante todo el año, los días de regularización que pueda generar este modelo de reducción de jornada, con el nuevo sistema de descanso, podrán disfrutarse exclusivamente en días laborables (lunes a viernes), para lo que serán de aplicación los cupos establecidos en el Anexo XIV.3. Los trabajadores o trabajadoras que se encuentren disfrutando de reducción de jornada en cualquiera de estas dos modalidades de calendario de compensa, estarán exentos de trabajar los días llamados complementarios.
- Lo dicho en el párrafo anterior en nada afecta a la modalidad de reducción de jornada con trabajo en SDF, que mantiene su vigencia en los términos actuales.
- Sin perjuicio de lo anterior se mantendrán las condiciones que rigen esta modalidad de reducción de jornada, establecidas en la cláusula de 26, 2ª párrafo del convenio colectivo 2016-2019.

Periodo transitorio.

Ambas Partes acuerdan la aplicación de un sistema de descanso transitorio. Este modelo transitorio se empezará a aplicar el 1 de enero de 2021. Este sistema transitorio se adjunta como Anexo XIV.6.

BOCM-20210820-6

ANEXO XIV.1 CALENDARIO DE DESCANSO

GRUPO 1A							GRUPO 1B							GRUPO 1C							GRUPO 1D						
ENERO							ENERO							ENERO							ENERO						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
					1	2						1	2						1	2						1	2
3	4	5	6	7	8	9	3	4	5	6	7	8	9	3	4	5	6	7	8	9	3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16	10	11	12	13	14	15	16	10	11	12	13	14	15	16	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	17	18	19	20	21	22	23	17	18	19	20	21	22	23	17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30	24	25	26	27	28	29	30	24	25	26	27	28	29	30	24	25	26	27	28	29	30
31							31							31							31						
FEBRERO							FEBRERO							FEBRERO							FEBRERO						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13	7	8	9	10	11	12	13	7	8	9	10	11	12	13	7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20	14	15	16	17	18	19	20	14	15	16	17	18	19	20	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	21	22	23	24	25	26	27	21	22	23	24	25	26	27	21	22	23	24	25	26	27
28							28							28							28						
MARZO							MARZO							MARZO							MARZO						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13	7	8	9	10	11	12	13	7	8	9	10	11	12	13	7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20	14	15	16	17	18	19	20	14	15	16	17	18	19	20	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	21	22	23	24	25	26	27	21	22	23	24	25	26	27	21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31				28	29	30	31				28	29	30	31				28	29	30	31			
ABRIL							ABRIL							ABRIL							ABRIL						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3					1	2	3					1	2	3					1	2	3
4	5	6	7	8	9	10	4	5	6	7	8	9	10	4	5	6	7	8	9	10	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	11	12	13	14	15	16	17	11	12	13	14	15	16	17	11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24	18	19	20	21	22	23	24	18	19	20	21	22	23	24	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30		25	26	27	28	29	30		25	26	27	28	29	30		25	26	27	28	29	30	
MAYO							MAYO							MAYO							MAYO						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
						1							1							1							1
2	3	4	5	6	7	8	2	3	4	5	6	7	8	2	3	4	5	6	7	8	2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15	9	10	11	12	13	14	15	9	10	11	12	13	14	15	9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22	16	17	18	19	20	21	22	16	17	18	19	20	21	22	16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29	23	24	25	26	27	28	29	23	24	25	26	27	28	29	23	24	25	26	27	28	29
30	31						30	31						30	31						30	31					
JUNIO							JUNIO							JUNIO							JUNIO						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5			1	2	3	4	5			1	2	3	4	5			1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12	6	7	8	9	10	11	12	6	7	8	9	10	11	12	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	13	14	15	16	17	18	19	13	14	15	16	17	18	19	13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26	20	21	22	23	24	25	26	20	21	22	23	24	25	26	20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30				27	28	29	30				27	28	29	30				27	28	29	30			
JULIO							JULIO							JULIO							JULIO						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3					1	2	3					1	2	3					1	2	3
4	5	6	7	8	9	10	4	5	6	7	8	9	10	4	5	6	7	8	9	10	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	11	12	13	14	15	16	17	11	12	13	14	15	16	17	11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24	18	19	20	21	22	23	24	18	19	20	21	22	23	24	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31	25	26	27	28	29	30	31	25	26	27	28	29	30	31	25	26	27	28	29	30	31
AGOSTO							AGOSTO							AGOSTO							AGOSTO						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28	22	23	24	25	26	27	28	22	23	24	25	26	27	28	22	23	24	25	26	27	28
29	30	31					29	30	31					29	30	31					29	30	31				
SEPTIEMBRE							SEPTIEMBRE							SEPTIEMBRE							SEPTIEMBRE						
L	M	X	J	V		D	L	M	X	J	V		D	L	M	X	J	V		D	L	M	X	J	V		D
			1	2	3	4				1	2	3	4				1	2	3	4				1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11	5	6	7	8	9	10	11	5	6	7	8	9	10	11	5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18	12	13	14	15	16	17	18	12	13	14	15	16	17	18	12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25	19	20	21	22	23	24	25	19	20	21	22	23	24	25	19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30			26	27	28	29	30			26	27	28	29	30			26	27	28	29	30		
OCTUBRE							OCTUBRE							OCTUBRE							OCTUBRE						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
					1	2						1	2						1	2						1	2
3	4	5	6	7	8	9	3	4	5	6	7	8	9	3	4	5	6	7	8	9	3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16	10	11	12	13	14	15	16	10	11	12	13	14	15	16	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	17	18	19	20	21	22	23	17	18	19	20	21	22	23	17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30	24	25	26	27	28	29	30	24	25	26	27	28	29	30	24	25	26	27	28	29	30
31							31							31							31						
NOVIEMBRE							NOVIEMBRE							NOVIEMBRE							NOVIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13	7	8	9	10	11	12	13	7	8	9	10	11	12	13	7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20	14	15	16	17	18	19	20	14	15	16	17	18	19	20	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	21	22	23	24	25	26	27	21	22	23	24	25	26	27	21	22	23	24	25	26	27
28	29	30					28	29	30					28	29	30					28	29	30				
DICIEMBRE							DICIEMBRE							DICIEMBRE							DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4				1	2	3	4				1	2	3	4				1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11	5	6	7	8	9	10	11	5	6	7	8	9	10	11	5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18	12	13	14	15	16	17	18	12	13	14	15	16	17	18	12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25	19	20	21	22	23	24	25	19	20	21	22	23	24	25	19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31		26	27	28	29	30	31		26	27	28	29	30	31		26	27	28	29	30	31	

BOCM-20210820-6

GRUPO 2A						
ENERO						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						
FEBRERO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						
MARZO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			
ABRIL						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	
MAYO						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					
JUNIO						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			
JULIO						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31
AGOSTO						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				
SEPTIEMBRE						
L	M	X	J	V		D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		
OCTUBRE						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						
NOVIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				
DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

GRUPO 2B						
ENERO						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						
FEBRERO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						
MARZO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			
ABRIL						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	
MAYO						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					
JUNIO						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			
JULIO						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31
AGOSTO						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				
SEPTIEMBRE						
L	M	X	J	V		D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		
OCTUBRE						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						
NOVIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				
DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

GRUPO 2C						
ENERO						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						
FEBRERO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						
MARZO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			
ABRIL						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	
MAYO						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					
JUNIO						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			
JULIO						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31
AGOSTO						
L	M	X	J	V	S	D
		3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				
SEPTIEMBRE						
L	M	X	J	V		D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		
OCTUBRE						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						
NOVIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				
DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

GRUPO 2D						
ENERO						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						
FEBRERO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						
MARZO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			
ABRIL						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	
MAYO						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					
JUNIO						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			
JULIO						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31
AGOSTO						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				
SEPTIEMBRE						
L	M	X	J	V		D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		
OCTUBRE						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						
NOVIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				
DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

BOCM-20210820-6

GRUPO 3A						
ENERO						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	#	21	#	#
#	#	#	#	#	#	#
31						
FEBRERO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	#
21	#	#	#	#	#	#
#						
MARZO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	#
21	#	#	#	#	#	#
#	#	#	31			
ABRIL						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	#	21	#	#	#
#	#	#	#	#	#	
MAYO						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	#	21	#
#	#	#	#	#	#	#
#	31					
JUNIO						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
#	21	#	#	#	#	#
#	#	#	#			
JULIO						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	#	21	#	#	#
#	#	#	#	#	#	31
AGOSTO						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	#	21
#	#	#	#	#	#	#
#	#	31				
SEPTIEMBRE						
L	M	X	J	V		D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	#	21	#	#	#	#
#	#	#	#	#		
OCTUBRE						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	#	21	#	#
#	#	#	#	#	#	#
31						
NOVIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	#
21	#	#	#	#	#	#
#	#	#				
DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	#	21	#	#	#	#
#	#	#	#	#	31	

GRUPO 3B						
ENERO						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	#	21	#	#
#	#	#	#	#	#	#
31						
FEBRERO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	#
21	#	#	#	#	#	#
#						
MARZO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	#
21	#	#	#	#	#	#
#	#	#	31			
ABRIL						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	#	21	#	#	#
#	#	#	#	#	#	
MAYO						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	#	21	#
#	#	#	#	#	#	#
#	31					
JUNIO						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
#	21	#	#	#	#	#
#	#	#	#			
JULIO						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	#	21	#	#	#
#	#	#	#	#	#	31
AGOSTO						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	#	21
#	#	#	#	#	#	#
#	#	31				
SEPTIEMBRE						
L	M	X	J	V		D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	#	21	#	#	#	#
#	#	#	#	#		
OCTUBRE						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	#	21	#	#
#	#	#	#	#	#	#
31						
NOVIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	#
21	#	#	#	#	#	#
#	#	#				
DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	#	21	#	#	#	#
#	#	#	#	#	31	

GRUPO 3C						
ENERO						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	#	21	#	#
#	#	#	#	#	#	#
31						
FEBRERO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	#
21	#	#	#	#	#	#
#						
MARZO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	#
21	#	#	#	#	#	#
#	#	#	31			
ABRIL						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	#	21	#	#	#
#	#	#	#	#	#	
MAYO						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	#	21	#
#	#	#	#	#	#	#
#	31					
JUNIO						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
#	21	#	#	#	#	#
#	#	#	#			
JULIO						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	#	21	#	#	#
#	#	#	#	#	#	31
AGOSTO						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	#	21
#	#	#	#	#	#	#
#	#	31				
SEPTIEMBRE						
L	M	X	J	V		D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	#	21	#	#	#	#
#	#	#	#	#		
OCTUBRE						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	#	21	#	#
#	#	#	#	#	#	#
31						
NOVIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	#
21	#	#	#	#	#	#
#	#	#				
DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	#	21	#	#	#	#
#	#	#	#	#	31	

GRUPO 3D						
ENERO						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	#	21	#	#
#	#	#	#	#	#	#
31						
FEBRERO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	#
21	#	#	#	#	#	#
#						
MARZO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	#
21	#	#	#	#	#	#
#	#	#	31			
ABRIL						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	#	21	#	#	#
#	#	#	#	#	#	
MAYO						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	#	21	#
#	#	#	#	#	#	#
#	31					
JUNIO						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
#	21	#	#	#	#	#
#	#	#	#			
JULIO						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	#	21	#	#	#
#	#	#	#	#	#	31
AGOSTO						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	#	21
#	#	#	#	#	#	#
#	#	31				
SEPTIEMBRE						
L	M	X	J	V		D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	#	21	#	#	#	#
#	#	#	#	#		
OCTUBRE						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	#	21	#	#
#	#	#	#	#	#	#
31						
NOVIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	#
21	#	#	#	#	#	#
#	#	#				
DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	#	21	#	#	#	#
#	#	#	#	#	31	

BOCM-20210820-6

GRUPO 4A							GRUPO 4B							GRUPO 4C							GRUPO 4D						
ENERO							ENERO							ENERO							ENERO						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
					1	2						1	2						1	2						1	2
3	4	5	6	7	8	9	3	4	5	6	7	8	9	3	4	5	6	7	8	9	3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16	10	11	12	13	14	15	16	10	11	12	13	14	15	16	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	17	18	19	20	21	22	23	17	18	19	20	21	22	23	17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30	24	25	26	27	28	29	30	24	25	26	27	28	29	30	24	25	26	27	28	29	30
31							31							31							31						
FEBRERO							FEBRERO							FEBRERO							FEBRERO						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13	7	8	9	10	11	12	13	7	8	9	10	11	12	13	7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20	14	15	16	17	18	19	20	14	15	16	17	18	19	20	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	21	22	23	24	25	26	27	21	22	23	24	25	26	27	21	22	23	24	25	26	27
28							28							28							28						
MARZO							MARZO							MARZO							MARZO						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13	7	8	9	10	11	12	13	7	8	9	10	11	12	13	7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20	14	15	16	17	18	19	20	14	15	16	17	18	19	20	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	21	22	23	24	25	26	27	21	22	23	24	25	26	27	21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31				28	29	30	31				28	29	30	31				28	29	30	31			
ABRIL							ABRIL							ABRIL							ABRIL						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3					1	2	3					1	2	3					1	2	3
4	5	6	7	8	9	10	4	5	6	7	8	9	10	4	5	6	7	8	9	10	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	11	12	13	14	15	16	17	11	12	13	14	15	16	17	11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24	18	19	20	21	22	23	24	18	19	20	21	22	23	24	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30		25	26	27	28	29	30		25	26	27	28	29	30		25	26	27	28	29	30	
MAYO							MAYO							MAYO							MAYO						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
						1							1							1							1
2	3	4	5	6	7	8	2	3	4	5	6	7	8	2	3	4	5	6	7	8	2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15	9	10	11	12	13	14	15	9	10	11	12	13	14	15	9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22	16	17	18	19	20	21	22	16	17	18	19	20	21	22	16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29	23	24	25	26	27	28	29	23	24	25	26	27	28	29	23	24	25	26	27	28	29
30	31						30	31						30	31						30	31					
JUNIO							JUNIO							JUNIO							JUNIO						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5			1	2	3	4	5			1	2	3	4	5			1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12	6	7	8	9	10	11	12	6	7	8	9	10	11	12	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	13	14	15	16	17	18	19	13	14	15	16	17	18	19	13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26	20	21	22	23	24	25	26	20	21	22	23	24	25	26	20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30				27	28	29	30				27	28	29	30				27	28	29	30			
JULIO							JULIO							JULIO							JULIO						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3					1	2	3					1	2	3					1	2	3
4	5	6	7	8	9	10	4	5	6	7	8	9	10	4	5	6	7	8	9	10	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	11	12	13	14	15	16	17	11	12	13	14	15	16	17	11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24	18	19	20	21	22	23	24	18	19	20	21	22	23	24	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31	25	26	27	28	29	30	31	25	26	27	28	29	30	31	25	26	27	28	29	30	31
AGOSTO							AGOSTO							AGOSTO							AGOSTO						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28	22	23	24	25	26	27	28	22	23	24	25	26	27	28	22	23	24	25	26	27	28
29	30	31					29	30	31					29	30	31					29	30	31				
SEPTIEMBRE							SEPTIEMBRE							SEPTIEMBRE							SEPTIEMBRE						
L	M	X	J	V		D	L	M	X	J	V		D	L	M	X	J	V		D	L	M	X	J	V		D
			1	2	3	4				1	2	3	4				1	2	3	4				1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11	5	6	7	8	9	10	11	5	6	7	8	9	10	11	5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18	12	13	14	15	16	17	18	12	13	14	15	16	17	18	12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25	19	20	21	22	23	24	25	19	20	21	22	23	24	25	19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30			26	27	28	29	30			26	27	28	29	30			26	27	28	29	30		
OCTUBRE							OCTUBRE							OCTUBRE							OCTUBRE						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
					1	2						1	2						1	2						1	2
3	4	5	6	7	8	9	3	4	5	6	7	8	9	3	4	5	6	7	8	9	3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16	10	11	12	13	14	15	16	10	11	12	13	14	15	16	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	17	18	19	20	21	22	23	17	18	19	20	21	22	23	17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30	24	25	26	27	28	29	30	24	25	26	27	28	29	30	24	25	26	27	28	29	30
31							31							31							31						
NOVIEMBRE							NOVIEMBRE							NOVIEMBRE							NOVIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13	7	8	9	10	11	12	13	7	8	9	10	11	12	13	7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20	14	15	16	17	18	19	20	14	15	16	17	18	19	20	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	21	22	23	24	25	26	27	21	22	23	24	25	26	27	21	22	23	24	25	26	27
28	29	30					28	29	30					28	29	30					28	29	30				
DICIEMBRE							DICIEMBRE							DICIEMBRE							DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4				1	2	3	4				1	2	3	4				1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11	5	6	7	8	9	10	11	5	6	7	8	9	10	11	5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18	12	13	14	15	16	17	18	12	13	14	15	16	17	18	12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25	19	20	21	22	23	24	25	19	20	21	22	23	24	25	19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31		26	27	28	29	30	31		26	27	28	29	30	31		26	27	28	29	30	31	

BOCM-20210820-6

ANEXO XIV.2 CALENDARIO DE DESCANSO PARA LOS TURNOS DE NOCHE

GRUPO 1A						
ENERO						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						
FEBRERO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						
MARZO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			
ABRIL						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	
MAYO						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					
JUNIO						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			
JULIO						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31
AGOSTO						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				
SEPTIEMBRE						
L	M	X	J	V		D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		
OCTUBRE						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						
NOVIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				
DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

GRUPO 1B						
ENERO						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						
FEBRERO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						
MARZO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			
ABRIL						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	
MAYO						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					
JUNIO						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			
JULIO						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31
AGOSTO						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				
SEPTIEMBRE						
L	M	X	J	V		D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		
OCTUBRE						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						
NOVIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				
DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

GRUPO 1C						
ENERO						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						
FEBRERO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						
MARZO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			
ABRIL						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	
MAYO						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					
JUNIO						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			
JULIO						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31
AGOSTO						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				
SEPTIEMBRE						
L	M	X	J	V		D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		
OCTUBRE						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						
NOVIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				
DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

GRUPO 1D						
ENERO						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						
FEBRERO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						
MARZO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			
ABRIL						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	
MAYO						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					
JUNIO						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			
JULIO						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31
AGOSTO						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				
SEPTIEMBRE						
L	M	X	J	V		D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		
OCTUBRE						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						
NOVIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				
DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

BOCM-20210820-6

GRUPO 2A						
ENERO						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						
FEBRERO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						
MARZO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			
ABRIL						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	
MAYO						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					
JUNIO						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			
JULIO						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31
AGOSTO						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				
SEPTIEMBRE						
L	M	X	J	V		D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		
OCTUBRE						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						
NOVIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				
DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

GRUPO 2B						
ENERO						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						
FEBRERO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						
MARZO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			
ABRIL						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	
MAYO						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					
JUNIO						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			
JULIO						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31
AGOSTO						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				
SEPTIEMBRE						
L	M	X	J	V		D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		
OCTUBRE						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						
NOVIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				
DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

GRUPO 2C						
ENERO						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						
FEBRERO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						
MARZO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			
ABRIL						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	
MAYO						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					
JUNIO						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			
JULIO						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31
AGOSTO						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				
SEPTIEMBRE						
L	M	X	J	V		D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		
OCTUBRE						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						
NOVIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				
DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

GRUPO 2D						
ENERO						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						
FEBRERO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						
MARZO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			
ABRIL						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	
MAYO						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					
JUNIO						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			
JULIO						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31
AGOSTO						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				
SEPTIEMBRE						
L	M	X	J	V		D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		
OCTUBRE						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						
NOVIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				
DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

BOCM-20210820-6

GRUPO 3A

ENERO						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

FEBRERO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						

MARZO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

ABRIL						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

MAYO						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

JUNIO						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

JULIO						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

AGOSTO						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

SEPTIEMBRE						
L	M	X	J	V		D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

OCTUBRE						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

NOVIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

GRUPO 3B

ENERO						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

FEBRERO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						

MARZO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

ABRIL						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

MAYO						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

JUNIO						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

JULIO						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

AGOSTO						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

SEPTIEMBRE						
L	M	X	J	V		D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

OCTUBRE						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

NOVIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

GRUPO 3C

ENERO						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

FEBRERO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						

MARZO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

ABRIL						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

MAYO						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

JUNIO						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

JULIO						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

AGOSTO						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

SEPTIEMBRE						
L	M	X	J	V		D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

OCTUBRE						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

NOVIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

GRUPO 3D

ENERO						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

FEBRERO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						

MARZO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

ABRIL						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

MAYO						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

JUNIO						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

JULIO						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

AGOSTO						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

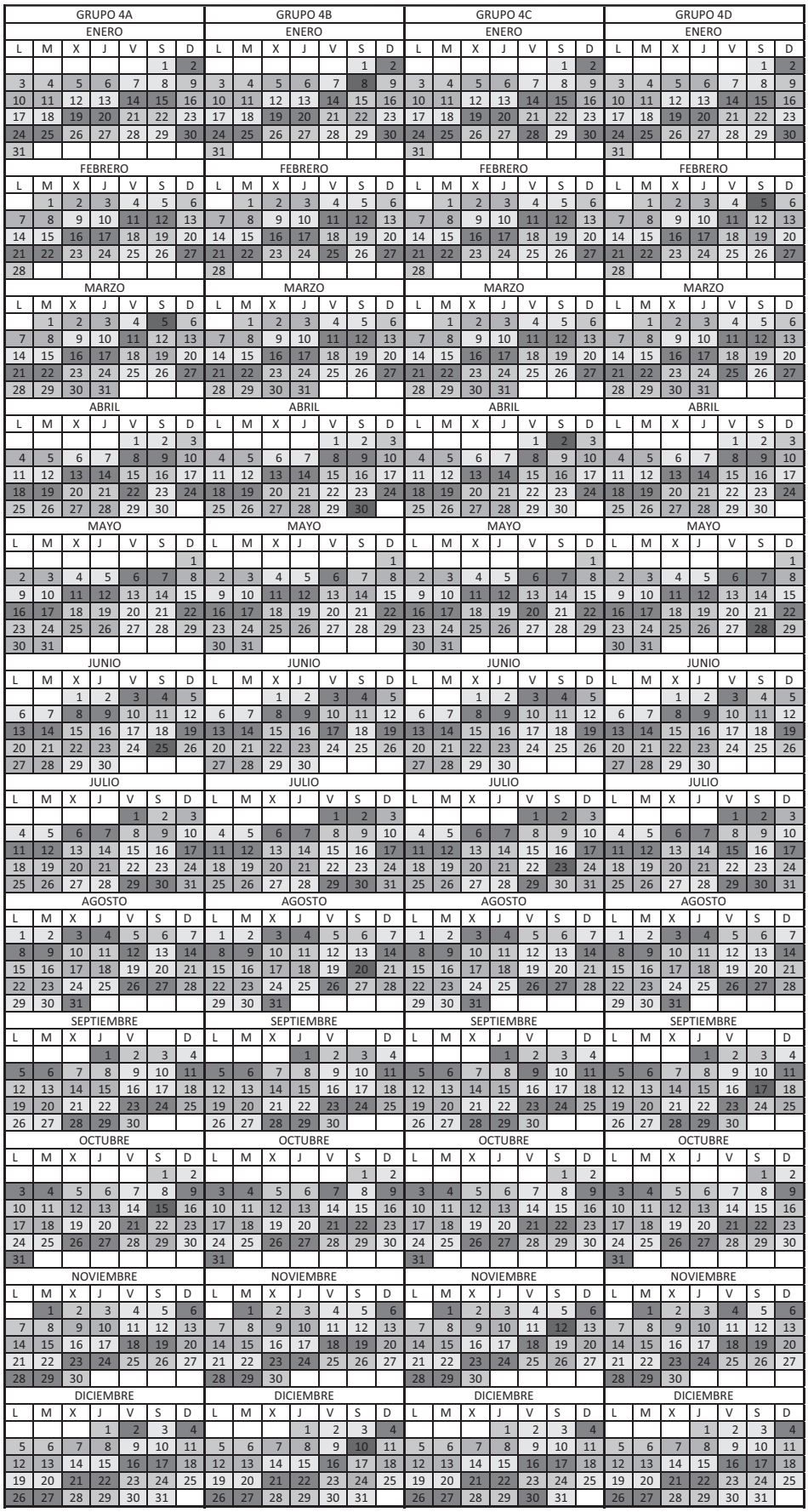
SEPTIEMBRE						
L	M	X	J	V		D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

OCTUBRE						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

NOVIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

BOCM-20210820-6



BOCM-20210820-6

ANEXO XIV.3 – TABLA DE CUPOS PARA DESCANSAR POR CRÉDITOS Y TRABAJAR POR DÉBITOS

CUPOS PARA DESCANSAR POR CRÉDITO			
MES	LABORABLES	SD	FESTIVOS
ENERO	40	15	50
FEBRERO	40	15	50
MARZO	40	15	50
ABRIL	35	12	50
MAYO	35	12	50
1-15 JUNIO	30	12	50
16-30 JUNIO	15	8	50
JULIO	15	8	40
AGOSTO	15	8	40
SEPTIEMBRE	15	8	50
OCTUBRE	30	12	50
NOVIEMBRE	25	8	50
DICIEMBRE	15	8	40

CUPOS PARA TRABAJAR POR DÉBITO			
MES	LABORABLES	SD	FESTIVOS
ENERO	20	10	5
FEBRERO	20	10	5
MARZO	20	10	5
ABRIL	25	15	5
MAYO	25	20	5
1-15 JUNIO	25	20	5
16-30 JUNIO	25	20	5
JULIO	25	20	5
AGOSTO	25	20	5
SEPTIEMBRE	25	20	5
OCTUBRE	30	30	5
NOVIEMBRE	40	40	5
DICIEMBRE	40	49	5

BOCM-20210820-6

ANEXO XIV.4 – TABLA ESTIMATIVA DE CUPOS DE PAP

CUPO DE PAP PREVISTO CON EL NUEVO SISTEMA DE DESCANSOS EN BASE A LA PLANTILLADISPONIBLE A 1 DE OCTUBRE		
TIPO DE DIA	**CUPO**	**% SOBRE TRABAJAN**
LABORABLES INVIERNO	87	8%
LAB 2ª QUINCENA JUNIO	77	8%
LAB JULIO	70	8%
LAB AGOSTO	64	8%
LAB SEPTIEMBRE	75	8%
SAB INVIERNO	66	8%
SAB 2ª QUINCENA JUNIO	29	4%
SAB JULIO	27	4%
SAB AGOSTO	24	4%
SAB SEPTIEMBRE	28	4%
DOM INVIERNO	66	8%
DOM 2ª QUINCENA JUNIO	37	5%
DOM JULIO	34	5%
DOM AGOSTO	30	5%
DOM SEPTIEMBRE	35	5%

Estos cupos habrán de ser objeto de ajuste conforme al número de puestos de trabajo previstos para cada cuadro anual de servicios.

BOCM-20210820-6

ANEXO XIV.5 CALENDARIO PARA JORNADAS REDUCIDAS MODALIDAD DE COMPENSA

CALENDARIO C - GRUPO 1A
CON FINDE SEMANA

ENERO						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

FEBRERO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						

MARZO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

ABRIL						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

MAYO						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

JUNIO						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

JULIO						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

AGOSTO						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

SEPTIEMBRE						
L	M	X	J	V		D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

OCTUBRE						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

NOVIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

CALENDARIO C - GRUPO 1A
SIN FIN DE SEMANA

ENERO						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

FEBRERO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						

MARZO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

ABRIL						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

MAYO						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

JUNIO						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

JULIO						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

AGOSTO						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

SEPTIEMBRE						
L	M	X	J	V		D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

OCTUBRE						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

NOVIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

CALEN.NOCHES C GRUPO 1A
CON FINDE SEMANA

ENERO						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

FEBRERO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						

MARZO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

ABRIL						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

MAYO						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

JUNIO						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

JULIO						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

AGOSTO						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

SEPTIEMBRE						
L	M	X	J	V		D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

OCTUBRE						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

NOVIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

CALEN.NOCHES C GRUPO 1A
SIN FIN DE SEMANA

ENERO						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

FEBRERO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						

MARZO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

ABRIL						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

MAYO						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

JUNIO						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

JULIO						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

AGOSTO						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

SEPTIEMBRE						
L	M	X	J	V		D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

OCTUBRE						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

NOVIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

SECUENCIA						
REDUCCION A						
L	M	X	J	V	S	D
D	C			C	D	D
C			C	C	D	D
		C	D	D		
C	D	D			C	C

SECUENCIA						
REDUCCION B						
L	M	X	J	V	S	D
D	C			C	D	D
C	C	C			D	D
		C	D	D		
C	D	D	C	C		

SECUENCIA						
REDUCCION A NOCHE						
L	M	X	J	V	S	D
C			C	D	D	C
		C	C	D	D	
	C	D	D			C
D	D			C	C	D

SECUENCIA						
REDUCCION B NOCHE						
L	M	X	J	V	S	D
C			C	D	D	C
C	C			D	D	
	C	D	D			C
D	D	C	C			D

BOCM-20210820-6

ANEXO XIV.6 CALENDARIO TRANSITORIO DE DESCANSOS

SEMANA	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO	DOMINGO
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							

ANEXO XV
CUADRO DE ROTACIONES

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

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

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

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

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

	LINEA 10		METRO NORTE		LINEA 11		LINEA 12		
	TRES OLIVOS	PUERTA SUR	HOSP. INFANTA SOFIA	TRES OLIVOS	P. ELIPTICA	LA FORTUNA	LORANCA (VI)	LORANCA (VII)	
6:00 a 6:45	1	1	0	1	0	0	1	1	6:00 a 6:45
6:45 a 10:00	3	2	1	1	1	1	2	2	6:45 a 10:00
10:00 a 13:00	2	2	1	1	1	1	1	1	10:00 a 13:00
13:00 a 21:00	2	2	1	1	1	1	1	1	13:00 a 21:00
21:00 a 21:45	1	1	1	1	1	1	1	1	21:00 a 21:45
21:45 a 1:00	1	1	0	1	1	0	1	1	21:45 a 1:00

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

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

BOCM-20210820-6

CUADRO DE ROTACIONES

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

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

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

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

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

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

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

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

	LINEA 1						LINEA 2						RAMAL			LINEA 3						
	P. CHAMARTÍN			VALDECARROS			LAS ROSAS			C. CAMINOS			P. PIO			VILLAVERDE			MONCLOA			
6:00 a 6:45		1			1			0			1			0			1			1		6:00 a 6:45
6:45 a 10:00		2			2			1			1			1			2			2		6:45 a 10:00
10:00 a 13:00		2			2			1			1			1			1			2		10:00 a 13:00
13:00 a 21:00		2			2			1			1			1			1			2		13:00 a 21:00
21:00 a 21:45		1			1			1			1			1			1			1		21:00 a 21:45
21:45 a 1:00		1			1			1			1			0			1			1		21:45 a 1:00

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

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

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

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

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

(03/25.398/21)