



**metro bilbao**

Convenio Colectivo de Metro Bilbao, S.A.  
2022-2024





## Índice

<b>Título Preliminar</b> .....	7
<b>Disposiciones Generales</b> .....	7
Artículo 1.- Ámbito personal .....	7
Artículo 2.- Ámbito territorial .....	7
Artículo 3.- Ámbito temporal. Vigencia y denuncia .....	7
Artículo 4.- Carácter .....	7
Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas .....	7
Artículo 6.- Comisión Paritaria .....	8
<b>Título Primero.- Organización y Tiempo de Trabajo</b> .....	9
Artículo 7.- Jornada de trabajo .....	9
Artículo 8.- Vacaciones .....	15
Artículo 9.- Cómputo de las horas de trabajo. Bolsa de horas .....	19
Artículo 10.- Plan anual de servicios - Negociación .....	23
Artículo 11.- Cuadros de servicio .....	24
Artículo 12.- Mantenimiento (Material Móvil e Instalaciones) .....	40
Artículo 13.- Brigadas de reparación urgente .....	45
Artículo 14.- Valoración de Puestos de Trabajo .....	48
Artículo 15.- Clasificación Profesional .....	48
Artículo 16.- Horas extraordinarias estructurales .....	50
<b>Título Segundo.- Derechos Colectivos</b> .....	51
Artículo 17.- Salud laboral .....	51
Artículo 18.- Formación .....	53
Artículo 19.- Plan de Euskaldunización .....	54
Artículo 20.- Jubilaciones .....	56
Artículo 21.- Carnés de viaje .....	57
Artículo 22.- Préstamos .....	57
Artículo 23.- Seguros .....	58
Artículo 24.- Protección jurídica .....	59
Artículo 25.- Vales de Comida .....	59



<b>Título Tercero.- Condiciones Retributivas.....</b>	<b>61</b>
<b>Retribuciones fijas .....</b>	<b>62</b>
Artículo 26.- Salario valoración.....	62
Artículo 27.- Antigüedad.....	62
Artículo 28.- Gratificación extraordinaria.....	63
Artículo 29.- Complementos de incapacidad temporal.....	63
Artículo 30.- Garantía personal.....	63
Artículo 31.- Acoplamientos .....	63
Artículo 32.- Prima de conducción.....	64
Artículo 33.- Prima de disponibilidad funcional .....	64
Artículo 34.- Complemento Desarrollo.....	64
<b>Retribuciones variables.....</b>	<b>65</b>
Artículo 35.- Prima de nocturnidad. Prima de trabajo nocturno.....	65
Artículo 36.- Prima de trabajo en sábados, domingos y festivos .....	65
Artículo 37.- Prima de turnicidad .....	65
Artículo 38.- Prima de horarios límites .....	66
Artículo 39.- Prima de disponibilidad por días de reserva normal (RES-N) y reserva intensiva (RES-I).....	67
Artículo 40.- Bonus de estaciones.....	70
Artículo 41.- Plus de Nochebuena y Nochevieja .....	71
Artículo 42.- Plus de Navidad y Año Nuevo .....	71
Artículo 43.- Prima de jornada partida .....	71
Artículo 44.- Prima de disponibilidad de Material Móvil .....	72
Artículo 45.- Prima por disponibilidad BRU .....	72
Artículo 46.- Bonus de presencia.....	72
Artículo 47.- Bolsa de vacaciones .....	73
Artículo 48.- Liberación por cargo sindical .....	73
Artículo 49.- Diferencia de nivel.....	73
Artículo 50.- Horas extraordinarias estructurales.....	74
Artículo 51.- Horas de fuerza mayor y Horas extraordinarias BRU.....	74
Artículo 52.- Compensación desplazamiento .....	75
Artículo 53.- Horas especiales .....	75



Artículo 54.- Certificación de aptitud psicofísica (CAP) y exámenes de salud (ES) .....	77
Artículo 55.- Formación .....	77
Artículo 56.- Ayuda escolar .....	77
Artículo 57.- Premio de permanencia .....	77
Artículo 58.- Indemnización por traslado forzoso .....	78
Artículo 59.- Miércoles y Jueves Aste Nagusia y Santo Tomás .....	78
Artículo 60.- Prima de Desconexión Digital .....	78
Artículo 61.- Prima Descanso Disponible .....	79
Artículo 62.- Prima Disponibilidad Supervisión Instalaciones .....	79
Artículo 63.- Prima Estaciones Modificación Refuerzo .....	79
Artículo 64.- Prima Garantía del Servicio de Circulación a Clientes .....	79
Artículo 65.- Prima de compensación prolongación .....	80
Artículo 66.- Prima de Formación .....	80
<b>Título Cuarto.- Derechos Sindicales .....</b>	<b>81</b>
Artículo 67.- Comité de Empresa .....	81
Artículo 68.- Composición del Comité de Empresa .....	81
Artículo 69.- Garantías de los miembros del Comité de Empresa .....	81
Artículo 70.- Delegados y delegadas sindicales .....	81
Artículo 71.- Normas comunes .....	81
Artículo 72.- Comisiones participativas .....	82
Artículo 73.- Otras Comisiones .....	84
<b>Disposiciones Finales .....</b>	<b>87</b>
Primera.- Normativa interna de Metro Bilbao .....	87
Segunda.- Procedimientos de resolución de conflictos .....	87
Tercera.- Contratación por medio de Empresas de Trabajo Temporal (E.T.T.) .....	87
Cuarta.- Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres .....	88
Quinta.- Garantía de empleo .....	88
Sexta.- Cumplimiento del artículo 85.3c del E.T. ....	88
Séptima.- Otras disposiciones. ....	88
Octava.- Empleabilidad del personal temporal .....	89
Novena.- Tratamiento específico para los colectivos de Maquinistas y Estaciones: Plan de Contratación de personal temporal .....	89



<b>Anexo I</b> .....	91
Puestos de trabajo .....	91
<b>Anexo II</b> .....	95
Plan de Igualdad de mujeres y hombres .....	95
<b>Anexo III</b> .....	99
Desarrollo profesional. Modelo de formación continua .....	99
<b>Anexo IV</b> .....	101
Criterios de asignación de BRU's sobrevenidas .....	101
<b>Anexo V</b> .....	102
Aclaración sobre la retribución de horas especiales. Ejemplo .....	102
<b>Anexo VI</b> .....	103
Glosario de Términos .....	103



## Título Preliminar

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

## Disposiciones Generales

### Artículo 1.- Ámbito personal

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

### Artículo 2.- Ámbito territorial

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

### Artículo 3.- Ámbito temporal. Vigencia y denuncia

La vigencia del presente Convenio abarcará el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2024, con independencia de su fecha de su firma, salvo que expresamente se establezca otro criterio en alguno de sus apartados o conceptos.

Este Convenio se considerará denunciado el 1 de octubre de 2024. En todo caso, a efectos del artículo 86.3 del ET, una vez denunciado el Convenio, mantendrá su vigencia hasta la entrada en vigor de uno nuevo que lo sustituya con independencia del plazo que transcurra entre la denuncia del Convenio y la entrada en vigor del nuevo.

### Artículo 4.- Carácter

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

### Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas

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



## **Artículo 6.- Comisión Paritaria**

### **Funciones**

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

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

### **Composición y funcionamiento**

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

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

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

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

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

Las resoluciones de la Comisión Paritaria tendrán carácter ejecutivo.

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





## Título Primero.- Organización y Tiempo de Trabajo

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

### Artículo 7.- Jornada de trabajo

#### 1. Jornada

La jornada laboral de los años 2022-2024, tendrá una duración acorde a la jornada legal vigente, aplicable al sector público local.

#### 2. Distribución de la jornada anual

##### 2.1. Cuadros de servicio

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

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

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

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

A todos los colectivos se les grafiará un total de 8 días de Planificación, dentro de cada anualidad, salvo al colectivo de OAC, cuyas reglas específicas se desarrollan en el artículo de vacaciones. Para los colectivos sometidos a cuadro de servicio, las fechas correspondientes a los días de Planificación las establecerá la empresa, concatenando con días de vacaciones y FSR.

##### 2.2. Calendario

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



- Servicios Centrales.
- Ingeniería.
- Mantenimiento de Material Móvil.
- Mantenimiento de Instalaciones.
- Almacén.

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

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

A todos los colectivos se les graficará un total de 8 días de Planificación, dentro de cada anualidad. Las fechas correspondientes a los días de Planificación se fijarán para los colectivos sometidos a calendarios en función de las reglas previstas en el punto 7.4.

### **3. Jornada alternativa para personas mayores de 60 años**

Esta medida es de aplicación a los colectivos incluidos en todos los epígrafes 1 al 4 del Anexo I- grupos de actividad del Procedimiento para la Certificación de Aptitud Psicofísica del Personal que desarrolla su actividad laboral en relación con la Circulación Ferroviaria y que corresponden al personal Maquinista, Supervisión del PMC, PMC Tráfico y Energía, Supervisión de Estación, USI, Jefatura de Operaciones, Personal formador, SIE, Personal Técnico SCC, Personal Técnico EEM, SPV de Vía, SPV de Catenaria, Personal Técnico Vía y Personal Técnico Catenaria, SPV Limpieza de Materiales, Conducción de Limpieza, Jefatura de Mantenimiento de Material Móvil, SPV de Material Móvil EE y MN, Personal Técnico de Material Móvil EE y MN.

Los colectivos indicados se incorporan a una jornada ordinaria distinta (menor) sobre la que operarán los diferentes derechos y obligaciones que incluye el convenio.

La jornada alternativa se materializa del modo siguiente:

- A partir del 2023:
  - Mayores de 60 años reducción de 40 horas respecto de la jornada ordinaria general en el año natural de cumplir 60 años.
  - Mayores de 61 años reducción de 60 horas respecto de la jornada ordinaria general en el año natural de cumplir 61 años.
  - Mayores de 62 años reducción de 80 horas respecto de la jornada ordinaria general en el año natural de cumplir 62 años.
  - Y a partir de 63 años inclusive reducción de 100 horas respecto de la jornada ordinaria general en el año natural de cumplir 63 y cada uno de los siguientes.

La Planificación o el calendario específico contemplará esta jornada alternativa de forma equilibrada a lo largo del año y manteniendo los indicadores de control propios de la PAS. En todo caso, el resultado de esta PAS 2023 se analizará en el marco de la CAMOTL pudiendo presentar variaciones para las siguientes planificaciones.



La gestión de las horas de esta jornada alternativa se regirá por los mismos compromisos de cobertura de la carga de trabajo de las reducciones de jornada por conciliación en los puestos de estructura, es decir, cobertura con personal temporal, siempre que sea viable desde el punto de vista de la legalidad de la contratación temporal y siempre que el impacto sea suficiente para recomendar esta contratación. La gestión de esta carga de trabajo se presentará en el marco del Observatorio de personas.

Las horas a realizar en situación de jubilación parcial, serán el 25% o el 50% de la jornada alternativa correspondiente en cada caso.

Esta jornada alternativa no conlleva merma económica en los importes fijos, devengándose las variables de los turnos efectivamente realizados.

## 4. Calendarios laborales

La fecha de inicio del calendario laboral será el 13 de enero. La confección de los calendarios para cada uno de los colectivos se hará sobre la base de los siguientes criterios:

### Servicios Centrales

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

### Calendario jornada partida

- La jornada intensiva del 01 de mayo al 15 de octubre.
- Días 24 y 31 de diciembre, descanso recuperado.
- Vacaciones en jornada intensiva.
- 4 días Planificación correspondientes a 4 laborables en semanas de Navidad. En caso de coincidencia del 25 de diciembre y 1 de enero con domingo habrá 1 día DRE para completar la semana.
- 4 días Planificación en Semana Santa.
- Jornada intensiva en los días PLA de Semana Santa y días PLA de Navidad.
- Puentes de un día serán recuperados (salvo días planificación en semana de Navidad). En el caso de que coincidan varios días de fiesta dentro de la misma semana se disfrutará como máximo de un puente, entendido éste como un día laborable entre dos festivos, o entre un festivo y sábado.
- Duración de la jornada intensiva próxima a 6 horas 45 minutos pudiendo llegar a un máximo de 7 horas.
- Se establece una flexibilidad de la jornada intensiva en Aste Nagusia, entre el cómputo de la jornada intensiva y 5 horas 15 minutos de cómputo mínimo en estos días, regulándose la diferencia con la bolsa de horas.
- En las vísperas de festivo, durante el periodo de invierno, se realizará jornada intensiva. Este criterio se aplicará exclusivamente cuando haya, al menos, tres días de trabajo efectivo en la misma semana.
- Jornada intensiva todos los viernes en periodo de invierno.
- Tiempo de presencia obligatoria:
  - Se establece un tiempo de presencia obligatoria que será, en jornada partida de invierno de 09:00 a 14:00 y de 1 hora de duración tras el corte de la comida.



- Se establece un tiempo de presencia obligatoria en viernes y jornada intensiva de 09:00 a 14:00 horas.
- Se establece un tiempo de presencia obligatoria en Aste Nagusia, de 09:00 a las 13:00 horas.
- En jornada de invierno, se fija el horario de entrada por la mañana entre las 7:25 y las 9:00 horas. Asimismo, se fija el horario de entrada por la tarde entre las 14:45 horas y las 15:30 horas.
- En jornada intensiva, se fija el horario de entrada por la mañana entre las 7:25 y las 9:00 horas.
- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 14 años o cualquier otra casuística amparada en el artículo 37.6 de ET, existe la opción de prolongar la flexibilidad de entrada hasta las 9:30.
- El cumplimiento de la jornada diaria se evaluará en cómputo semanal. El cómputo semanal de invierno y de la jornada intensiva se fijarán en el calendario anual con la duración que resulte de aplicar las condiciones anteriores.
- Teniendo en cuenta estos criterios, resultará el número de días laborables en jornada de invierno cuyo cómputo diario será el que resulte de descontar a la jornada pactada la correspondiente a la jornada intensiva de verano y viernes.

## **Calendario jornada continuada**

- Jornada continuada todo el año.
- Días 24 y 31 de diciembre, descanso recuperado.
- Vacaciones entre el 1 de mayo y el 15 de octubre.
- 4 días Planificación correspondientes a 4 laborables en semanas de Navidad. En caso de coincidencia del 25 de diciembre y 1 de enero con domingo habrá 1 día DRE para completar la semana.
- 4 días Planificación en Semana Santa.
- Puentes de un día serán recuperados (salvo días planificación en semana de Navidad). En el caso de que coincidan varios días de fiesta dentro de la misma semana se disfrutará como máximo de un puente, entendido éste como un día laborable entre dos festivos, o entre un festivo y sábado.
- Se establece una flexibilidad en Aste Nagusia, entre el cómputo de la jornada y 5 horas 15 minutos de cómputo mínimo en estos días, regulándose la diferencia con la bolsa de horas.
- Tiempo de presencia obligatoria:
  - Se establece un tiempo de presencia obligatoria que será de 09:00 a 14:00 horas.
  - Se establece un tiempo de presencia obligatoria en Aste Nagusia, de 09:00 a las 13:00 horas.
- Se fija el horario de entrada por la mañana entre las 7:25 y las 9:00 horas.
- Se establece un descanso de 20' durante la jornada continuada, siempre que la misma sea superior a 6 horas.
- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 14 años o cualquier otra casuística amparada en el artículo 37.6 de ET, existe la opción de prolongar la flexibilidad de entrada hasta las 9:30.
- El cumplimiento de la jornada diaria se evaluará en cómputo semanal. El cómputo semanal de la jornada continuada se fijará en el calendario anual con la duración que resulte de aplicar las condiciones anteriores.
- A efectos de la prima de turnicidad del artículo 37, este horario tendrá la consideración de turno de mañana.



## **Jefaturas de Mantenimiento de Material Móvil, Ingeniería de Material Móvil, Personal Supervisor y Personal Técnico de Material Móvil, Personal Administrativo de Material Móvil, Supervisión de Logística y Almacén, y Recepción y Distribución de Materiales**

### **Para ambos talleres**

- 4 días Planificación correspondientes a 4 laborables en semanas de Navidad. En caso de coincidencia del 25 de diciembre y 1 de enero con sábado o domingo habrá 1 día DRE para completar la semana.
- 4 días Planificación en Semana Santa.
- Puentes de un día serán recuperados (salvo días planificación en semana de Navidad). En el caso de que coincidan varios días de fiesta dentro de la misma semana se disfrutará como máximo de un puente, entendido éste como un día laborable entre dos festivos, o entre un festivo y sábado.

### **Para Taller de Ariz**

- Jornada intensiva todos los viernes del año.
- Duración de la jornada intensiva de 7 horas con DJC de 30 minutos.
- A efectos de la prima de turnicidad del artículo 37, este horario tendrá la consideración de turno de jornada continuada (0,14 puntos).
- Teniendo en cuenta estos criterios se obtendrá el número de días laborables en jornada de invierno y de verano. El cómputo diario será el que resulte de descontar a la jornada anual pactada la correspondiente a la jornada intensiva de los viernes. El régimen de turnos se especifica en el artículo correspondiente a Mantenimiento.

### **Para Taller de Sopela**

- Jornada Continuada todo el año.
- Teniendo en cuenta este criterio se obtendrá el cómputo diario. El régimen de turnos se especifica en el artículo correspondiente a Mantenimiento.
- El horario de inicio de la jornada continuada viene condicionado por la disponibilidad de unidades tras el inicio del servicio de mañana y la necesidad de disponibilidad de unidades en el taller para cumplir el Plan de Mantenimiento.
- El criterio para el horario de inicio es diez minutos antes de la salida del último tren por lo que, en el ámbito del convenio, adoptamos la referencia de entrada a las 7:26 horas en invierno y verano, garantizando en este convenio que el turno no finaliza más tarde de las 15:00 horas. Si finalizada la vigencia del convenio el horario de salida por calendario superara las 15:00 horas se volverá a aplicar la jornada partida salvo acuerdo diferente con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.
- DJC de 30 minutos. El descanso en jornada continuada por las características horarias del turno tendrá excepcionalmente una duración de 30' (con marcaje del mismo), no trasladable a ningún otro turno ni colectivo.
- Este turno sustituye al actual turno de jornada partida y viernes de jornada intensiva.

### **Regulación específica:**

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



## ➤ **Jefaturas de Mantenimiento de Material Móvil Sopela, Jefaturas de Mantenimiento de Material Móvil Ariz**

- flexibilidad en la entrada de 1/2 hora por delante y 1/2 hora por detrás, de acuerdo con la Jefatura de unidad.

## ➤ **Ingeniería Material Móvil**

- Flexibilidad en la entrada de 1/2 hora por delante y 1/2 hora por detrás.
- Flexibilidad al mediodía de 45 hasta 1h 30'.
- Jornada intensiva en verano desde el 15/06 hasta el 15/09.
- Jornada intensiva en semanas de DRE.
- Jornada intensiva en vísperas de festivos. Este criterio se aplicará exclusivamente cuando haya, al menos, tres días de trabajo efectivo en la misma semana.
- Jornada intensiva todos los viernes del año con el cómputo resultante del cálculo del calendario para todas las jornadas intensivas.
- La jornada intensiva, en todo caso, no finalizará antes de las 14:30.
- El cumplimiento de la jornada diaria se evaluará en cómputo semanal.

## ➤ **Personal administrativo de Material Móvil Sopela y Material Móvil Ariz**

- flexibilidad en la entrada de 1/2 hora por delante y 1/2 hora por detrás.

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

### **Regulación general**

- 4 días Planificación correspondientes a 4 laborables en semanas de Navidad. En caso de coincidencia del 25 de diciembre y 1 de enero con sábado o domingo habrá 1 día DRE para completar la semana.
- 4 días Planificación en Semana Santa.
- Puentes de un día serán recuperados salvo días planificación en semana de Navidad. En el caso de que coincidan varios días de fiesta dentro de la misma semana se disfrutará como máximo de un puente, entendido éste como un día laborable entre dos festivos, o entre un festivo y sábado.

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

### **Regulación específica**

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



## ➤ Jefaturas de Mantenimiento de Instalaciones e Ingeniería de Instalaciones

- Flexibilidad en la entrada de 1/2 hora por delante y 1/2 hora por detrás.
- Flexibilidad al mediodía de 45' hasta 1h 30'.
- Jornada intensiva en verano desde el 15/06 hasta el 15/09.
- Jornada intensiva en semanas de DRE.
- Jornada intensiva en vísperas de festivos. Este criterio se aplicará exclusivamente cuando haya, al menos, tres días de trabajo efectivo en la misma semana.
- Jornada intensiva todos los viernes del año con el cómputo resultante del cálculo del calendario para todas las jornadas intensivas.
- La jornada intensiva, en todo caso, no finalizará antes de las 14:30.
- El cumplimiento de la jornada diaria se evaluará en cómputo semanal.

## ➤ Personal administrativo de Instalaciones

- Sobre el calendario de Jefaturas de Mantenimiento de Instalaciones e Ingeniería de Instalaciones, dispondrá de la misma posibilidad de elección entre calendario de Jornada Partida o Jornada Continuada que tiene Servicios Centrales. Serán de aplicación las flexibilidades de entrada y salida con cómputo semanal de Servicios Centrales.
- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 14 años o cualquier otra casuística amparada en el artículo 37.6 de ET, existe la opción de prolongar la flexibilidad de entrada hasta las 9:30.

## 5. Establecimiento de los calendarios anuales

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

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

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

## Artículo 8.- Vacaciones

### Personal organizado por calendarios laborales

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



- El personal de servicios centrales podrá coger un máximo de 15 días de los 25, fuera del período de jornada intensiva, regulándose la diferencia de cómputo en relación a los días de jornada intensiva, en la bolsa de horas.

- Personal de mantenimiento Material Móvil:

El disfrute de vacaciones se realizará distribuyendo al personal en 4 turnos rotativos (T1j, T2a1, T3s y T4a2) cada uno con el 25% del personal total. Los turnos rotarán anualmente completando un ciclo cada 4 años.

Se determina un período central de vacaciones, de 5 semanas de duración, en las que se permitirá el disfrute de vacaciones al 50% de la plantilla. La última de estas semanas será la de Aste Nagusia. Durante este periodo no habrá turno de noche.

Cada turno dispondrá de un período agrupado en semanas completas consecutivas y un período "resto" hasta completar los días de vacaciones.

Las fechas de disfrute de cada grupo serán las siguientes:

- El T2a1 disfrutará de un primer período de vacaciones de 4 semanas naturales completas a contar desde la semana inmediatamente anterior a la semana de Aste Nagusia. Asimismo, disfrutará de los días restantes de vacaciones a partir de la finalización del período vacacional T3s, sin invadir la semana del T3s.
- El T4a2 disfrutará de un primer período de vacaciones de 4 semanas naturales completas a contar desde la semana de Aste Nagusia inclusive hacia atrás. Asimismo, disfrutará de los días restantes de vacaciones a contar desde el inicio del período vacacional T1j hacia atrás, sin invadir la semana del T1j.
- El T1j disfrutará de un único período vacacional computándose desde el inicio del primer período del T4a2 hacia atrás.
- El T3s disfrutará de un único período vacacional cuya primera semana será la semana de Aste Nagusia.

No habrá turno de noche durante el período en el que se encuentran de vacaciones el 50% de la plantilla.

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

Experimentada esta modalidad de vacaciones, en el seno de la Reunión de Coordinación y seguimiento de Material Móvil, se valorará mantenerla, modificarla o retornar a la anterior, debiendo ratificarse en el seno del Comité de Empresa.

- Personal de mantenimiento de Instalaciones (Personal Supervisor y Personal Técnico):

El personal de mantenimiento de Instalaciones (SIE, SPV Vía, SPV Catenaria, SCC, EEM, Vía y Catenaria) organizará sus vacaciones en dos turnos, sin solapes, terminando el primer turno el 31 de julio y empezando el segundo el día 1 de agosto.

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





- En los colectivos de mantenimiento se tendrán que cumplir las siguientes consideraciones:
  - Que se cumpla siempre la eficacia del Plan de Mantenimiento.
  - No afecte al servicio ni a la disponibilidad de las Instalaciones ni del parque de Material Móvil.
  - Asimismo, se fijarán unas limitaciones propias para cada colectivo, incluso para cada taller en el caso de Material Móvil debido al tipo de trabajo que se realiza en cada uno de ellos.

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

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

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

## **Personal organizado por cuadro de servicio**

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

- Para el personal de conducción se establece un sistema de rotación de vacaciones que garantice un número máximo de vacaciones en la Aste Nagusia (nueve días) de 1/18 de las personas pertenecientes al colectivo. Previo a la elaboración de la PAS se podrá solicitar cambio de vacaciones. El cambio se podría solicitar entre el personal de conducción de la misma residencia y por ciclo completo (verano, invierno I, invierno II o todos) y la fecha de solicitud debe ser antes del 15 de septiembre. Y en caso de que se publiquen las vacaciones con posterioridad al 20 de agosto, se podrán solicitar el cambio de vacaciones en los 28 días naturales siguientes a la fecha de publicación de las vacaciones.

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

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



solicitar el cambio de vacaciones en los 28 días naturales siguientes a la fecha de publicación de las vacaciones.

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

- El personal de Supervisión de estación mantendrá el cuadro anual de vacaciones. La Aste Nagusia se cubrirá con la plantilla disponible y, si fuese necesario más personal, se recurrirá a contratar personal externo previamente formado. Sus turnos de vacaciones se organizarán por zonas o grupos de estaciones en vez de grupo de personas.
  - Para el proceso de elección de turno de vacaciones y ante vacantes que hayan quedado libres se establecen dos grupos diferenciados, Personal titular y Personal Suplementario, y en cada una de ellos priorizando por escalafón.
  - De esta manera, cuando una persona deje una vacante:
    - Si se produce una vacante de personal titular que deja disponible un turno de vacaciones, se cubre en primer lugar entre los Titulares de la zona y, el turno vacante final, pasaría a ofrecerse al personal Suplementario de la zona.
    - Si se produce una vacante de personal Suplementario, se cubre en primer lugar entre el personal Suplementario de la zona y, el turno vacante final, pasaría a ofrecerse a personal titular de la zona.
  - En situación de solicitar los cambios de vacaciones con anterioridad a la confección de la PAS, los cambios se realizarán entre personas de su propia zona sean titulares o suplementarios, por ciclo completo (verano, invierno I, invierno II o todos) manteniendo así compensada la distribución de vacaciones en la zona. La fecha de solicitud debe ser antes del 15 de septiembre. Y en caso de que se publiquen las vacaciones con posterioridad al 20 de agosto se podrán solicitar el cambio de vacaciones en los 28 días naturales siguientes a la fecha de publicación de las vacaciones.
  - Si después de entregar la PAS, se cambian vacaciones, titular o suplementario quedarían de reserva intensiva. En este caso se podrían realizar entre personas de zonas diferentes sean titulares o suplementarios.
- El periodo de vacaciones para el personal USI se organizará en cuatro turnos excluyendo nueve días en la Aste Nagusia. Se establecerá la posibilidad de disfrutar vacaciones fuera de las fechas asignadas, salvo en fechas especiales como en la Aste Nagusia, quedando la concesión a criterio del mando.
- El personal de las Oficinas de Atención a Clientes tendrá derecho a disfrutar de 25 días laborables de vacaciones. En el caso de Oficinas de Atención a Clientes, el disfrute se realizará de la siguiente manera:
  - Disfrutarán vacaciones en los meses de julio o agosto, distribuidas en grupos de 4 en julio y 7 en agosto o bien 5 en julio y 6 en agosto, de acuerdo a las posibilidades organizativas.
  - Una semana recuperada en Semana Santa y otra en Navidad, equivalentes a las del calendario de servicios centrales. De estas semanas se computarán como vacaciones los días que falten para completar los 25 días laborables de vacaciones. El resto serán días planificación.
  - Tendrán la consideración de descanso recuperado los días 24 y 31 de diciembre cuando caigan en sábado. Dado que esta circunstancia se produce en el propio año 2022, esta



medida entrará en vigor este mismo año, computándose en bolsa de horas las horas correspondientes.

Si antes del comienzo o durante el período de FSR y días planificación, se produjera una situación de incapacidad temporal coincidente con los FSR y días planificación, estos días FSR y días planificación coincidentes se entenderán suspendidos y, por lo tanto, trasladados de fecha, debiendo disfrutarse estos días en todo caso dentro del ejercicio (horizonte de la PAS o calendario laboral). Otra persona podría disfrutar sus propios FSR en ese mismo periodo si así lo solicitase.

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

## **Para todo el personal**

Si antes del comienzo o durante el período de vacaciones se produjera una situación de incapacidad temporal, los días de vacaciones se entenderán suspendidos y por lo tanto trasladados de fecha. Otra persona podrá disfrutar sus propias vacaciones en ese mismo período si así lo solicitase. A efectos de disfrute de los días de vacaciones se aplicará lo dispuesto en el artículo 38 del E.T.

## **Artículo 9.- Cómputo de las horas de trabajo. Bolsa de horas**

### **Criterios generales**

1. Todo el personal cumplirá la jornada pactada. Con este objetivo y para regularla, las diferencias de horas resultantes entre la jornada teórica y la efectivamente trabajada, tanto en cuadros de servicio como en calendarios laborales, serán gestionadas mediante la bolsa de horas.

Se establece un tiempo de cortesía de hasta tres minutos diarios durante un máximo de tres días (3+3+3) en cada mes natural para todo el personal de la Empresa, excepto para el personal de oficinas centrales y otros colectivos que tengan flexibilidad en la entrada o salida de sus turnos. El tiempo de cortesía implicará que, en caso de retraso en la entrada al turno de trabajo, siempre que no se rebase el tiempo de cortesía, la entrada de dichos turnos se considerará realizada a todos los efectos en el momento indicado para el comienzo del turno. En caso de más de tres retrasos en la entrada en el período de un mes natural, todos los minutos acumulados en los tres primeros retrasos y en los sucesivos se reflejarán en la bolsa de horas en contra del trabajador o la trabajadora. El tiempo de cortesía permitirá al trabajador o trabajadora adelantar el horario de salida de los turnos de tarde, tarde-noche o noche, siempre que se cumpla el criterio general de tres minutos diarios en un máximo de tres días (3+3+3) en cada mes natural, y siempre que no se haya disfrutado ya del tiempo de cortesía en la entrada al turno de ese mismo día. El tiempo de cortesía en el horario de salida únicamente podrá ejercerse en caso de que haya iniciado el turno la persona trabajadora del turno siguiente, si lo hubiera.

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

El personal deberá comunicar a primeros de año la preferencia por cobrar la jornada extraordinaria que realice o su disfrute. Esta elección será también de aplicación a las horas



especiales y, en el caso de mantenimiento, a las horas BRU. No así las horas de fuerza mayor que serán retribuidas en su totalidad.

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

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

- Si ha optado por el cobro, se abonarán las horas generadas.
- Si ha optado por el disfrute, puede acumular horas y disfrutar de los descansos correspondientes a dichas horas en un plazo máximo de un año a partir de la fecha de generación. Dicho plazo quedará interrumpido cuando se produzcan situaciones de IT, permiso sin sueldo y permiso parental. Transcurrido este plazo de un año le serán abonadas con el límite fijado por la legislación vigente.

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

- Se deberán compensar cuando la empresa las necesite cualquier día de la semana, en cualquier época del año, en un período de tiempo de un año a partir de la fecha de generación. Dicho plazo quedará interrumpido cuando se produzcan situaciones de IT, permiso sin sueldo y permiso parental.
- El trabajador o trabajadora tendrá tres oportunidades de compensar dichas horas. La tercera solicitud será de obligado cumplimiento (salvo personal al amparo del artículo 37.6 del E.T). El contador de oportunidades se pondrá a cero cuando el saldo de horas en contra del trabajador o trabajadora sea inferior a la jornada mínima (6 horas), o en el momento de realizar un turno a requerimiento de la empresa.
- Cuando por cualquier causa se realice una jornada de trabajo sin tener saldo deudor, se intentará por todos los medios su compensación en el día que la persona lo solicite.

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

## **Personal organizado por cuadro de servicio**

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



- Las horas de la bolsa de horas se deberán compensar independientemente de la distribución de descansos.
- En situaciones de:
  - Obras cuya previsión de duración sea de más de 15 días,
  - modificación de fechas de puesta en marcha de instalaciones,
  - modificación de fechas de Aste Nagusia o de fiestas locales,que conlleven modificación del servicio planificado con afectación significativa de los turnos, la diferencia de horas que resulte, positiva o negativa, se integrará proporcionalmente en las semanas de reserva que cada persona tenga en su PAS. No integrando dichas horas en la bolsa de horas, salvo en el caso excepcional de no disponer de semanas de reserva suficientes para absorber la diferencia de horas. En este caso, la persona podrá optar entre bien integrar la diferencia horaria en su bolsa de horas o bien que dicha diferencia horaria se impute a las jornadas de reserva de la PAS del año siguiente.
- Los turnos que no se realicen en festivo disfrutarán de descanso en dichos festivos, siempre y cuando no les sea asignado otro turno. El disfrute del festivo estará recogido dentro de la planificación anual del servicio, para el personal de conducción y PMC.
- El personal de conducción y PMC podrá solicitar en el mes de septiembre el disfrute de los festivos para el año siguiente. Dicha solicitud se tendrá en cuenta a la hora de confeccionar la planificación anual de trabajo, procurando aplicarlo en el mayor número de casos.
- Se podrá requerir la compensación de las horas cuando se tiene el descanso semanal en fin de semana (sábado y domingo) siendo obligatoria su compensación una sola vez en estos dos días a lo largo del año en cualquier mes, salvo julio y agosto.
- Si el descanso coincide con los descansos adosados al fin de semana, se podrá solicitar cualquiera de estos días, cuantas veces sea necesario durante el año, aunque solamente se podrá computar una negativa cada vez.
- Cuando el débito sea superior a 18 horas:

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

## **Personal organizado por calendarios**

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



## Medio de contacto

Para el adecuado cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, máxime en puestos de trabajo cuya función está destinada a cubrir las ausencias producidas por el resto de personal, es necesario poder localizar al trabajador o trabajadora que se encuentre en cualquiera de estas situaciones: bolsa de horas negativa, persona que se encuentre inscrita en el listado de descanso disponible o personal de reserva. Es por esto que el personal deberá proporcionar un medio de contacto a la empresa, para su localización, especialmente cuando se encuentren en las citadas situaciones de bolsa de horas negativa, en lista de personal voluntario con descanso disponible o en reserva.

El coste del medio de contacto personal que se proporcione a la empresa se entiende compensado por las primas de desconexión digital, disponibilidad de día de reserva (normal e intensiva) y prima de descanso disponible. Dicho medio de contacto personal debe actualizarse debidamente en caso de sufrir modificaciones.

Se tendrá en cuenta, para el horario de las llamadas, la situación previa en la que se encuentra la persona (evitar llamada temprana si es en descanso, evitar llamadas tardías, evitar llamadas a primera hora habiendo estado de noche, etc.). En el proceso de asignación, con carácter general:

- para cubrir o descubrir turnos de M o JP se avisará antes de las 20.00 del día anterior.
- para cubrir un turno T se avisará con 3 horas como mínimo de antelación.
- para cubrir o descubrir N o T/N se avisará con 5 horas como mínimo de antelación.

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

En cuanto al régimen de localización y contacto del personal se distinguen estas situaciones:

- En el particular caso del personal en situaciones de reserva intensiva, este deberá estar localizable durante la semana de reserva intensiva. A tal efecto deberán en ese período atender todas las comunicaciones (telefónicas, vía mensaje o por cualquier otro medio) que se le realicen desde la empresa. En caso de no poder atender la comunicación al momento, deberá ponerse en contacto con la empresa en el mismo día, antes de las 20:00 horas.
- En el particular caso del personal voluntario inscrito en el listado de descanso disponible, durante el tiempo que dicho personal se encuentre inscrito en dicho listado, debe atender a la comunicación recibida desde la empresa o, en caso de no poder atender la comunicación, devolverla poniéndose en contacto con la empresa lo antes posible (no estando obligado a atender a la necesidad de cobertura del turno).
- En el caso del personal con bolsa de horas negativa, si la persona resulta de difícil localización (no atiende ni devuelve los intentos de contacto) y su mando le notifica dicha circunstancia, se actuará del siguiente modo, a criterio del mando:
  - el personal en esta situación con un débito en la bolsa igual o mayor a la jornada mínima deberá contactar con el mando respectivo o la persona que se designe o al Puesto de Mando Central en caso de ausencia de éstos, la víspera de los días que tenga descanso,



- la mera publicación en Gure Tokia (Intranet) o en el tablón de anuncios de las modificaciones en la asignación del servicio se considerará como notificación a las y los afectados a todos los efectos.

## **Artículo 10.- Plan anual de servicios - Negociación**

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

- Invierno.
- Carnavales.
- Semana Santa.
- Verano 1.
- Verano 2.
- Fiestas de Algorta.
- Fiestas de Barakaldo.
- Aste Nagusia.
- Santo Tomás.
- Navidad.
- Nochebuena.
- Nochevieja.
- Año Nuevo.

Para el servicio de Nochebuena se solicitará personal voluntario previamente a la confección de la PAS. Si no existiera personal suficiente, se asignará de acuerdo al funcionamiento de confección de la PAS que corresponda.

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

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

### **Criterios generales de negociación**

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

Una vez confeccionados los turnos por la unidad correspondiente se entregarán a la representación de los trabajadores y trabajadoras, explicando las modificaciones sobre el servicio



anterior y los motivos. Esto se considerará como la apertura del periodo de consultas con la representación de las trabajadoras y trabajadores. Las secciones sindicales podrán hacer, a partir de ese momento, las consultas oportunas, tanto a Planificación de Operaciones como a sus representados y representadas.

En el plazo máximo de 20 días se convocará la primera reunión, donde la parte social realizará las propuestas con sus razonamientos. Posteriormente se realizará una segunda y última reunión donde se explicarán los cambios realizados y los motivos por los que se han aceptado unas propuestas y otras no, procurando acometer el máximo número de peticiones que no afecten a la productividad, ni establezcan mayores limitaciones que las pactadas en Convenio.

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

## Artículo 11.- Cuadros de servicio

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

### 1. Criterios generales

- Los cuadros de servicio servirán de base para el desarrollo de la jornada anual adaptándose en cada momento a las circunstancias de producción.
- Con el fin de regular el cumplimiento de la jornada anual se seguirán los cómputos de las horas trabajadas reflejados en los cuadros de servicio (semanal, trisemanal, planificación anual, etc.), gestionándose la diferencia mediante la bolsa de horas.
- En la asignación de turnos de trabajo se seguirá un criterio rotativo entre las personas afectadas por un mismo cuadro. Los colectivos que trabajen sobre la base de una PAS mantendrán el criterio de equidad seguido en su elaboración que puede verse afectado por la asignación, dada la heterogeneidad de situaciones en cada momento, con excepción en la PAS del personal titular de estación.
- La entrega de la PAS definitiva para el personal de Operaciones con PAS: SPVE, MTE, PMC T-E y PMC S-C que ocupe puesto de estructura, (una vez realizados los cambios fruto de la conciliación, la jubilación parcial y otras solicitudes personales), ha de entenderse como la Asignación de los ciclos de Trabajo y Descanso.
  - Personal que ocupa puesto de estructura es:
    - Personal indefinido que ejerce el trabajo en su plaza.
    - Personal temporal o personal desde lista de aprobados y aprobadas sin plaza que ejerce en una vacante estructural pendiente de cubrir. La ocupación de plaza de estructura sin cubrir vendrá determinada por la PAS entregada a la persona trabajadora. En dicha PAS se realizará una indicación expresa al respecto.
  - No ocupa puesto de estructura el personal que, bien desde la contratación temporal o bien desde la lista de aprobado sin plaza,
    - esté en un puesto de trabajo sustituyendo a personas que ya tienen asignada dicha plaza, parcial o totalmente, o
    - esté realizando tareas de refuerzo por incremento coyuntural de las necesidades en el área.





- Para quien la PAS no es asignación, será la publicación del viernes la que convierta la planificación en turnos de asignación y, por tanto, la turnicidad y los D quedarán asignados, no siendo convertible en un turno de otra turnicidad o en día de D o un D en turno de trabajo sin la voluntad de la persona. Salvo los supuestos expresamente indicados en otros apartados del convenio colectivo.
- La equiparación de Planificación con la Asignación de los ciclos de trabajo y descanso en el personal que ocupa puestos de estructura implicará que:
  - Todos los D que se identifican grafiados en la PAS son D asignados. Así, a partir de la entrega de la PAS no es convertible un D en turno de trabajo sin la voluntad de la persona.
  - Todos los turnos de trabajo grafiados en la PAS son turnos asignados a efectos de día de trabajo y turnicidad del día. Es decir, no es convertible en un turno de otra turnicidad o en día de D sin la voluntad de la persona.
  - Salvo los supuestos expresamente indicados en otros apartados del convenio colectivo.

Este concepto es de aplicación a los colectivos de Operaciones con PAS: SPVE, MTE, PMC T-E y PMC S-C.

- Los tiempos de reserva y espera se considerarán a todos los efectos jornada laboral, por lo que el personal de estos turnos estará a plena disposición del servicio dentro de aquella.

## 2. Semanas de reserva en Operaciones

- Las semanas de Reserva están identificadas desde la PAS diferenciándose como Reserva normal (RES-N) o Reserva Intensiva (RES-I).
- RES-N. Tras la publicación del servicio del viernes se convierte en semana grafiada. Por lo tanto, los turnos de trabajo (turnicidad, residencia o estación) y los D sólo podrían modificarse desde la voluntad de la persona.
- RES-I. Son plenamente modificables, en cuanto a trabajo (turno, residencia o estación), descanso y turnicidad. Estas reservas se registrarán por el especial régimen de localización previsto en el artículo 9, apartado "Medio de contacto".
- Para todos los colectivos de Operaciones afectados por las reservas: Este nuevo enfoque de las semanas de reserva normales o intensivas implica que lo sean efectivamente. En el caso particular de las personas que reducen jornada deberán decidir en cada una de las semanas de reserva si tienen condicionantes específicos que limita la disponibilidad o son de disponibilidad efectiva.
- Por colectivos:
  - **Personal de estaciones:** En el diseño de la planificación del personal que ocupa puesto de estructura se dispondrán de 7 semanas de "reserva intensiva" por persona y el resto que corresponda por su zona serán reservas normales. Este valor, que tiene una relación directa con el número de personas suplementarias, se podría ver modificado en la medida en la que haya una variación sustancial de este número de personas. Por las especiales circunstancias de su contratación, el personal que no ocupa puesto de estructura podrá tener una cantidad de semanas intensivas diferente.
  - **Personal maquinista:**
    - Para este colectivo, todas las semanas de reserva son de naturaleza reserva normal.



- Las semanas de reserva normal del personal de conducción del servicio de Verano 1, servicio de Verano 2, Semana Santa, Semana de Pascua y Navidad (las semanas que incluyan Nochebuena, Nochevieja y Reyes) contemplan los Descansos asignados desde la entrega de la Planificación, un mínimo de dos descansos consecutivos grafiados.
- En la asignación del viernes de la semana anterior:
  - Las semanas de reserva normal de los períodos del servicio de verano, Semana Santa, Semana de Pascua y Navidad, se asignan los turnos específicos de trabajo.
  - En resto de semanas de reserva normal del año se asignan tanto turnos de trabajo como descansos.
  - En ambos casos, la asignación de las RES-N convierte las semanas en semanas grafiadas.
- **Personal USI:** Todas las reservas efectivas del cuadro pasan a ser reservas intensivas. Por las especiales características de la empresa, pueden surgir necesidades del servicio que impliquen llamar en descanso. El personal USI quedará incorporado al listado de personas para ser llamadas en descanso.
- **Personal Operador del Puesto de Mando Central:** Para mantener los criterios de flexibilidad necesarios para la asignación, todas las semanas de reserva del personal Operador de PMC tendrán la consideración de reserva intensiva.
- **Personal de Atención a clientes:** Para mantener los criterios de flexibilidad necesarios para la asignación, todas las semanas de reserva del personal de Atención a clientes tendrán la consideración de reserva intensiva.
- **Personal Gestión de Mano de Obra:** Para mantener los criterios de flexibilidad necesarios para la asignación, todas las semanas de reserva del personal GMO tendrán la consideración de reserva intensiva.

### 3. Criterios para la confección de cuadros

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

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

- que sólo se utilice una por semana,
  - que esté grafiada junto a los descansos, por delante si es de mañana y por detrás si es de tarde,
  - que cuando menos tenga dos descansos semanales grafiados,
  - que estos turnos puedan prolongarse, siempre que sea necesario, para los descansos de jornada continuada.
- 3.2. En la confección de los turnos se tendrán en cuenta los siguientes límites de horarios: los turnos de mañana no podrán finalizar después de las 15:30 horas ni los de tarde comenzar antes de las 13:00 horas. Se considera turno de tarde noche aquél que teniendo igual o menos del 75% de nocturnidad, finaliza con posterioridad a la 1:30 horas.
- 3.3. El descanso en jornada continuada se grafiará para el personal de conducción y para el de estaciones entre la segunda y la séptima hora, teniendo la consideración de tiempo efectivo de trabajo.



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

- 3.4. Se garantizará que el descanso semanal tenga lugar al menos en un tercio de fines de semana en cómputo anual. Se entiende por fin de semana, de acuerdo con el art. 37.1 del Estatuto de los Trabajadores, la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.
- 3.5. Los tiempos de toma y deje de servicio en ningún caso estarán sujetos a negociación.
- 3.6. Las previsiones de mano obra para cubrir el absentismo se realizarán mediante semanas completas, fijando el número de éstas, o bien mediante jornadas sueltas de reserva para el redondeo de cómputos fijando en este caso su duración.
- 3.7. Cuadros de servicio en estaciones. El sistema está basado en una planificación anual del servicio (PAS). A finales de año se comunicará a cada persona del colectivo de estaciones, el trabajo a desarrollar para el año siguiente:

Tanto para el personal titular como para el personal suplementario se planificarán todas las vacaciones dentro de la PAS, adaptando los grupos de vacaciones de estaciones para que siempre acaben antes del 13 de enero del año siguiente.

## **PAS Personal titular**

- La PAS del titular consistirá en la rotación de los cuadros de su estación, introduciendo las vacaciones que le correspondiesen, con todo el año definido.
- El sistema de cuadros para estaciones está basado en cuadros de servicio de seis semanas para tres titulares, o dos semanas para dos titulares o una semana para un titular.
- La PAS comenzará el 13 de enero de cada año y se confeccionará con criterios de equidad.
- La PAS del personal titular de estaciones se ajustará lo más posible a 1.592 horas, bien incorporando descansos o bien incorporando turnos, siempre con turnos en su estación. Este ajuste dejará un resto menor a la jornada mínima. En este ajuste se evitará romper los grupos de descanso.
- A fin de año (PAS finalizada) se regularizaría la bolsa con la diferencia con la jornada de trabajo efectivo.
- No se incluirán las modificaciones por fiestas locales, que como hasta ahora se publicarán el viernes de la semana anterior.

## **PAS Personal Suplementario**

El sistema de cuadros para estaciones está basado en:

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



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

- Grafiar vacaciones del personal titular:
  - excepto las dos semanas de vacaciones que coincidan con alguno de los 9 días de Aste Nagusia, con el fin de facilitar la cobertura de los turnos adicionales en esos 9 días.
  - excepto de aquellas estaciones en jornada partida.
  - grafiar al personal suplementario las vacaciones del personal titular asignado a estaciones susceptibles de pasar de un cuadro de 3 semanas a un cuadro de 2 semanas, tal que:
    - Ante situaciones de que estaciones susceptibles de pasar de un cuadro de 3 a un cuadro de 2 semanas no sean cubiertas en su integridad por 3 titulares, y deban ser cubiertas total o parcialmente por personal suplementario:
      - Ausencia por vacaciones: Planificación señalará por cada posición de titular cubierta por personal suplementario un total 8 semanas en la PAS del personal suplementario que a todos los efectos se considerarán ausencias en la estación susceptible de pasar de un cuadro de 3 a 2 semanas a efectos del apartado 2.9 del artículo 11 del convenio colectivo (se denominarán a esas ocho semanas "ausencia por vacación de titular").
      - Esto implicará que dentro de las semanas denominadas "ausencia por vacación de titular" con independencia de que exista una ausencia efectiva en la estación en concreto, se podrá pasar ésta de un cuadro 3 semanas a un cuadro de 2 semanas, siempre que exista un absentismo en el colectivo de SPVE superior al 10%.
      - Ausencia por IT, excedencia u otra circunstancia prolongada en los términos del apartado 2.9 del artículo 11: Las posiciones anteriormente ocupadas por titulares se grafiarán a los suplementarios por semanas completas, procurando que sea más de una semana seguida y comprobando que se repartan equitativamente entre todos los suplementarios de la zona. Cuando un suplementario asignado a una estación susceptible de pasar de 3 a 2, caiga en situación de IT, excedencia u otra circunstancia prolongada, dicha situación se considerará ausencia en dicha estación pudiendo la dirección pasar la estación de un cuadro 3 a 2 semanas si se cumple el requisito de superar el 10% de absentismo fijado en el apartado 2.9 del artículo 11.
    - Ejecución del paso de un cuadro de 3 semanas a 2 semanas. Cuando se den las circunstancias, según convenio, para pasar la estación a un cuadro de 2 semanas, se actuará conforme a las siguientes premisas:
      - Si se encuentran trabajando dos titulares, la o las semanas grafizadas en esa estación al personal suplementario pasarán a la reserva normal procurando mantener su turnicidad y los descansos en la asignación.
      - Si se encuentra trabajando un solo titular, el personal suplementario pasará a realizar el cuadro de 2 semanas en esa estación teniendo ambos, titular y suplementario, el mismo tratamiento.



- Por acoplamiento temporal en estaciones, no se planificará una posición del cuadro de titular de Basarrate, Bagatza y Sarriko.
- Se planificarán los turnos de estaciones identificados en cuadros de estaciones de invierno, verano y Aste Nagusia, para el personal suplementario de cada zona (en base a la cobertura de los días de descanso del cuadro del personal titular).
- Se planificarán todos los turnos de las estaciones de Ariz, Basauri y Kabiezes, así como las ausencias derivadas de las futuras vacantes de posiciones de titular que puedan generarse.
- Se planificarán los turnos de refuerzos vinculados al servicio de invierno de trenes, quitándolos cuando hay un festivo.
- Se planificarán las vísperas de fiesta.
- La PAS comenzará el 13 de enero de cada año y se confeccionará con criterios de equidad.

### 3.8. Cuadros de servicio en trenes:

En la confección de los turnos de conducción, se garantizará el cumplimiento de los siguientes criterios:

- Se mantendrá la estructura de cada turno, consistente en la alternancia indefinida de trayectos por una y otra línea con la estación de San Inazio como punto donde concluir el trayecto por una línea y comenzar por la otra.
- Para su implantación en el 2024:
  - La suma del tiempo de DJC y de las paradas en San Inazio representará un promedio mínimo del 17% de media por gráfico y por residencia en todos los gráficos del año, de lunes a domingo respecto del tiempo de duración del turno.
  - En ningún turno el porcentaje será menor del 14%.
- Para su implantación en el 2023:
  - El promedio anteriormente mencionado del 17% será de aplicación en los servicios regulares de invierno, así como los servicios que se deriven de los mismos (Carnavales de Bilbao, Carnavales de Algorta, etc.).
- Dado que ese porcentaje mínimo queda establecido como promedio, su distribución deberá efectuarse de manera suficientemente equilibrada en los diversos tramos horarios de cada turno y en los diversos horarios que se suceden a lo largo del día, sin que pueda producirse una desviación respecto de ese media de 17% de la que resulte que ese porcentaje fuera inferior al 14% en ninguno de los turnos diarios ni en ninguno de los horarios de cada año, salvo casos puntuales que pueda acordar la Comisión de Cuadros.
- La organización de los horarios deberá tener presente que los tiempos en cabecera deben tener la duración necesaria para que pueda reiniciarse la marcha sin acumular retrasos que minoren en la práctica los tiempos anteriores.

El sistema está basado en una planificación anual del servicio (PAS). A finales de año se comunicará a cada persona del colectivo de conducción el trabajo a desarrollar para el año siguiente, parte definida con los servicios recogidos en el plan anual y que se especifica en el artículo 10 y parte no definida, para cubrir ausencias, que se dará a conocer en la asignación semanal del trabajo a través de la publicación del servicio cada viernes.

La PAS comenzará el 13 de enero de cada año y se confeccionará con criterios de equidad.



### 3.9. Puntas de absentismo:

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

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

### 3.10. Cuadros de servicio en Puesto de Mando:

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

Puesta en marcha en 2017 de la PAS rotativa valorando la viabilidad de su extrapolación a otros colectivos. El sistema de PAS rotativa implica la rotación de las PASes entre las personas de cada colectivo (todas las personas rotan por todas las PASes) permitiendo ecuanimidad entre la plantilla de cada colectivo.

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

La PAS comenzará el 13 de enero de cada año y se confeccionará con criterios de equidad.

### 3.11. Cuadros de servicio en Gestión de mano de obra:

Se rigen con los criterios generales con las siguientes especificidades:

- Los festivos entre semana, trabajarán en turno de jornada continua (el actual de domingo).
- El Personal de Gestión de Mano de Obra con el turno de mañana de lunes a viernes dispondrá de la misma flexibilidad que la existente en Servicios Centrales.
- El Personal de Gestión de Mano de Obra con el turno de mañana de los sábados y domingos dispondrá de media hora de flexibilidad solo por detrás de la hora de entrada (MS de 08:32 a 09:02 horas; M3 de 08:30 a 09:00 horas) y manteniendo como salida mínima del turno de mañana, la hora actual, es decir a las 15:00 horas en sábado y a las 14:30 horas en domingo.
- El Personal de Gestión de Mano de Obra con el turno de jornada partida dispondrá de la misma flexibilidad que la existente en Servicios Centrales con la salvedad que la salida de la tarde no será antes de las 17:30 horas.

### 3.12. Otros cuadros de servicio:

- Personal administrativo de Línea. En los turnos de Jornada partida, flexibilidad de entrada de 30 minutos en el tramo de tarde.
- Personal Auxiliar de Logística. Por su característica de puesto amortizable, posibilidad de acogerse a jornada continuada durante todo el año.
- Personal Auxiliar de Línea. Modificar la parte de la tarde de la Jornada Partida del turno denominado JP2 del actual 15:30 a 17:45 h. a 15:00 a 17:15 h.
- Oficinas de Atención a Clientes. Los turnos del personal de Atención a Clientes en calle Navarra tendrán flexibilidad como Servicios Centrales con el cómputo de su turno de OAC.



### 3.13. Apoyos en estaciones:

Dentro del conjunto de turnos del personal suplementario de estaciones, se configurarán turnos de trabajo que en su desarrollo prestarán servicios en diversas estaciones dentro del mismo turno ("turnos rutómetro").

La finalidad de estos turnos será dar refuerzos en estaciones de mayor carga y permitir cuando la estación está atendida el Descanso en Jornada Continuada (DJC):

- durante los días laborables del año excepto Aste Nagusia,
- en las estaciones de Abando y Casco Viejo, también durante los sábados por la tarde,
- en el servicio de invierno en todas las estaciones posibles, de acuerdo con el dimensionamiento de turnos rutómetros previsto,
- en el servicio de verano en todas las estaciones posibles. Se podrá incrementar el dimensionamiento de turnos rutómetros previsto en el período de verano en función de la plantilla disponible.

Estos turnos en su diseño presentarán las siguientes características:

- Durante los días laborables de invierno y verano, los turnos rutómetro tendrán 7:12 horas de duración.
- Todos los turnos rutómetro garantizarán al menos 30 minutos de presencia en cada una de las estaciones en las que presten servicios.
- El personal que realice el turno rutómetro disfrutará del DJC en las mismas condiciones que el resto del personal del colectivo.
- Uno o varios turnos rutómetro contemplarán la prestación de servicios de un mínimo de 3 horas por la mañana y 3 horas por la tarde en el período de invierno en las estaciones de Abando y Casco Viejo.
- Unos o varios turnos rutómetro contemplarán la prestación de servicios de un mínimo de 2 horas por la mañana y 2 horas por la tarde en el período de invierno en las estaciones de Moyua, Indautxu, San Mamés y Deusto.
- Un único turno rutómetro contemplará la prestación de servicios en las estaciones de Abando y Casco Viejo, con servicios exclusivos en dichas estaciones, durante todos los turnos de tarde del sábado, durante todo el año, salvo en período de Aste Nagusia.

#### **Como consecuencia de lo anterior, se diseñan los siguientes turnos rutómetro:**

- En invierno, 16 Rutómetros (8 M y 8 T):
  - 4 de M y 4 de T en zona "A".
  - 2 de M y 2 de T en zona "B".
  - 1 de M y 1 de T en zona "C".
  - 1 de M y 1 de T en zona "D"
  - Con inicio y final de jornada la estación de inicio del turno.
  - El rutómetro, como norma general recorre su zona, pero son susceptibles de cambiar de zona con normalidad.



- En verano (Verano1 y Verano2 excepto las semanas afectadas por Aste Nagusia) 6 Rutómetros (3 M y 3 T):
  - 1 de M y 1 de T en zona "A".
  - 1 de M y 1 de T en zona "B".
  - 1 de M y 1 de T en zona "D".
  - Con inicio y final de jornada en la estación de inicio del turno.
  - El rutómetro, como norma general recorre su zona, pero son susceptibles de cambiar de zona con normalidad.

#### **4. Criterios generales para la asignación del servicio**

##### **De aplicación al personal de estaciones**

- La PAS convertida en asignación implica la asignación de los D, de la turnicidad de los días de trabajo y la estación.
- Cada viernes, sobre las semanas grafiadas se confirmará la estación de la PAS o podrá ser modificada siempre con la voluntariedad de la persona. La modificación de estación no devengará prima de disponibilidad por día de reserva devengándose, según convenio, el resto de conceptos que resultaran de aplicación. Si adicionalmente, el cambio implica cambio de turnicidad, por este motivo, devengaría la prima de disponibilidad por reserva normal, así como el resto de conceptos que sean de aplicación.
- Servicios especiales y Partidos de fútbol que se conocen con posterioridad a la entrega de la PAS pueden implicar prolongaciones, modificaciones o turnos adicionales. Los turnos adicionales podrán tener cualquier duración y se asignan a Reservas y personal en D. Las prolongaciones podrán realizarse ampliando la duración de los turnos. Si del diseño de los eventos mencionados se derivase una disminución de la duración del turno, podrá completarse el mismo hasta el cómputo del turno de su PAS. La posibilidad de completar el turno no devengará en ningún caso retribuciones variables adicionales a las del turno especial o fútbol asignado.

##### **De aplicación al personal de conducción**

- La PAS convertida en asignación incluye la asignación de los D y de los turnos concretos de conducción que deben entenderse como asignados.
- La publicación del viernes únicamente completará situaciones derivadas de necesidades del servicio que asimismo estarán identificadas previamente con comunicación al Comité de empresa y/o publicación de órdenes de servicio.
- Servicios especiales y Partidos de fútbol que se conocen con posterioridad a la entrega de la PAS pueden implicar prolongaciones, modificaciones o turnos adicionales. Los turnos adicionales podrán tener cualquier duración y se asignan a Reservas y personal en D. Las prolongaciones podrán realizarse ampliando la duración de los turnos. Si del diseño de los eventos mencionados se derivase una disminución de la duración del turno, podrá completarse el mismo hasta el cómputo del turno de su PAS. La posibilidad de completar el turno no devengará en ningún caso retribuciones variables adicionales a las del turno especial o fútbol asignado.

##### **De aplicación al personal de estaciones y al personal de conducción**

Cabe que en situaciones extraordinarias que impliquen modificación o reducción de servicio la asignación del viernes presente modificaciones respecto a la PAS-asignada.





En el caso de tener que modificar el turno grafiado por orden de servicio o comunicación previa al Comité de empresa en situación singular (reducción del servicio, obras, etc.) se establecen las siguientes reglas:

- Si turno de mayor duración, se computa la prolongación en Bolsa de horas.
- Si turno de menor duración podrá completarse hasta la duración del turno PAS. La posibilidad de completar el turno no devengará en ningún caso retribuciones variables adicionales a las del turno modificado asignado.
- En el caso de las Estaciones: Si se diese un cambio de turnicidad o conversión en D, entendiéndose que son situaciones absolutamente residuales, en la primera y segunda semanas afectadas por el cambio, éste debe ser consultado con la persona implicada por tratarse de un cambio de carácter voluntario. Efectuado el cambio (de turnicidad o conversión en D) será abonado con una prima equivalente a la prima de descanso disponible.
- En el caso de Maquinistas: Si se diese un cambio de turnicidad, de residencia o conversión en D, entendiéndose que son situaciones absolutamente residuales, en la primera y segunda semanas afectadas por el cambio, éste debe ser consultado con la persona implicada por tratarse de un cambio de carácter voluntario. Efectuado el cambio (de turnicidad, residencia o conversión en D) será abonado con una prima equivalente a la prima de descanso disponible.
- Habiendo sido informada la situación al Comité de empresa, si pasadas esta primera y segunda semana la situación continúa en semanas sucesivas, será considerado obligatorio, y no genera abono. Se procurará realizar las menores alteraciones posibles sobre los turnos iniciales siempre que se garantice la cobertura del nuevo servicio.
- Este régimen no será de aplicación en modificaciones derivadas de situaciones de huelga.
- Dado que los D están asignados desde la PAS, la modificación del D únicamente puede realizarse voluntariamente, perteneciendo a la lista de personal voluntario y debe ser abonada la prima de descanso disponible.
- Este abono se realizará cuando paso de PAS original a situación extraordinaria modificada. En el retorno a PAS original, no devenga el abono (recuperación de escenario original). Si no se da ese retorno, sino que se modifica extraordinariamente a un tercer escenario, sí aplica lo anteriormente descrito y sus abonos correspondientes con referencia a la PAS original.
- Así, partiendo de la PAS original, una vez rebasadas las dos primeras semanas, se valorará la posibilidad de entregar una nueva PAS cuando la dimensión del cambio de servicio tenga un horizonte concreto y amplio, comunicando esta situación en el seno de Comité de empresa.

## **De aplicación exclusiva a los colectivos de Estaciones, Maquinistas, USI, GMO, OAC y Personal Operador de PMC**

- Con el objeto de respetar el derecho al descanso, se generará un listado de personas que voluntariamente muestren su conformidad con la prestación de servicios en descanso, denominado listado "descanso disponible". La inscripción en el listado de "descanso disponible" se realizará antes de la entrega de cada PAS. Las personas en descanso disponible asumirán las obligaciones en los términos expresados al efecto en el artículo 9 del convenio "Medio de contacto". El personal en descanso disponible decidirá voluntariamente en cada ofrecimiento prestar o no servicios en descanso. En caso de acceder a la prestación de servicios, además del cómputo correspondiente de abono o descanso de la jornada trabajada, devengará la "Prima de descanso disponible".
- Preferentemente se asignará el servicio con aquellas personas a quienes corresponda trabajo (turno, reserva), ajustando horarios si fuese preciso y regularizando la bolsa de horas, antes de tener que llamar al personal voluntario en descanso.



- Los turnos en semanas de reserva podrán ser móviles en los términos pactados en el presente convenio, resultando compensada esta movilidad de acuerdo a lo previsto en el artículo 39.

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

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

#### 4.1. Para la programación de la semana siguiente:

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

Cuando se dieran las circunstancias previstas para puntas de absentismo en el artículo 11.3, apartado 9, se hará la asignación para dos personas en las estaciones indicadas.

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

- con reserva de redondeo independientemente de la duración del turno a realizar, pudiendo completar la jornada teórica siempre que fuera mayor que la asignada. Reserva de redondeo es un turno de reserva, con turnicidad y cómputos definidos, en la PAS o en cuadros,
- con personas en semana de reserva intensiva o normal (completa o mixta), respetando 2 días de descanso, a ser posible consecutivos y teniendo en cuenta el cómputo a realizar,



- personas con un saldo en contra en la bolsa de horas igual o superior a la jornada mínima, por orden de antigüedad de las horas y el mayor saldo. El turno a realizar podrá ser de cualquier duración,
- personal USI con turno previsto o de reserva, independientemente del horario y duración del turno para el que es requerido. Salvo petición expresa de la Jefatura de Línea o de PMC de no utilizar este recurso en base a necesidades de servicio puntuales no previsibles (eventos, pruebas, etc.),
- personal voluntario del colectivo, del listado de descanso disponible,
- personal voluntario USI,
- personal de conducción con turno de reserva de fiabilidad, siempre y cuando quede una reserva entre las diferentes residencias, cubriendo un turno de cualquier duración, pudiendo completar la jornada teórica siempre que sea mayor que la asignada. Salvo petición expresa de la Jefatura de Línea o de PMC de no utilizar este recurso en base a necesidades de servicio puntuales no previsibles (eventos, pruebas, etc.). Si el turno de reserva de fiabilidad devenga en origen horario límite, si se le asignara turno de menor duración que no devenga el mismo, puede quedarse a prolongar y devengar el importe equivalente al horario límite de origen.

Una vez agotadas estas medidas, también se podrá por este orden:

- anulación de licencias sindicales para ese día,
- personal en descanso con el siguiente criterio:
  - personal en semanas de reserva intensiva, utilizando como máximo dos descansos por persona y año.
  - USIEn los dos últimos casos se llevará un registro para evitar llamar a quien ya haya sido requerido para esta circunstancia.

Estas previsiones de mano de obra se harán públicas a través de Gure Tokia (Intranet) sobre las 13 horas del viernes. La mera publicación en la Intranet o en el tablón de anuncios de la asignación del servicio se considerará como notificación a todos los efectos. El personal deberá verificar la publicación de la asignación los viernes con independencia de que dicha verificación deba realizarse bien en horario de trabajo o bien fuera del mismo.

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

- 4.2. Criterios a seguir para acometer las variaciones que surjan durante el transcurso de la semana
- Cuando se produzca una incidencia en la asignación publicada, se seguirá el siguiente orden de cobertura de turnos:

1. Con reserva de redondeo, respetando la turnicidad, independientemente de la duración del turno a realizar, pudiendo completar la jornada teórica siempre que sea mayor que la asignada. Reserva de redondeo es un turno de reserva, con turnicidad y cómputos definidos, en la PAS o en cuadros.
2. Con quien estuviera en semana de reserva (intensiva o normal) y que tenga día RES el día de la vacante, independientemente del horario y duración del turno asignado, manteniendo la voluntariedad ante cambio de turnicidad o residencia en el caso de las reservas normales.



3. Con quien estuviera en semana de reserva intensiva y que en dicha semana tuviera publicado al menos 1 día RES, si la vacante coincide con un día de D publicado, en ese caso, se asignará el turno vacante en el día de D, otorgándole descanso otro día de la semana.
4. Personas con un saldo en contra en la bolsa de horas igual o superior a la jornada mínima de 6 horas, por orden de antigüedad de las horas y el mayor saldo. El turno a realizar podrá ser de cualquier duración.
5. Con quien estuviera en semana de reserva intensiva, y que en dicha semana no tuviera ningún día RES publicado, en este caso, se asignará el turno vacante en un día de descanso; otorgándole descanso otro día de la semana.
6. Con quien estuviera en semana de reserva intensiva y que en dicha semana no tuviera ningún día RES publicado, ese caso, se asignará el turno vacante en un día de descanso manteniendo al menos un descanso en la semana. En estos casos se llevará un registro para evitar llamar a quien ya haya sido requerido para esta circunstancia.
7. Personal USI con turno asignado o reserva, independientemente del horario y duración del turno para el que es requerido. Salvo petición expresa de la Jefatura de Línea o de PMC de no utilizar este recurso en base a necesidades de servicio puntuales no previsibles (eventos, pruebas, etc.).
8. Personal voluntario del colectivo, del listado de descanso disponible.
9. Personal voluntario USI.
10. Personal en reserva normal.
11. Personal de conducción con turno de reserva de fiabilidad siempre y cuando quede una reserva entre las diferentes residencias cubriendo un turno de cualquier duración pudiendo completar la jornada teórica siempre que sea mayor que la asignada. Salvo petición expresa de la Jefatura de Línea o de PMC de no utilizar este recurso en base a necesidades de servicio puntuales no previsibles (eventos, pruebas, etc.). Si el turno de reserva de fiabilidad devenga en origen horario límite, si se le asignara turno que no devenga el mismo, puede quedarse a prolongar y devengar el importe equivalente al horario límite de origen.

Una vez agotadas estas medidas:

12. Personal USI en descanso

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

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

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



## 4.3. Criterios a seguir para la cobertura en el PMC

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

En caso de ser necesario cubrir vacantes del otro colectivo:

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

### 4.3.1. Para la programación de la semana siguiente:

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

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

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

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



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

Estas previsiones de mano de obra se harán públicas a través de Gure Tokia (Intranet) sobre de las 13 horas del viernes. La mera publicación en la Intranet o en el tablón de anuncios de la asignación del servicio se considerará como notificación a todos los efectos. El personal deberá verificar la publicación de la asignación los viernes con independencia de que dicha verificación deba realizarse bien en horario de trabajo o bien fuera del mismo.

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

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

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



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

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

#### 4.4. Garantía de cobertura de servicios especiales (estaciones y trenes)

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

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

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

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

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

### **Criterios de asignación que garantizan los servicios especiales**

#### ***Personal de conducción***

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

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

- Se asignará el turno puntual a quien le corresponda el turno estable que se ve modificado, cualquiera que sea el horario y el cómputo.
- Con personas en semana de reserva sin semana de servicio asignada.
- Con personas en semana de reserva con semana asignada, respetando un día de descanso y sin tener en cuenta el cierre de cómputo a realizar.
- Personal voluntario.
- Personas en descanso con un saldo en contra en la bolsa de horas igual o superior a la jornada mínima, por orden de antigüedad de las horas y el mayor saldo. El turno a



realizar podrá ser de cualquier duración. No se aplicarán las tres oportunidades de compensar dichas horas el día del evento.

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

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

- Los turnos y los descansos en semanas de reserva podrán ser móviles.
- Con personas en semana de reserva respetando un día de descanso sin tener en cuenta el cierre de cómputo a realizar.
- Personal voluntario.
- Personas con un saldo en contra en la bolsa de horas igual o superior a la jornada mínima, por orden de antigüedad de las horas y el mayor saldo. El turno a realizar podrá ser de cualquier duración. No será de aplicación, para el día del evento, las tres oportunidades de compensar dichas horas.

## **Criterios de asignación que garantizan los servicios especiales**

### *Personal de estaciones*

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

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

## **Artículo 12.- Mantenimiento (Material Móvil e Instalaciones)**

### **1. Organización de los turnos**

#### 1.1 Turnos de Material Móvil

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

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

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





Se entregará en concepto de previsión estimada la planificación de los turnos a realizar en cuatro períodos/año (3, 2, 4, 3 meses, respectivamente para dar mejor visibilidad al verano).

La concreción de la Planificación entregada, los turnos que efectivamente deberán realizarse en la semana siguiente se realizará a través de Gure Tokia (Intranet) a las 13 horas del viernes. La mera publicación en la Intranet o en el tablón de anuncios del servicio se considerará como notificación a todos los efectos. El personal deberá verificar la publicación de la asignación los viernes con independencia de que dicha verificación deba realizarse bien en horario de trabajo o bien fuera del mismo.

## 1.1.1. Taller de Ariz

El horario de inicio de la jornada continuada viene condicionado por la retirada de unidades tras la punta de mañana y la necesidad de disponibilidad de unidades en el taller para cumplir el Plan de Mantenimiento.

El compromiso de inicio del turno es 25' antes de la entrada en el taller de Ariz de la tercera unidad cuando se produce el cambio de horario punta a horario valle.

El descanso en jornada continuada por las características horarias del turno tendrá excepcionalmente una duración de 30' (con marcaje del mismo), no trasladable a ningún otro turno ni colectivo.

Este turno sustituye a los actuales turnos de mañana y tarde y no devenga horarios límite; En esta modalidad, mantienen la actual prima de disponibilidad de MM.

Se mantiene el turno de Mañana en verano tal cual está hoy implantado.

La modificación de horario debe ser compatible con el cumplimiento diario del plan de mantenimiento de Ariz (Visita y P0 y torneado de 4 ejes mínimo si corresponde torneado) de tal forma que, en caso de incidencia que suponga el retraso de la entrada de las UTs al taller, el personal estará obligado a prolongar su jornada a fin de garantizar la disponibilidad de la unidad para el servicio. Esto será de aplicación únicamente al personal necesario para acabar las labores de mantenimiento programadas (y no a todo el personal del turno). Se pondrá a prueba con análisis del histórico que permita valorar las jornadas en las que la entrada retrasada de unidades obliga a prolongar, si siempre es el mismo equipo el que prolonga.

## 1.1.2. Personal Supervisor de Material Móvil

El personal Supervisor de Material Móvil, para abordar tareas de organización del trabajo, realizará en cada jornada de trabajo 10' por encima del cálculo resultante de calendarios, generándose descansos recuperados por efecto de esta mayor jornada. Estos descansos recuperados no podrán solaparse con los actuales períodos de vacaciones, Semana Santa o Navidad debiendo ubicarse en otras épocas del año y teniendo en cuenta el cumplimiento del Plan de Mantenimiento y de común acuerdo con la Jefatura.



## 1.2 Turnos de Instalaciones

### 1.2.1. Turnos de Personal Técnico de Señalización, Comunicación y Control, Energía y Electromecanismos y Vía y Catenaria y Personal Supervisor de Instalaciones Eléctricas, Personal Supervisor de Vía y de Catenaria

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

Todos los turnos tendrán la misma duración. Esta duración será acorde a los calendarios anuales con la menor afección posible a la bolsa de horas.

El horario se ajustará a las posibilidades reales de actuación del mantenimiento. El horario de los turnos diurnos tratará de cubrir el mayor número de horas de presencia coincidentes con el servicio de trenes.

### 1.2.2. Personal Supervisor de Instalaciones (Supervisión de Instalaciones Eléctricas, Supervisión de Vía y Supervisión de Catenaria)

El personal Supervisor de Instalaciones, para abordar tareas de organización del trabajo, realizará en cada jornada 10' por encima del cálculo resultante de calendarios, generándose descansos recuperados por efecto de esta mayor jornada. Estos descansos recuperados no podrán solaparse con los actuales períodos de vacaciones, Semana Santa o Navidad debiendo ubicarse en otras épocas del año y teniendo en cuenta el cumplimiento del Plan de Mantenimiento, se solicitarán antes de la entrega de la PAS y de común acuerdo con la Jefatura.

## 2. Planificación anual y asignación del trabajo en Instalaciones

### 2.1. Planificación anual del trabajo en Instalaciones

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

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

La PAS comenzará el 13 de enero de cada año y se confeccionará con criterios de equidad.

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



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

## 2.2. Asignación del trabajo en Instalaciones

Semanalmente se asignarán los turnos basándose en la PAS elaborada. Se garantizará en la asignación que no haya cambios respecto de la PAS con menos de cinco días de antelación.

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

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

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

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

La asignación semanal del servicio se publicará cada viernes a las 13 horas. La mera publicación en la Intranet o en el tablón de anuncios de la asignación del servicio se considerará como notificación a todos los efectos. El personal deberá verificar la publicación de la asignación los viernes con independencia de que dicha verificación deba realizarse bien en horario de trabajo o bien fuera del mismo.

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

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

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



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

### **3. Criterios generales para Mantenimiento**

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

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

### **4. Regulación del trabajo fuera del calendario laboral**

Los trabajos de mantenimiento excepcionales que se ven condicionados en la programación de fechas por el servicio a realizar y que se señalan fuera del calendario laboral para Semana Santa y determinados fines de semana y las alertas rojas que afectan a Metro Bilbao, serán cubiertas con personal voluntario avisando de la realización de los mismos con la máxima antelación posible. Si no es posible completar el equipo necesario para tales actuaciones se cubrirán dichos trabajos con personal BRU. Si aún con todo se necesita completar los equipos con más personas, el mando respectivo designará las personas que obligatoriamente deban acometerlos. Las personas que los realicen podrán elegir su cobro al precio de hora BRU o su disfrute de las horas. En este último caso, percibirán la diferencia del valor de la BRU y el valor de la hora ordinaria. En el caso de las alertas rojas se cubrirán durante un período de hasta 12 horas.

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

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

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

### **5. Servicios adicionales**

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



## 6. Almacén

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

## Artículo 13.- Brigadas de reparación urgente

### 1. Definición BRU y disponibilidad del personal

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

#### 1.1. Instalaciones

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

Con carácter general, la disponibilidad de la BRU en fin de semana, festivos y puentes comienza al finalizar el último turno de la semana regulado por calendario (normalmente de tarde) y finaliza con el inicio del turno de mañana de la semana siguiente regulado por calendario (normalmente de noche).

#### 1.2. Material Móvil

Para el personal Técnico y personal Supervisor de Material Móvil, la BRU será de semana completa durante todo el año.

A requerimiento del Puesto de Mando Central, los equipos BRU atienden incidencias durante todo el período de disponibilidad BRU con independencia de que coincida con turnos de trabajo.

Para el Personal Técnico y Personal Supervisor de Material Móvil (BRU semanal), la disponibilidad de la BRU comienza al finalizar el último turno de la semana del taller al que pertenece la persona que tiene asignada la BRU y finaliza con el final del último turno de la semana siguiente del taller al que pertenece dicho personal técnico. Es decir, la disponibilidad de la BRU comienza a la finalización del turno de jornada continuada o de la jornada intensiva del día anterior al fin de semana, festivo o puente.

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

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



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

### 2.1. Determinación del personal

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

### 2.2. Composición de equipos

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

- Material Móvil: 4 (2 de la especialidad mecánica-neumática y 2 de la especialidad eléctrica-electrónica).
- Instalaciones eléctricas a partir de 2023:
  - 4 personas Técnicas (2 Personal Técnico de Señalización, Comunicaciones y Control y 2 Personal Técnico de Energía y Electromecanismos).
  - 1 personal Supervisor de Instalaciones Eléctricas (solo acudirá por complejidad en la actuación BRU o necesidad de Recurso Preventivo).
- Vía y Catenaria:
  - 2 (1 Personal Técnico de Vía y 1 Personal Técnico de Catenaria).
  - 2 (1 Supervisor de Vía y 1 Supervisor de Catenaria).

Se consideran 12 horas para el descanso desde la finalización de la última actuación BRU y el comienzo de la siguiente jornada ordinaria. Las horas solapadas entre el descanso y la jornada de trabajo se considerarán permiso retribuido.

### 2.3. Asignación de la BRU

#### 2.3.1. BRU planificadas

##### *Instalaciones Eléctricas*

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

- Una rotación equitativa en los diferentes turnos de trabajo y BRU.
- Que no se cambien por este motivo las fechas de disfrute de los turnos de vacaciones y días planificación recogidos en la PAS.
- Una rotación mínima de una semana de cada tres en la asignación BRU. En período de vacaciones de verano, Semana Santa y Navidad esta rotación podría ser alterada.

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



## *Material Móvil, Vía y Catenaria*

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

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

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

### 2.3.2. BRU no planificadas

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

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

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

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

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

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



### 3. Compatibilidad de los turnos con la BRU

#### *Instalaciones*

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

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

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

#### *Material Móvil*

La BRU será compatible con todos los turnos excepto con el turno de noche.

### **Artículo 14.- Valoración de Puestos de Trabajo**

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

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

### **Artículo 15.- Clasificación Profesional**

#### **Definición y desarrollo**

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

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

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

- que los puestos de trabajo requieran un nivel similar de formación académica o profesional,
- que requieran conocimientos, capacidades y habilidades afines, de forma que puedan evolucionar entre ellos mediante procesos de formación específica,
- que la movilidad funcional sea susceptible de gestionarse en la práctica,
- que todos los puestos de trabajo estén integrados en algún grupo profesional.





## Grupos profesionales y familias ocupacionales

<b>Grupo de Técnicos</b>			
Análisis Informático (Sistemas) Análisis Informático (Desarrollo) Atención al Personal Coordinación Técnica Gestión de Asesoría Jurídica Gestión de Proyectos Gestión de Proyectos y Medio Ambiente Gestión de Seguridad Gestión de Servicio Gestión Operativa y Documental Ingeniería	Jefatura de Mantenimiento Jefatura de Operaciones Personal Formador Personal Técnico de Asesoría Jurídica Personal Técnico de Comunicación Personal Técnico de Contratación Personal Técnico de Marketing Personal Técnico de Organización Personal Técnico de Planificación Personal técnico de Prevención Personal Técnico de RRLL Personal Técnico de Seguridad	Personal Técnico Económico-Financiero Personal Técnico en Administ. de Personal Personal Técnico Oficina Técnica Personal Técnico Oficina Técnica y Obras Personal Técnico de Recursos Humanos Planificación de Operaciones Responsable de Coordinación de Actividades Empresariales Responsable de Desarrollo de Personas (Formación) Responsable de Desarrollo de Personas (Selección)	Responsable de Organización y Costes Responsable de Secretaría de Gerencia Responsable de Seguridad e Higiene Responsable Proyectos Información y Comunicación Staff de Dirección Supervisión PMC Traducción

<b>Grupo de Especialistas</b>			
Atención a Clientela Ayudante de Dirección Maquinista de Tracción Eléctrica Delineante-Proyectista Gestión de Mano de Obra Personal Administrativo Personal Técnico Mnto. Catenaria Personal Técnico Mnto. Eléctrico-Electrónico Personal Técnico Mnto. Energía y Electromecanismos Personal Técnico Mnto. Mecánico-Neumático Personal Técnico Mnto. Vía Personal Técnico Mto. Señalización, Comunicación y Control PMC Seguridad-Comunicaciones PMC Tráfico-Energía Recepción Recepción y Distribución de Materiales	Reclamaciones, Quejas y Sugerencias Supervisión de Logística y Almacén Secretaría de Dirección Supervisión Catenaria Supervisión Eléctrica-Electrónica Supervisión Estación Abatxolo Supervisión Estación Aiboa Supervisión Estación Algorta Supervisión Estación Ansio Supervisión Estación Areeta Supervisión Estación Astrabudua Supervisión Estación Bagatza Supervisión Estación Barakaldo Supervisión Estación Basarrate Supervisión Estación Berango Supervisión Estación Bidezabal Supervisión Estación Bolueta Supervisión Estación Zazpikaleak	Supervisión Estación Deustu Supervisión Estación Erandio Supervisión Estación Etxebarri Supervisión Estación Gobela Supervisión Estación Gurutzeta/Cruces Supervisión Estación Indautxu Supervisión Estación Lamiako Supervisión Estación Larrabasterra Supervisión Estación Leioa Supervisión Estación Lutxana Supervisión Estación Moyua Supervisión Estación Neguri Supervisión Estación Peñota Supervisión Estación Plentzia Supervisión Estación Portugalete	Supervisión Estación Santimami/San Mamés Supervisión Estación Santurtzi Supervisión Estación Santutxu Supervisión Estación Sestao Supervisión Estación Sopela Supervisión Estación Urduliz Supervisión Instalaciones Eléctricas Supervisión limpieza de materiales Supervisión Mecánica-Neumática Supervisión Servicios Generales Supervisión Vía USI

<b>Grupo de Auxiliares</b>		
Auxiliar de Estación Auxiliar de Atención a Clientela Auxiliar de Ingeniería Auxiliar de Línea	Auxiliar Servicios Generales Conducción de Limpieza Auxiliar Administrativo y de Logística	Personal Auxiliar Administrativo

## Implantación

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

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



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

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

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

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

## **Artículo 16.- Horas extraordinarias estructurales**

A efectos de lo dispuesto por el Real Decreto 92/1983, de 19 de enero, y su Orden Ministerial de desarrollo, de 1 de marzo de 1.983, sobre cotización adicional por horas extraordinarias, se entienden como horas extraordinarias estructurales las producidas por las siguientes causas:

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



## **Título Segundo.- Derechos Colectivos**

### **Artículo 17.- Salud laboral**

#### **Principios generales**

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

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

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

#### **Comité de Seguridad y Salud**

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

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

Las y los delegados de prevención constituyen la representación de los trabajadores y trabajadoras con funciones en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán nombrados por el Comité de Empresa y actuarán en su representación, no requiriéndose la condición de pertenecer al mismo. Cada delegado o delegada de prevención dispondrá a título personal, para el ejercicio de sus funciones, del crédito horario mensual que establezca en cada momento la legislación, actualmente fijado en 35 horas al mes.

#### **Certificación de Aptitud Psicofísica**

Será preceptivo para conocer el estado de salud de quienes desarrollen su actividad laboral en puestos en relación con la seguridad en la circulación, someterse a la realización de la oportuna certificación de aptitud psicofísica (CAP) obligatoria con la periodicidad y las instrucciones que en cada caso se determinen.

Las horas empleadas en la CAP podrán ser computadas como jornada de trabajo de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 54.



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

## **Exámenes de Salud**

Realización de la vigilancia de la salud según protocolos específicos, siguiendo la evaluación de riesgos.

Las horas empleadas en los Exámenes de Salud podrán ser computadas como jornada de trabajo de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 54.

## **Analítica anual**

Asimismo, el personal, podrá solicitar analítica anual no computándose como jornada de trabajo las horas empleadas.

## **Verificación del absentismo**

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

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

## **Comunicación de situaciones de IT**

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

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

## **Protección de la maternidad**

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

## **Acoplamiento en situación de incapacidad**

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



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

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

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

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

## **Acoplamiento temporal**

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

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

## **Taller psicosocial**

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

## **Artículo 18.- Formación**

### **Formación continua**

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

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



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

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

## **Formación profesional**

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

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

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

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

## **Artículo 19.- Plan de Euskaldunización**

### **Objetivos**

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

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



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

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

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

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

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

## **Promoción**

Será de aplicación lo siguiente:

- Mediante cursos externos fuera de la jornada laboral. Se abonará la matrícula del curso que realice cualquier trabajador o trabajadora, debiendo acreditar la asistencia y aprovechamiento del mismo.
- Podrán liberarse mediante permiso especial para estudio del euskera, en función de las peticiones, 15 meses en 2022, 2023 y 2024 equivalentes a 450 días en cada uno de ellos.

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

- Y con los siguientes requisitos:
  - Acreditar como mínimo un nivel 4 de HABE o su equivalente A2.2.
  - Realizar la formación en régimen de internado o media pensión.

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

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

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



## Artículo 20.- Jubilaciones

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

Se extinguirá obligatoriamente el contrato de trabajo por razón de la edad del personal trabajador en el momento en que cumpla con todas las siguientes condiciones:

- Tenga 68 o más años.
- Tenga derecho al cien por cien de la pensión ordinaria de jubilación contributiva.
- Por cada jubilación obligatoria que se produzca, dentro del año natural siguiente a producirse la jubilación obligatoria, se realizará un contrato indefinido a tiempo completo.

La edad de extinción obligatoria podrá coincidir con la edad ordinaria de jubilación (entre 65 a 67 años) cuando se den las condiciones previstas en el punto de 2 de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores. En este caso la persona que se contratará como consecuencia de la extinción contractual operada, será necesariamente una mujer.

Por acuerdo entre la persona trabajadora y la Dirección podrá dejarse sin efecto la obligatoriedad de la extinción del contrato.

## Jubilación Parcial y contrato de relevo

Se establece la posibilidad de que todo trabajador o trabajadora que lo solicite acceda a la jubilación parcial reduciendo su jornada de trabajo hasta un máximo de un 75% de la jornada ordinaria, una vez cumplidos los requisitos legales para el acceso a la misma; debiendo Metro Bilbao concertar el correspondiente contrato de relevo en caso de resultar necesario para el acceso a la jubilación parcial de él o la solicitante. La jubilación parcial y el contrato de relevo que sea preciso en su caso, dependerán del cumplimiento por parte de Metro Bilbao de la normativa presupuestaria de cada ejercicio económico, en particular del cumplimiento de la tasa de reposición de efectivos aplicable, accediendo a la jubilación parcial y contrato de relevo siempre que se dé un cumplimiento de todos los extremos de la normativa citada.

La vigencia del presente artículo expirará el 31 de diciembre de 2025, un año adicional a la vigencia del presente convenio colectivo, siendo ésta la fecha en la que finalizará su vigencia en todo caso. Este artículo constituye una excepción al régimen de prórroga general previsto en el artículo 3 del convenio.

En el acceso de la jubilación parcial se distinguirán dos colectivos: uno relacionado con las operaciones y el mantenimiento, seguridad ferroviaria y la atención directa a la clientela, y otro que englobará al resto del personal.

El personal accederá a la jubilación parcial por orden cronológico. El contrato de relevo indefinido que sea preciso para el acceso de la jubilación parcial, está condicionado a la tasa de reposición disponible en el momento de su formalización.

En caso de tasa de reposición suficiente, la jubilación parcial será al 75%.





Es requisito ejercer el acceso a la jubilación parcial, si esta es al 75%, mediante la modalidad de acumulación plurianual de horas inmediatamente a continuación de acceder a la jubilación parcial y hasta la finalización de las mismas. Si el acceso a la jubilación parcial se ejerce al 50%, podrá acordarse la distribución de dichas horas.

En caso de que, en el momento de alcanzar la edad legal de acceso a la jubilación parcial, no existiera tasa de reposición disponible para permitir una jubilación parcial del 75%, si la persona trabajadora optara por jubilarse parcialmente al 50%, una vez transcurrido un año desde dicho acceso, se revisará la posibilidad de modificar la jubilación parcial e incrementarla hasta el 75%. En este caso, la persona que había accedido a la jubilación parcial al 50% tendrá preferencia para el ejercicio al 75% sobre las personas que cronológicamente alcancen la edad de acceso a la jubilación parcial con posterioridad a este. En este sentido, en caso existir posiciones de tasa de reposición, se reservará una posición de tasa de reposición que hubieran permitido acceder a la jubilación parcial al 75% a personas que alcancen la edad de acceso a jubilación parcial con posterioridad a la persona que se encontraba jubilada parcialmente al 50%, en favor de esta última.

## **Artículo 21.- Carnés de viaje**

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

- La convivencia justificada, bien por la inscripción en el registro oficial de convivientes o, en aquellos municipios que no tengan registro oficial de convivientes, la presentación de declaración jurada de convivencia de las dos personas convivientes, junto con la copia del certificado de empadronamiento.
- La pareja de hecho, que deberá ser acreditada mediante certificación expedida por el registro oficial de parejas de hecho de la Comunidad Autónoma del País Vasco (C.A.P.V.), conforme a la ley 2/2003 de 7 de mayo.

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

## **Artículo 22.- Préstamos**

Se constituirá un fondo cuyo importe será el 3% de la cuenta de "sueldos y salarios" del Presupuesto oficial del año 2022, del 3% del año 2023 y del 3% del año 2024, para la concesión de préstamos al personal. La diferencia entre dicho fondo y el saldo deudor de la cuenta de préstamos del personal constituirá la cantidad a repartir.

Las y los trabajadores con una antigüedad mínima de doce meses podrán solicitar préstamo por necesidades personales, que será como máximo de 16.000 €:

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



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

Se establece en 35.000 € el límite de la cuantía acumulada de préstamos de cada trabajador o trabajadora. Este límite de 35.000 € comenzará a computarse a partir de las cuantías solicitadas por cada trabajador o trabajadora desde la firma del convenio del 2016-2018.

Sin perjuicio de poder posponer la aceptación de los préstamos en situaciones de tensiones de tesorería.

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

## Artículo 23.- Seguros

### Seguro de accidentes

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

- Fallecimiento: 30.000 €.
- Incapacidad absoluta: 60.000 €.

### Seguro de vida

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

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

### Seguro de premio de jubilación

Se contratará, a cargo de la empresa, una póliza de seguro de vida para aquellos que hasta el 31 de diciembre de 2024 accedan a la jubilación anticipada de carácter voluntario, siempre que durante los 60 días naturales siguientes a la publicación del presente Convenio Colectivo hayan manifestado por escrito a la Empresa su intención de acceder a dicha jubilación anticipada voluntaria con anterioridad a 31 de diciembre de 2024. La adhesión al premio por jubilación anticipada voluntaria únicamente será revocable por mutuo acuerdo entre empresa y la persona y será incompatible con el acceso a la jubilación parcial la persona adherida.

Los importes del seguro a concertar serán los siguientes:



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

## **Artículo 24.- Protección jurídica**

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

Las indemnizaciones que se declaren por sentencia firme, en concepto de responsabilidad civil derivadas de hechos ocurridos en el ejercicio de sus funciones, serán satisfechas por Metro Bilbao siempre que la defensa jurídica del trabajador o trabajadora la hubiera dirigido la empresa. Siempre que haya condena por delito doloso, Metro Bilbao no se hará cargo de la indemnización en concepto de responsabilidad civil.

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

## **Artículo 25.- Vales de Comida**

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

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





## Título Tercero.- Condiciones Retributivas

### Apartado Preliminar

#### Año 2022

Las retribuciones fijas y variables se abonarán de acuerdo con los valores de las tablas que se detallan en artículos siguientes.

En caso de que las cantidades consignadas en las tablas pudieran ser incrementadas por existir habilitación legal superior estas cantidades se verán actualizadas en el porcentaje resultante de calcular la media aritmética de la variación retributiva porcentual consolidable que para el personal a su servicio fijen tanto Gobierno Vasco como Diputación Foral de Bizkaia, siempre con el límite de la masa salarial para el sector local y en el marco del cumplimiento de la legalidad vigente.

El abono de los atrasos correspondientes a la actualización salarial, si procede, podrá diferirse hasta la liquidación de la nómina de diciembre de 2022, para hacer compatible el mismo con la situación de tesorería de la empresa.

#### Año 2023

En el caso de que la normativa de rango legal de aplicación permita el incremento consolidable de retribuciones, en el ejercicio 2023 las retribuciones fijas y variables se verán incrementadas en el porcentaje resultante de calcular la media aritmética del incremento retributivo consolidable para el personal a su servicio que para dicho año fijen tanto Gobierno Vasco como Diputación Foral de Bizkaia, siempre con el límite de la masa salarial para el sector local y en el marco del cumplimiento de la legalidad vigente.

#### Año 2024

En el caso de que la normativa de rango legal de aplicación permita el incremento consolidable de retribuciones, en el ejercicio 2024 las retribuciones fijas y variables se verán incrementadas en el porcentaje resultante de calcular la media aritmética del incremento retributivo consolidable para el personal a su servicio que para dicho año fijen tanto Gobierno Vasco como Diputación Foral de Bizkaia, siempre con el límite de la masa salarial para el sector local y en el marco del cumplimiento de la legalidad vigente.

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

- Hasta una cuantía equivalente al 0,25% del incremento global del salario valoración se repartirá de forma lineal (idéntica cuantía para cada persona, con independencia de su nivel retributivo). Si la cantidad a repartir total fuera igual o inferior al 0,25% del incremento global del salario valoración, la totalidad de la cantidad se distribuirá de forma lineal.
- Si existiera una cantidad restante, una vez deducida a la cantidad global a repartir la cantidad equivalente al 0,25% del incremento global del salario valoración, esa cantidad restante se repartirá de forma porcentual.



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

## Retribución Variable No consolidable por objetivos

### Año 2022-2023-2024

No existe dotación de la bolsa económica para estos ejercicios.

## Retribuciones fijas

### Artículo 26.- Salario valoración

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

Nivel	Importe
G	3.066,60 €/mes
F	2.901,28 €/mes
E	2.441,70 €/mes
D	2.285,65 €/mes
C	2.129,65 €/mes
B	1.973,60 €/mes
A	1.817,64 €/mes

### Artículo 27.- Antigüedad

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

Nivel	Importe
G	62,09 €/mes
F	58,91 €/mes
E	53,69 €/mes
D	48,16 €/mes
C	48,16 €/mes
B	42,89 €/mes
A	40,73 €/mes

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



## **Artículo 28.- Gratificación extraordinaria**

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

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

## **Artículo 29.- Complementos de incapacidad temporal**

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

La no comunicación de la incapacidad temporal y la negativa a la verificación del absentismo o la inobservancia manifiesta de las prescripciones dictadas, determinará la suspensión del complemento de incapacidad temporal.

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

## **Artículo 30.- Garantía personal**

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

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

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

## **Artículo 31.- Acoplamientos**

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

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



permanente, para percibir dicho complemento, la persona trabajadora deberá haber solicitado previamente al acoplamiento empresarial una incapacidad permanente total o absoluta ante la Seguridad Social. En todo caso, el acoplamiento será gestionado internamente, con independencia de la resolución afirmativa o negativa de la Seguridad Social.

## **Artículo 32.- Prima de conducción**

El personal de conducción percibirá la cantidad de 73,59 €/mes por este concepto.

Este concepto se percibirá en 12 mensualidades.

## **Artículo 33.- Prima de disponibilidad funcional**

Esta prima retribuye la disponibilidad para la realización de actividades diferentes en otro puesto de trabajo en la empresa. Será de aplicación únicamente a las y los componentes de los colectivos USI y PMC Tráfico/Energía y PMC Seguridad/Comunicaciones, que percibirán la cantidad de 60,11 €/mes por este concepto.

Este concepto se percibirá en 12 mensualidades.

## **Artículo 34.- Complemento Desarrollo**

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

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

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

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

Este concepto se percibirá en 12 mensualidades.





## Retribuciones variables

### Artículo 35.- Prima de nocturnidad. Prima de trabajo nocturno

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

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

Nivel	Prima nocturnidad ≤ 75% jornada ordinaria	Prima trabajo nocturno >75% jornada ordinaria
G	3,41 €/hora	5,65 €/hora
F	3,41 €/hora	5,65 €/hora
E	3,41 €/hora	5,65 €/hora
D	3,41 €/hora	5,65 €/hora
C	2,83 €/hora	5,09 €/hora
B	2,83 €/hora	5,09 €/hora
A	1,51 €/hora	3,96 €/hora

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

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

Esta prima retribuye el trabajo realizado en jornada de sábado, puente, domingo o festivo a partir de las 00:00 horas. En estas condiciones se percibirá 8,49 € por cada hora de trabajo.

El personal que realice un turno cuyo comienzo se realice en jornada de domingo o festivo y no supere dentro de esos días el cómputo de 4 horas y 30 minutos, contadas desde el comienzo del turno, percibirá por jornada de trabajo la cantidad de 32,46 €.

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

### Artículo 37.- Prima de turnicidad

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

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

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



Turno de mañana: 0,10 puntos.

Turno de jornada partida: 0,12 puntos.

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

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

Turno de tarde: 0,15 puntos.

Turno de Tarde/Noche: 0,20 puntos.

Turno de Noche: 0,45 puntos.

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

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

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

Para el cálculo hay que aplicar la siguiente fórmula:

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

Donde:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El número de puntos resultante se multiplicará por el valor de 0,61 €.

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

## **Artículo 38.- Prima de horarios límites**

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



Retribuye la cantidad de 12,30 € por cada turno planificado cuando se rebasen los siguientes límites horarios en cada tipo de turno:

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

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

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

## **Artículo 39.- Prima de disponibilidad por días de reserva normal (RES-N) y reserva intensiva (RES-I)**

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

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

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

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

El diferente comportamiento de las reservas (normales o intensivas) implica igualmente un abono distinto de cada día, tal que la semana RES-N se abonan por cada jornada de reserva 6,70



€/día (46,90 €/semana) y las RES-I se abonan por cada jornada de reserva 16,75€/día (117,25 €/semana).

## **Reservas de Fiabilidad del personal Maquinista**

Si por necesidades del servicio es necesaria la modificación del turno de Reserva de Fiabilidad en Maquinistas cambiando de residencia o turnicidad, se realizará teniendo en cuenta su voluntariedad, (de acuerdo al orden de prioridades de asignación del CC) y deberá ser abonado con el importe de la reserva intensiva de 16,75€/día (un único abono por jornada con independencia del número de cambios).

## **Variación de la asignación en días de reserva tras la publicación**

Esta prima de Disponibilidad se aplicará en los mismos términos para todos los colectivos de empresa que tengan semanas de reserva y que actualmente estén percibiendo la prima de disponibilidad por día de reserva, salvo regulación específica en este mismo artículo. No se devengará prima de disponibilidad por día de reserva cuando, una vez producida la asignación, se cambie el turno asignado para realizar un turno de formación.

Una vez asignado el servicio del viernes en las semanas de reserva, las modificaciones que se produzcan tras la asignación del servicio del viernes devengarán o no abonos de acuerdo a las especificaciones que se desarrollan a continuación.

### ➤ **Personal de Estaciones**

- En RES-N, ante la necesidad de cobertura de vacantes una vez publicado el servicio, los cambios a solicitud de empresa se gestionan tal que:
  - Si el cambio es a un turno de menor o mayor duración dentro de la misma turnicidad regular con bolsa de horas.
  - Si el cambio es a un turno de distinta turnicidad o estación sólo podrá ejercerse voluntariamente y con abono de 6,70€.
  - Si un D se convierte en turno de trabajo, sólo podrá ejercerse voluntariamente y con abono de cantidad equivalente a la prima de descanso disponible.
  - Si un turno de trabajo se convierte en D, sólo podrá ejercerse voluntariamente y con abono de cantidad equivalente a la prima de descanso disponible.

### ➤ **Personal de estaciones, OAC, USI, PMC y GMO**

- En RES-I, ante la necesidad de cobertura de vacantes una vez publicado el servicio, la variación puede darse en cualquiera de los días, a solicitud de la empresa, tal que:
  - Si el cambio es a un turno de menor o mayor duración de la misma turnicidad, regular con bolsa de horas.
  - Si el cambio es a un turno de distinta turnicidad, abono de 6,70€.
  - Si un turno se convierte en D, abono de 6,70€.
  - Si el D, se convierte en turno de trabajo, abono de 6,70€ (salvo que se trate del único descanso resultante de la semana, en cuyo caso se abonará la cantidad equivalente a la prima de descanso disponible).



## ➤ Personal de Conducción

- En RES-N, ante la necesidad de cobertura de vacantes una vez publicado el servicio, dado que se trata de una Reserva convertida en grafiada a efectos de turnicidad, residencia y D, los cambios, a solicitud de empresa, se gestionan tal que:
  - Si el cambio es a un turno de menor o mayor duración, sólo podrá ejercerse voluntariamente y regular con bolsa de horas.
  - Si el cambio es a un turno de distinta turnicidad o residencia, sólo podrá ejercerse voluntariamente y con abono de 6,70€.
  - Si un D se convierte en turno de trabajo, sólo podrá ejercerse voluntariamente y con abono de cantidad equivalente a la prima de descanso disponible.
  - Si un turno de trabajo se convierte en D, sólo podrá ejercerse voluntariamente y con abono de cantidad equivalente a la prima de descanso disponible.

## ➤ Personal USI

Las reservas efectivas del cuadro pasan a ser reservas intensivas, abonándose al precio de 16,75€/día, los 7 días de la semana de acuerdo al régimen recogido en el apartado de Casuística relativa al abono de las reservas en situaciones de reducción de jornada.

El colectivo USI percibirá la cantidad de 6,70 €/día por jornada efectivamente trabajada, dada su condición de poder modificar el horario y día de sus turnos de trabajo, tal que:

- En semana de reserva intensiva, los 16,75€/día absorben los 6,70€/día por jornada efectivamente trabajada.

En situación de reserva intensiva con reducción de jornada condicionada de acuerdo a la Casuística relativa al abono de las reservas en situaciones de reducción de jornada, si no percibe el importe correspondiente a las reservas intensivas, sí percibiría el abono de la jornada efectivamente trabajada.

## ➤ Personal de Instalaciones

Percibirá la cantidad de 6,70 € por jornada completa efectivamente trabajada en las siguientes ocasiones:

- Cada jornada de reserva y por cada cambio después de la asignación a un turno de trabajo efectivo con distinta turnicidad al turno asignado el viernes.

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

- Con semana planificada:
  - Cambio en la asignación semanal de las semanas planificadas, un pago por jornada, si los turnos asignados difieren de los regulados por calendario, en horario y/o en cómputo.
  - Cambio durante el transcurso de la semana, un pago máximo por jornada.



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

## **Casuística relativa al abono de las reservas en situaciones de reducción de jornada**

En el caso particular de las personas que reducen jornada deberán decidir en cada una de las semanas de reserva cada día si tienen condicionantes específicos que limita la disponibilidad o son de disponibilidad efectiva. Es en este último caso en el que debiera percibirse el abono correspondiente a la reserva intensiva o reserva normal según corresponda. No obstante, cada día de la reserva se retribuirá en función de los siguientes supuestos:

En Reservas Normales, para cada día:

- Si en el día no se indica condición alguna, se abona el 100% de la prima de disponibilidad por reserva normal.
- Si en el día se fija el descanso, no se percibe abono por ese día.
- En caso de elección de turnicidad sin condicionar el horario de entrada y salida (turnos completos), se devengará el porcentaje de prima correspondiente al porcentaje de trabajo.
- En caso de elección de turnicidad condicionando el horario de entrada o salida (turnos reducidos), se devengará un porcentaje de prima correspondiente al 50% del porcentaje de trabajo.

En semanas de reserva intensiva no se devengará la prima si en algún día de dicha semana se introduce algún tipo de condicionante. Únicamente en el caso particular de que en la semana se fijen días consecutivos de descanso (interpretando como consecutivos también la secuencia de descanso lunes y domingo de la misma semana) no fijándose condición alguna en el resto, se percibirá la prima correspondiente a los días no condicionados.

Adicionalmente, en el caso de estaciones, cada persona podrá solicitar cambios de semana de reserva intensiva por semana de reserva normal o viceversa, coincidentes en fecha, siempre que las personas que intervienen en el cambio pertenezcan a la misma zona, una vez disponible la PAS del año. Derivado de estos cambios sólo se podrá generar un máximo de 4 semanas de reserva intensiva adicionales por persona.

## **Artículo 40.- Bonus de estaciones**

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

La cuantía de este bonus se calcula de la siguiente forma. Finalizado el año y una vez conocido el porcentaje de viajeros y viajeras de cada estación con respecto al total, se abonará la cantidad que resulte de multiplicar el número de días efectivamente trabajados en esas estaciones por 1,67 €, siempre y cuando no se superen los 10 días de baja. Caso de superar los diez días de baja, la cantidad a multiplicar por cada día de trabajo efectivamente realizado será de 0,85 €. No percibirán este bonus quienes realicen turnos de apoyo en estaciones.

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



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

## **Artículo 41.- Plus de Nochebuena y Nochevieja**

Los turnos nocturnos que se realicen en Nochebuena y/o Nochevieja, por la consideración exclusiva de la citada fecha, serán compensados con un plus de 420,72 €. Asimismo, los turnos del servicio de Nochebuena o Nochevieja se prolongarán hasta el cambio de frecuencia de servicio de mañana del 25 de diciembre y 1 de enero, respectivamente.

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

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

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

## **Artículo 42.- Plus de Navidad y Año Nuevo**

Los turnos de mañana, tarde, jornada partida, tarde-noche y noche que se realicen el 25 de diciembre y 1 de enero, por la consideración exclusiva de la citada fecha, serán compensados con un plus de 110,67 €.

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

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

## **Artículo 43.- Prima de jornada partida**

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

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



Nivel	Importe
E	6,25 €/hora
D	5,93 €/hora
C	5,79 €/hora
B	5,09 €/hora
A	4,94 €/hora

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

## **Artículo 44.- Prima de disponibilidad de Material Móvil**

El personal de Material Móvil, el personal de los puestos de Supervisión y Logística de Almacén y Personal de Recepción y Distribución de Materiales cuando trabajen a turnos de mañana, tarde, noche o jornada continuada de Ariz o Sopela será compensado por motivo de la variabilidad y disponibilidad de los turnos (número de turnos, composición y ámbito temporal variable) con la cantidad de 7,01€/día por jornada completa efectivamente trabajada con turno de mañana, tarde, noche o jornada continuada de Ariz o jornada continuada de Sopela diferentes de la jornada partida.

## **Artículo 45.- Prima por disponibilidad BRU**

El personal de servicio en BRU cobrará por concepto de disponibilidad el importe de 49,18 €/día, si se trata de una BRU planificada y 79,83 €/día si se trata de una BRU no planificada. Cuando la jornada corresponda a sábado, puente, domingo o festivo, además se percibirá la prima de festivo menor de 4 horas 30 minutos de 32,46 €.

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

Estas cuantías compensan la duración BRU que establece el artículo 13.

## **Artículo 46.- Bonus de presencia**

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

El bonus se aplica únicamente a quienes no hayan causado ningún día de baja. A estos efectos, no computarán como día de baja, los períodos de Incapacidad Temporal originados por:

- Haber sido víctima de una agresión durante el desempeño laboral.
- El impacto emocional derivado de realizar labores de conducción en una UT durante un arrollamiento.





Se presume que la Incapacidad Temporal iniciada en el día siguiente de las circunstancias anteriores esta originada por las mismas.

La cuantía de este bonus irá en función del número de días de presencia durante el año (a título no exhaustivo, el prorrateo afecta a desvinculaciones, ingresos, excedencias y permisos o licencias no retribuidos. Por el contrario, no se prorratea en reducciones de jornada).

El bonus de presencia se devengará a trimestre natural cerrado y percibirán el importe de 38,55 €. aquellas personas que no hayan causado baja en el trimestre.

## **Artículo 47.- Bolsa de vacaciones**

El personal que tenga sus vacaciones asignadas en el período comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de mayo percibirá una compensación económica de 256,04€, prorrateándose a los días de vacaciones en el período indicado.

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

## **Artículo 48.- Liberación por cargo sindical**

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

## **Artículo 49.- Diferencia de nivel**

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

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

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



## Jornada extraordinaria

### Artículo 50.- Horas extraordinarias estructurales

Su retribución se regirá por los siguientes importes:

Nivel	Importe
E	21,47 €
D	20,10 €
C	18,73 €
B	17,36 €
A	15,98 €

### Artículo 51.- Horas de fuerza mayor y Horas extraordinarias BRU

Las y los componentes de las brigadas de reparación urgente (BRU) y el personal de refuerzo solicitado por la Dirección de la empresa, serán retribuidos por las horas efectivamente trabajadas al precio de 31,49 € si son horas de fuerza mayor y al precio de 32,55 € si son horas extraordinarias BRU, computándose el tiempo desde la llegada a la residencia a la que hubieran sido requeridos, hasta la finalización del trabajo, así como las empleadas en el desplazamiento para recoger y devolver la herramienta que fuera necesaria.

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

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

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

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

- Quien estando de BRU y habiendo sido llamado por una incidencia y esta es anulada o se resuelve por teléfono, cobrará 1 hora BRU. Si hay varias llamadas relacionadas con la misma incidencia se percibirá 1 hora por la incidencia (no por cada llamada).
- Quien estando de BRU acude a la incidencia y ésta es resuelta en un tiempo menor de 2 horas, cobrará 2 horas BRU. Se computará el tiempo real de BRU y se le abonará la diferencia hasta las 2 horas. Ello será incompatible con el cobro del punto anterior si es la misma incidencia.



## Artículo 52.- Compensación desplazamiento

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

Se abonará a razón de 1,54 € por cada km. de distancia entre los puntos del desplazamiento, entendiéndose que compensa los tiempos de ida y vuelta fuera de la jornada. Si sólo uno de los desplazamientos se realiza fuera de la jornada el precio será la mitad.

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

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

## Artículo 53.- Horas especiales

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

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

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

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

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

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



En estos casos:

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

La retribución de estas horas especiales será de 31,49 €.

## Partidos de fútbol

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

Serán retribuidos según los siguientes criterios.

- Los turnos prolongados en más de quince minutos, serán retribuidos:
  - no se computa la prolongación, se retribuye a precio de hora especial la parte del turno objeto de prolongación, no teniendo la prolongación abono de retribuciones variables.
  - o bien, si para ese año la o el trabajador ha optado por descansar las horas especiales, se computa la prolongación y ésta se le abona como Complemento de Fiesta Local y las retribuciones variables que correspondan.
- Los turnos añadidos sobre el servicio estable con motivo de un partido de fútbol:
  - Asignados a personal de reserva, se trata en régimen de servicio estable, percibiendo únicamente las variables asociadas al turno.
  - Asignados a personal en Descanso y con bolsa de horas negativa igual o superior a 6 horas:
    - verán compensada la jornada trabajada en su bolsa de horas.
    - cobran las variables correspondientes al tiempo compensado.
    - las horas que excedan, en su caso, del saldo deudor serán:
      - no computan y se abonan a precio de hora especial, siendo este abono incompatible con cualquier otra retribución variable,
      - o bien, si para ese año la o el trabajador ha optado por descansar las horas especiales, se le computa la jornada y se le abona este exceso como Complemento de Fiesta Local y las retribuciones variables que correspondan.
  - Asignados a personal en Descanso y con bolsa de horas negativa inferior a 6 horas o a su favor:
    - no se le computa la jornada y se abonará todo el turno a precio de hora especial, siendo este abono incompatible con cualquier otra retribución variable,
    - o bien, si para ese año la o el trabajador ha optado por descansar las horas especiales, se le computa la jornada y se le abona todo el turno como Complemento de Fiesta Local y las retribuciones variables que correspondan.

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



## Otros conceptos retributivos

### Artículo 54.- Certificación de aptitud psicofísica (CAP) y exámenes de salud (ES)

Quienes realicen revisión médica obligatoria fuera de la jornada laboral, podrán elegir entre computar las horas en la bolsa de horas a su favor o percibir una cantidad que variará en función del grupo de actividad al que pertenezcan y del tipo de reconocimiento médico que deban realizar.

Puesto de trabajo que no requiera realizar el examen psicológico (4,00H)	49,73 €
Puesto de trabajo que solo requiera realizar el psicotécnico (5,30H)	68,38 €
Puesto de trabajo que requiera realizar el psicotécnico y el driver test (6,00H)	74,59 €

### Artículo 55.- Formación

Las horas de formación que se impartan fuera de la jornada laboral, y no sean realizadas con motivo de cursillos para ascenso, así como la compensación por el desplazamiento para la formación, se abonarán al precio establecido para las horas extraordinarias estructurales.

### Artículo 56.- Ayuda escolar

La cuantía de la ayuda escolar por cada beneficiaria o beneficiario será de 122,96 €. No se percibirá más de una ayuda por la misma persona causante.

### Artículo 57.- Premio de permanencia

Se establecen los siguientes importes:

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

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

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



## **Artículo 58.- Indemnización por traslado forzoso**

Para causar derecho a esta indemnización el traslado forzoso debe ocasionar un alejamiento mínimo de 4 kms. A los efectos de medición del alejamiento será la diferencia entre la distancia desde la residencia laboral anterior a la más cercana a su domicilio habitual, y la que resulte entre ésta y su nueva residencia laboral.

La indemnización tendrá un importe de 1.850,62 € para los 4 primeros kms., y 369,66 € más por km. o fracción, con el tope de 10.169,73 €.

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

## **Artículo 59.- Miércoles y Jueves Aste Nagusia y Santo Tomás**

A partir de 1 de enero de 2022 y por su consideración de servicio fuerte equivalente al viernes, se abonará la prima de festivo con las siguientes apreciaciones:

- Miércoles de Aste Nagusia y Santo Tomás, a los colectivos de Estaciones, Maquinistas, Personal Operador de PMC, Personal Supervisor de PMC, OAC, Jefatura de Operaciones y USI.
- Jueves de Aste Nagusia a los colectivos de Estaciones, Maquinistas, Personal Operador de PMC, Personal Supervisor de PMC, OAC, Jefatura de Operaciones, USI, Personal Administrativo de Línea, Personal Auxiliar de Línea, Personal Auxiliar de Logística, Jefatura de Mantenimiento de Instalaciones y Material Móvil, Personal Supervisor de Mantenimiento de Instalaciones y Material Móvil, Personal Técnico de Instalaciones y Material Móvil.

## **Artículo 60.- Prima de Desconexión Digital**

De aplicación a los colectivos de Estaciones, Maquinistas, USIs, Jefatura de Operaciones, Personal Operador de PMC, Personal Supervisor de PMC, Oficinas de Atención al Cliente, GMOs, Personal Técnico y Supervisor de Instalaciones y Personal Técnico y Supervisor de Material Móvil.

Para todos estos colectivos existe la publicación del servicio previa a la semana de trabajo y, por lo tanto, la obligación de verificar el mismo. En muchos casos existe la posibilidad de ejercitar esta tarea durante la jornada de trabajo. Pero no estando garantizado en todos los casos, compensamos la obligación de atender a la publicación del servicio que pudiera darse fuera de la jornada laboral.

Asimismo, se requiere la localización del personal de reserva (normal o intensiva) o personal desde lista de personal voluntario para trabajar en descanso. En muchos casos existe la posibilidad de ejercer esta localización durante la jornada laboral. Pero no estando garantizado en todos los casos, compensamos igualmente la obligación de atender a las llamadas en situación de reserva y utilizar para ello el medio de contacto que cada persona proporcione.

El coste de este medio de contacto se entiende sufragado por la presente prima de desconexión digital y por las primas de disponibilidad de día de reserva en sus diferentes escenarios (normal o intensiva).



Así, por todo lo anteriormente indicado, los colectivos mencionados devengarán una prima mensual fija de 14,59 euros/mes. La presente prima compensa también el medio a través del cual el personal deba realizar la verificación.

## **Artículo 61.- Prima Descanso Disponible**

De aplicación exclusiva a los colectivos de Estaciones, Maquinistas, USI, GMO, OAC y Personal Operador de PMC.

El personal inscrito como voluntario en la lista de "descansos disponibles" que realice un turno de trabajo donde tenía fijado un turno de descanso devengará, además de los conceptos fijos y variables que le correspondieran por dicho turno, la cantidad de 30 € por jornada trabajada en descanso, siempre que además se den las siguientes condiciones:

- La prestación de servicios en descanso debe realizarse como consecuencia de un requerimiento empresarial (por ejemplo y a título no exhaustivo, el hecho de aceptar un cambio de descanso por trabajo o viceversa entre el personal, no devenga esta prima; quien pide descanso y estando en lista de voluntarios se postula para cubrir vacante ese mismo día, no devenga prima).
  - En el momento de la prestación de servicios en descanso la persona deberá presentar bien saldo positivo o bien menos de 6 horas negativas en su bolsa de horas".
- En el caso específico del personal USI, quien acuda a realizar un turno en su día de descanso percibirá la diferencia entre la presente prima y la prima de la disponibilidad por día de reserva normal, manteniéndose el abono de la prima de reserva normal por día de trabajo efectivo prevista en el artículo 39, epígrafe personal USI.

## **Artículo 62.- Prima Disponibilidad Supervisión Instalaciones**

Ante la necesidad de contar con la disponibilidad del Personal Supervisor de noche de Instalaciones durante el gap existente entre el turno de tarde y el turno de noche, con opción a poder adelantar la entrada de este último, se abonará esta disponibilidad al precio de 13,40 euros/día a una persona Supervisora del turno de noche SIE, una persona Supervisora de Vía y una persona Supervisora de Catenaria, definidas con antelación.

## **Artículo 63.- Prima Estaciones Modificación Refuerzo**

Para las estaciones de Casco Viejo, Abando, Moyua, Indautxu, San Mamés y Deusto, se establece una compensación cuya cuantía se calcula de la siguiente forma: cada mes se abonará la cantidad que resulte de multiplicar el número de días laborables de invierno efectivamente trabajados en esas estaciones en dicho mes por 2,11€. No percibirán este bonus quienes realicen turnos de apoyo en estaciones.

## **Artículo 64.- Prima Garantía del Servicio de Circulación a Clientes**

El personal Maquinista ante cualquier incidencia que comprometa la continuidad del servicio o suponga un impacto negativo de elevada magnitud en la calidad del servicio ferroviario (retrasos considerables, cortes parciales del servicio, etc...), a requerimiento del mando, deberá prolongar su turno ordinario el tiempo preciso con el objeto de asegurar la continuidad y calidad del



servicio o bien hasta que se disponga de personal, a criterio del mando correspondiente, que pueda gestionar la incidencia debidamente. Por dicho compromiso exclusivamente el personal Maquinista percibirá 130€/mensuales en concepto de prima de "Garantía del servicio de circulación a clientes".

## **Artículo 65.- Prima de compensación prolongación**

El personal Auxiliar de Servicios Generales, Auxiliar de Línea, Personal Auxiliar Administrativo, Conducción de Limpieza, Auxiliar de OAC, Auxiliar de Ingeniería, Auxiliar administrativo y de Logística, Recepción y Distribución de Materiales, Supervisión de Limpieza de Materiales, Relaciones Externas, Recepción, Personal Administrativo, Delineante-Proyectista deberá prolongar obligatoriamente su jornada laboral cuando la misma resulte precisa para la consecución de los objetivos empresariales del área en el que presten servicios, en períodos puntuales del año y en los que se da respuesta a incidencias, a título ilustrativo, de nómina, contabilidad, facturación, documentación, inventarios, almacén o mantenimiento/limpieza básica de instalaciones/unidades. Dicho requerimiento, que realizará el mando correspondiente, y que será necesariamente atendido, podrá efectuarse durante un máximo de veintiséis días laborables en cada año natural.

Así, por todo lo anteriormente indicado, los colectivos mencionados devengarán una prima mensual fija de 14,59 euros/mes.

## **Artículo 66.- Prima de Formación**

- Todo el personal que imparta formación en su puesto de trabajo y que su función nuclear no sea la Formación, percibirá la cantidad de 3€/hora por este concepto por cada hora de impartición o transmisión del conocimiento en el puesto de trabajo definidas desde el Plan de Formación, las incorporaciones de personal externo o promociones internas y en coordinación con las Jefaturas correspondientes, con los criterios siguientes:
  - Que la actividad formativa haya sido previamente solicitada y validada por el área de Formación.
  - Que se acredite la actividad formativa a través de los marcajes correspondientes. El personal formador realizará el fichaje al inicio de la formación y al finalizar la misma.
  - En cada actividad formativa quedará determinado quien es la persona responsable de la transmisión del conocimiento y, por tanto, quien va a realizar los fichajes.
  - Cuando se designe a una única persona percibirá la prima de formación completa. Cuando se designe un equipo, se repartirá la prima entre los miembros del equipo encargados de la transmisión de conocimiento.
  - La prima de 3€/hora se prorrateará acorde al tiempo efectivo de los marcajes correspondientes.





## **Título Cuarto.- Derechos Sindicales**

### **Artículo 67.- Comité de Empresa**

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

### **Artículo 68.- Composición del Comité de Empresa**

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

### **Artículo 69.- Garantías de los miembros del Comité de Empresa**

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

### **Artículo 70.- Delegados y delegadas sindicales**

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

El número de delegados o delegadas sindicales será de conformidad con lo dispuesto en el art. 10 de la LOLS.

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

### **Artículo 71.- Normas comunes**

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

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

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

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

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



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

La petición de horas sindicales se efectuará el jueves antes de las 15:00 horas. Con motivo de convocatorias urgentes deberán mediar dos días naturales entre la petición y el ejercicio del permiso.

## Artículo 72.- Comisiones participativas

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

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

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

- **Comisión sobre Derechos Colectivos**, compuesta por un miembro de cada sección sindical firmante del Convenio Colectivo. Resolverá todo lo concerniente a préstamos, euskera, ayuda escolar y cualquier otro concepto de derecho colectivo.
- **Comisión de análisis de mejoras de la organización del trabajo en Línea, CAMOTL** (SPVE, USI, Maquinistas y Jefatura de Operaciones) con el objetivo de buscar la mejor solución que resuelva el mayor número de puntos inventariados en la propia comisión.

Se realizarán las reuniones necesarias para cumplir los compromisos de análisis acordados en el marco del convenio colectivo.

Una vez ratificadas, las conclusiones de la Comisión serán puestas en funcionamiento lo antes posible.

Esta Comisión tendrá como objetivo explorar y analizar las posibilidades de revisión y adecuación del modelo actual en base a inventario de puntos de mejora.

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

- Reducciones de jornada.
- Ventajas / inconvenientes de turnos anti-estrés.
- Posibilidades de adecuación de turnos para mayores de 55 años.
- Posibilidades de mejora en la distribución de fines de semana.
- Posibilidades de mejora en la distribución de vacaciones.
- Análisis de ciclos de turnos (NDM, T/N-T, días seguidos de trabajo, ...).
- Explorar fórmulas de gestión de refuerzos y DJC en estaciones, invierno, verano, eventos, manteniendo criterios de optimización de recursos de plantilla.
- Analizar el apartado de Puntas de absentismo. En los cambios de semanas de 3 a 2, revisar los turnos con objetivo de minimizar el impacto en bolsa de horas.



- Fórmulas para la planificación de bloques sensibles teniendo en cuenta el histórico: Navidad, Año Nuevo, Reyes, Semana Santa, Semana de Pascua, Puente de la Constitución. Analizar y definir los ciclos anuales que constituyen el histórico en cada colectivo y fecha.
- Establecer los criterios de equidad en la confección de la PAS: que sean conocidos y compartidos. Valorar si deben ser equidades anuales o vinculadas a servicios (invierno y verano), estacionales,...
- Establecer los criterios de equidad en la confección de la PAS específicos para la distribución de los fines de semana.
- Analizar posibilidades de elección de turnos previo a la confección de la PAS frente a los criterios de equidad.
- Analizar posibilidades de agrupación de descansos junto a VAC o FSR previo a la confección de la PAS frente a los criterios de equidad.
- Analizar la opción de trabajar o no en noches y/o fines de semana (al igual que en festivos), por ejemplo, estableciendo balance entre personas que eligen la opción de librar noches y/o fines de semana y personas que eligen incrementar las noches y/o fines de semana que realizan.

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

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

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

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

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

- **Compromiso de abrir una mesa de trabajo relativa a la norma de acoplamiento** para analizar nuevas inquietudes con la participación de una persona por cada sección sindical presente en el comité de empresa. Se establece como marco temporal para la primera reunión antes de fin de 2022.
- **Comisión para la conciliación laboral y personal**, compuesta por una persona designada por cada sección sindical, y por las personas que se determinen en representación de la Dirección.

Tendrá como finalidad el desarrollo de nuevas formas para mejorar la conciliación laboral y personal, procurando la mínima afectación a terceros, en aquellos puestos de trabajo susceptibles de acogerse a estas medidas (puestos de labores de gestión). Se estudiará el ejercicio de:

- Adaptación de jornada que se disfrute acorde a los motivos legalmente establecidos (guarda legal).
- Teletrabajo: desarrollar y concretar la legislación que se apruebe al efecto.



- Analizar la viabilidad del cómputo mensual en Servicios Centrales, manteniendo la jornada mínima.

Las conclusiones de dicha comisión deberán ser aprobadas por la mayoría de los y las integrantes de las secciones sindicales y por los y las representantes de la Dirección.

Una vez aprobadas las conclusiones, con carácter previo a su implantación serán ratificadas por el Comité de Empresa.

## **Artículo 73.- Otras Comisiones**

- **Comisión de seguimiento de cobertura de plazas (Observatorio de personas)** compuesta por un miembro de cada sección sindical firmante del Convenio Colectivo. Su objeto es verificar el cumplimiento de los criterios acordados en la normativa para los procesos de:

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

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

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

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

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

- **Grupo de trabajo Bidaide**, con objeto de:
  - Erradicar cualquier tipo de violencia sobre los trabajadores y trabajadoras de Metro Bilbao en el ejercicio de sus tareas.
  - Analizar todas las agresiones con la finalidad de definir las actuaciones necesarias en respuesta a los problemas identificados.



La representación social estará compuesta por las y los Delegados de Prevención completando con una persona de cada sección sindical no representada entre dichas personas delegadas de Prevención.

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





## Disposiciones Finales

### Primera.- Normativa interna de Metro Bilbao

La "Normativa interna de Metro Bilbao" comprende las siguientes materias:

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

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

### Segunda.- Procedimientos de resolución de conflictos

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

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

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

En caso de que las discrepancias surgidas entre las partes motiven la solicitud de huelga legal, simultáneamente a la notificación de huelga legal deberá presentarse solicitud de mediación ante la Sede Territorial del Consejo de Relaciones Laborales. Este procedimiento deberá resolverse mediante propuesta de mediación, incluida la contestación de las partes, en el improrrogable plazo de diez días naturales.

### Tercera.- Contratación por medio de Empresas de Trabajo Temporal (E.T.T.)

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

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



## **Cuarta.- Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres**

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

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

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

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

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

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

## **Quinta.- Garantía de empleo**

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

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

## **Sexta.- Cumplimiento del artículo 85.3c del E.T.**

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

## **Séptima.- Otras disposiciones.**

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

- No se producirá por ninguna de las partes una inaplicación unilateral del Convenio Colectivo ni una modificación unilateral del mismo, más allá de las inaplicaciones o modificaciones que





vengan impuestas por norma de rango legal y que resulten de obligado cumplimiento para la Empresa.

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

- No se procederá por parte de la Empresa a la utilización de la potestad prevista en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores de distribución irregular de la jornada. La distribución de la jornada se realizará en los términos, condiciones y especificidades pactadas expresamente en el presente Convenio Colectivo 2020-2021.
- No se realizarán extinciones basadas en el artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores.
- Se mantendrá como vía de solución extrajudicial de conflictos el PRECO. El procedimiento de arbitraje únicamente se utilizará cuando la representación de los trabajadores y trabajadoras y la Empresa estén de acuerdo por mayoría de ambas partes.

## **Octava.- Empleabilidad del personal temporal**

### **Estabilidad de la contratación**

Siempre que se cumplan los condicionantes y requisitos legalmente exigidos para la válida contratación temporal, el personal con contrato temporal vigente a la fecha de la firma del presente convenio, continuará contratado a través de contratación temporal hasta el 31 de diciembre de 2024, salvo que con carácter previo haya accedido a un contrato indefinido. Se procurará que el porcentaje de jornada de trabajo resulte el mayor posible, si bien dicho porcentaje deberá adecuarse a la coyuntura de necesidades temporales existente en cada momento (por ejemplo, servicio ofertado, necesidades derivadas de la conciliación de la vida familiar y laboral o derivado de situaciones debidamente justificadas).

Esta garantía de continuidad en la relación contractual durante la vigencia del presente convenio, debe entenderse, en cada caso concreto, condicionada al mantenimiento de un desempeño óptimo y evaluación positiva, a criterio del mando correspondiente, por parte de la persona trabajadora.

La presente disposición finalizará su vigencia a todos los efectos el 31 de diciembre de 2024, constituyendo una excepción a la prórroga dispuesta en el artículo 3 del convenio colectivo.

## **Novena.- Tratamiento específico para los colectivos de Maquinistas y Estaciones: Plan de Contratación de personal temporal**

Si por cualquier circunstancia de carácter coyuntural, tales como crecimientos extraordinarios de absentismo que pudieran tener carácter transitorio o crecimiento en el colectivo de las ausencias durante los períodos estivales, y en el ánimo de facilitar la respuesta de las áreas gestión ante las solicitudes de la plantilla estructural, a partir de la firma del Convenio Colectivo y a criterio de las Direcciones de Operaciones y Capital Humano, se plantea resolverlas mediante la incorporación de personal temporal, a través de:



- Planes de contratación de personal eventual acotados en el tiempo (verano, picos de absentismo), siempre sometidos al cumplimiento de la normativa vigente en materia de contratación temporal.
- Adicionales a la plantilla estructural y debidamente trasladados en el Observatorio de Personas
- A diferencia del modelo de contratación actual, no se adquiere un compromiso de procurar la continuidad de contratos, pudiendo alternar períodos de contratación y períodos de no contratación.
- Garantizando la pericia en el puesto en términos de seguridad, bien planificando períodos de contratación para mantenerla o bien reforzando la formación al inicio de cada período de contratación.



## Anexo I

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

### Puestos de trabajo

#### Nivel retributivo Puesto de Trabajo

G

- Análisis Informático (Desarrollo)
- Análisis Informático (Sistemas)
- Atención al Personal
- Gestión de Asesoría Jurídica
- Gestión de Proyectos
- Gestión de Proyectos y Medio Ambiente
- Gestión de Seguridad
- Gestión de Servicio
- Gestión Operativa y Documental
- Ingeniería
- Planificación de Operaciones
- Responsable de Coordinación de Actividades Empresariales
- Responsable de Desarrollo de Personas (Formación)
- Responsable de Desarrollo de Personas (Selección)
- Responsable de Organización y Costes
- Responsable de Secretaría de Gerencia
- Responsable de Seguridad e Higiene
- Responsable Proyectos Información y Comunicación
- Staff de Dirección

#### Nivel retributivo Puesto de Trabajo

F

- Coordinación Técnica
- Ingeniería
- Jefatura de Mantenimiento
- Jefatura de Operaciones
- Personal Formador
- Personal Técnico de Asesoría Jurídica
- Personal Técnico de Comunicación
- Personal Técnico de Contratación
- Personal Técnico de Marketing
- Personal Técnico de Organización
- Personal Técnico de Planificación
- Personal Técnico de Prevención
- Personal Técnico de Recursos Humanos
- Personal Técnico de Relaciones Laborales
- Personal Técnico de Seguridad
- Personal Técnico Económico-Financiero
- Personal Técnico en Administración de Personal
- Personal Técnico Oficina Técnica
- Personal Técnico Oficina Técnica y Obras
- Supervisión PMC
- Traducción



<b>Nivel retributivo</b>	<b>Puesto de Trabajo</b>
E	Ayudante de Dirección (*)
	Gestión de Mano de Obra
	PMC Seguridad-Comunicaciones
	PMC Tráfico-Energía
	Secretaría de Dirección
	Supervisión Catenaria
	Supervisión de Logística y Almacén
	Supervisión Eléctrica-Electrónica
	Supervisión Instalaciones Eléctricas
	Supervisión Mecánica-Neumática
	Supervisión Servicios Generales
	Supervisión Vía
	USI

<b>Nivel retributivo</b>	<b>Puesto de Trabajo</b>
D	Atención a Clientela
	Delineante-Proyectista
	Maquinista de Tracción Eléctrica
	Personal Administrativo
	Personal Técnico Mantenimiento Catenaria
	Personal Técnico Mantenimiento Eléctrico-Electrónico
	Personal Técnico Mantenimiento Energía y Electrom.
	Personal Técnico Mantenimiento Mecánico-Neumático
	Personal Técnico Mantenimiento Vía
	Personal Técnico Mto. Señalización, Comunic.y Control
	Supervisión Estación Algorta
	Supervisión Estación Areeta
	Supervisión Estación Barakaldo
	Supervisión Estación Zazpikaleak
	Supervisión Estación Deustu
	Supervisión Estación Gurutzeta / Cruces
	Supervisión Estación Indautxu
	Supervisión Estación Moyua
	Supervisión Estación Portugalete
	Supervisión Estación San Mamés
	Supervisión Estación Santurtzi
	Supervisión Estación Santutxu
	Supervisión Estación Sestao
	Supervisión Estación Urduliz



<b>Nivel retributivo</b>	<b>Puesto de Trabajo</b>
C	Recepción (**)
	Reclamaciones, Quejas y Sugerencias (**)
	Supervisión Estación Abatxolo
	Supervisión Estación Aiboa
	Supervisión Estación Ansio
	Supervisión Estación Astrabudua
	Supervisión Estación Bagatza
	Supervisión Estación Basarrate
	Supervisión Estación Berango
	Supervisión Estación Bidezabal
	Supervisión Estación Bolueta
	Supervisión Estación Erandio
	Supervisión Estación Etxebarri
	Supervisión Estación Gobela
	Supervisión Estación Lamiako
	Supervisión Estación Larrabasterra
	Supervisión Estación Leioa
	Supervisión Estación Lutxana
	Supervisión Estación Neguri
	Supervisión Estación Peñota
Supervisión Estación Plentzia	
Supervisión Estación Sopela	
Supervisión Limpieza de Materiales (*)	
Recepción y Distribución de Materiales	

<b>Nivel retributivo</b>	<b>Puesto de Trabajo</b>
B	Auxiliar Administrativo y de Logística (*)
	Auxiliar de Estación (*)
	Auxiliar de Ingeniería (*)
	Auxiliar de Atención a la Clientela (*)
	Conducción de Limpieza (*)
	Personal Auxiliar Administrativo (*)

<b>Nivel retributivo</b>	<b>Puesto de Trabajo</b>
A	Auxiliar de Línea
	Auxiliar Servicios Generales

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

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





## Anexo II

### Plan de Igualdad de mujeres y hombres

#### 1. Antecedentes

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

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

- Análisis de la plantilla.
- Campaña de comunicación interna informando de las acciones a emprender y recogida de nuevas ideas para desarrollar en el equipo de trabajo.
- Campaña de comunicación externa, relacionándolo con la excelencia en la gestión empresarial.
- En los procesos de selección, fijar los criterios, en relación con el género, en las dos fases del proceso: movilidad interna y selección externa.
- Motivación para la representación equitativa de mujeres y hombres en equipos de trabajo.
- Integrar transversalmente la perspectiva de género en los planes de formación de todos los colectivos en: política de igualdad en el ámbito empresarial, uso del lenguaje no sexista, y comunicación y publicidad no sexista.
- Revisión y adecuación de documentación generada, desde la óptica de no discriminación.
- Recoger el compromiso de igualdad de oportunidades en el Convenio Colectivo.
- En relación con las empresas del entorno, sensibilizar a la empresa concesionaria de la publicidad sobre el uso adecuado y equitativo del masculino-femenino en la publicidad y sensibilizar a las empresas contratantes con Metro Bilbao, en el mismo sentido, valorando positivamente la adopción de políticas de no discriminación.
- Uso del distintivo de empresa colaboradora con la igualdad.
- Crear los mecanismos necesarios en la empresa para el cumplimiento de lo legislado en materia de conciliación familiar y profesional.
- Mantener actualizado el protocolo de acoso psicológico, sexual y por razón de sexo en el trabajo.

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

#### 2. Compromiso Convenio 2022-2024

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



Metro Bilbao consciente de su responsabilidad y de la necesidad de aunar esfuerzos para aplicar el nuevo marco legislativo existente, renueva en su Convenio Colectivo para el 2022-2024 el compromiso de trabajar conjuntamente con la parte social, con programas propios o en colaboración con las Instituciones, como venía desarrollándolo hasta este momento para el logro de la igualdad de géneros en el ámbito socio-laboral.

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

- Presentación y ratificación del Plan de igualdad. Plurianual 2023-2026.
- Plan de acción anual para el seguimiento del cumplimiento de los objetivos marcados en el vigente plan de igualdad.
- Disponer de un marco de actuación a desarrollar en los próximos años.

Para materializar este compromiso, se determinan los siguientes hitos:

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





- Promover la "asesoría confidencial" como mecanismo de defensa en supuestos de acoso psicológico, sexual y por razón de sexo en el trabajo.
- Relaciones laborales.
- Conciliación de la vida laboral y familiar. Compatibilización de responsabilidades laborales y personales, y sensibilización hacia la corresponsabilidad.
- Sensibilización y cambio cultural.
- Tracción a otras Organizaciones.
- Presentación de la propuesta resultante al Comité de Empresa para su aprobación conforme a lo dispuesto en la Ley de Igualdad.





## Anexo III

### Desarrollo profesional. Modelo de formación continua

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

Área de mejora	Acciones
<p>1. Incrementar la eficiencia de las horas impartidas:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ Reduciendo el número de personas por grupo para que sea una formación más personalizada.</li><li>○ Desdoblar las dos jornadas actuales.</li><li>○ Aumentando, por lo tanto, el número actual de grupos.</li></ul>	<p>Desdoblar los grupos de enero para reducirlos de 18-22 personas a grupos de 6-8 personas.</p> <p>Desdoblar en el mismo período de enero – febrero las dos jornadas actuales, acercándose al objetivo del formato píldoras formativas.</p> <p>Sesiones durante el año, previsiblemente en grupos de 2 personas.</p>
<p>2. Incrementar el número de horas impartidas:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ Reforzando la formación de nuevas incorporaciones.</li><li>○ Reforzando prácticas y competencias técnicas en todo el personal (vinculado al área de mejora 1, el incremento de formación lo será en formato grupos reducidos).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• En conducción,<ul style="list-style-type: none"><li>○ 29 h/persona (16 grupales + (6,5 + 6,5) en formación continua).</li></ul></li><li>• En estaciones, personal suplementario o personal titular con enclavamiento,<ul style="list-style-type: none"><li>○ 25 h/persona (16 + 1,5 + 3 sesiones de 2,5 h, una de CML y resto atendiendo a la solicitud de cada persona en relación a su puesto).</li></ul></li><li>• En estaciones, personal titular sin enclavamiento,<ul style="list-style-type: none"><li>○ 20 h/persona (16 + 1,5 + 1 sesión de 2,5 h atendiendo a la solicitud de cada persona en relación a su puesto).</li></ul></li><li>• En PMC,<ul style="list-style-type: none"><li>○ 29 h/persona (16 + 6,5 + 6,5).</li></ul></li><li>• En OAC,<ul style="list-style-type: none"><li>○ 20 h/persona (10 h marzo-mayo + 10 sept-nov).</li></ul></li></ul>



Área de mejora	Acciones
3. Reforzar dedicación del personal formador: <ul style="list-style-type: none"><li>○ Profesionalizar al personal formador, con dedicación específica de 2 personas a la formación continua.</li><li>○ Poder impartir grupos de formación en euskera.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Perfil lingüístico en euskera al 50% (mismo criterio que en Jefatura de operaciones) para garantizar la organización de sesiones de formación que puedan impartirse íntegramente en euskera, avanzando así en la normalización de su uso. Por lo tanto, deberá aportar un nivel mínimo B2 y simultáneamente deberá superar una prueba verbal que acredite la habilidad planteada.</li></ul>
4. Asegurar el cumplimiento de las sesiones que hoy se planifican.	<ul style="list-style-type: none"><li>● Planificar en PAS todas las jornadas propuestas.</li><li>● Asegurar con las 2 nuevas incorporaciones, el seguimiento del cumplimiento de lo planificado o la re-planificación individual que corresponda.</li></ul>
5. Adecuación de los contenidos para focalizarlos en dos campos: <ul style="list-style-type: none"><li>○ Dar respuesta ante incidencias</li><li>○ Fortalecer las competencias personales ante situaciones complejas.</li></ul>	Revisión y adecuación del plan de formación para: <ul style="list-style-type: none"><li>● Reforzar prácticas y competencias técnicas.</li><li>● Talleres de potenciación de recursos personales.</li></ul>



## Anexo IV

### Criterios de asignación de BRU's sobrevenidas

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

#### **Ante una BRU sobrevenida, solicitar personal voluntario, tal que,**

- Si tengo una persona voluntaria.
  - Verificar compatibilidad de turno.
    - Si entra de Tarde la semana siguiente, se le asigna la BRU, independientemente de si ha hecho BRU la semana anterior o le toca la posterior.
    - Si entra de Mañana la semana siguiente, se le asigna la BRU excepto en aquellas ocasiones en las que no se disponga de todo el personal (p.e. vacaciones, DREs, formación) ya que, si tiene que intervenir el día anterior de noche, puede que no se incorpore al trabajo al inicio del turno.
    - Si entra de Noche no se le asigna la BRU.
  - De manera excepcional se harán 2 semanas seguidas de BRU, nunca más de dos seguidas.
- Si tengo más de una persona voluntaria.
  - Se le asigna al quien mejor cumpla con los requisitos arriba mencionados.
  - En caso de que ambos sean igualmente válidos (en aplicación de los criterios antes mencionados) al que menos BRUs No Planificadas haya realizado.
- Si NO hay personal voluntario.
  - Herramienta revisa el número vinculado a cada turno (del personal técnico o del personal supervisor) y selecciona quien debe hacerlo (el de número menor).
  - Se le asigna a quien tiene número de turno menor (aparece en PAS).
  - Si en aplicación de los criterios arriba mencionados este no puede hacerla o bien ya ha hecho una BRU no Planificada, se le asigna al personal técnico que tenga el siguiente turno menor y así sucesivamente.



## Anexo V

### Aclaración sobre la retribución de horas especiales. Ejemplo

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



## Anexo VI

### Glosario de Términos

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