



**metro bilbao**

**Convenio Colectivo de Metro Bilbao, S.A.  
2008-2009-2010**



## Índice

### Título Preliminar

#### Disposiciones Generales

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

### Título Primero.- Organización y Tiempo de Trabajo

Artículo 7.- Jornada de trabajo.....	6
Artículo 8.- Vacaciones .....	8
Artículo 9.- Cómputo de las horas de trabajo. Bolsa de horas .....	10
Artículo 10.- Plan anual de servicios – Negociación.....	13
Artículo 11.- Cuadros de servicio.....	19
Artículo 12.- Mantenimiento (Material Móvil e Instalaciones).....	21
Artículo 13.- Brigadas de reparación urgente.....	24
Artículo 14.- Valoración de Puestos de Trabajo.....	27
Artículo 15.- Clasificación Profesional .....	27
Artículo 16.- Horas extraordinarias estructurales.....	29

### Título Segundo.- Derechos Colectivos

Artículo 17.- Salud laboral .....	30
Artículo 18.- Formación.....	32
Artículo 19.- Plan de Euskaldunización.....	33
Artículo 20.- Jubilaciones.....	34
Artículo 21.- Carnés de viaje .....	34
Artículo 22.- Préstamos .....	34
Artículo 23.- Seguros.....	35
Artículo 24.- Protección jurídica .....	36
Artículo 25.- Vales de Comida.....	36

### Título Tercero.- Condiciones Retributivas

Artículo 26.- Salario valoración.....	37
Artículo 27.- Antigüedad.....	38
Artículo 28.- Gratificación extraordinaria.....	38
Artículo 29.- Complemento de incapacidad temporal .....	38
Artículo 30.- Garantía personal.....	38
Artículo 31.- Acoplamientos.....	38
Artículo 32.- Prima de nocturnidad. Prima de trabajo nocturno.....	39
Artículo 33.- Prima de trabajo en sábados, domingos y festivos.....	39
Artículo 34.- Prima por condiciones de los cuadros de servicio.....	40
Artículo 35.- Prima de Turnicidad.....	41
Artículo 36.- Plus de Nochevieja.....	44
Artículo 37.- Plus de Navidad y Año Nuevo .....	45
Artículo 38.- Prima de jornada partida .....	45



Artículo 39.- Prima de disponibilidad .....	45
Artículo 40.- Prima por disponibilidad BRU.....	45
Artículo 41.- Bonus de Presencia.....	46
Artículo 42.- Plus de responsabilidad .....	46
Artículo 43.- Bolsa de vacaciones.....	46
Artículo 44.- Liberación por cargo sindical .....	46
Artículo 45.- Diferencia de nivel .....	46
Artículo 46.- Horas extraordinarias estructurales.....	47
Artículo 47.- Horas extraordinarias BRU .....	47
Artículo 48.- Compensación desplazamiento .....	47
Artículo 49.- Horas especiales.....	48
Artículo 50.- Reconocimiento médico.....	49
Artículo 51.- Formación.....	49
Artículo 52.- Ayuda escolar .....	49
Artículo 53.- Premio de permanencia .....	49
Artículo 54.- Indemnización por traslado forzoso.....	49

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

Artículo 55.- Comité de Empresa .....	50
Artículo 56.- Composición del Comité de Empresa .....	50
Artículo 57.- Garantías de los miembros del Comité de Empresa .....	50
Artículo 58.- Delegados y delegadas sindicales.....	50
Artículo 59.- Normas comunes.....	50
Artículo 60.- Comisiones participativas .....	51

## **Disposiciones Finales**

Primera.- Normativa interna de Metro Bilbao .....	52
Segunda.- Procedimientos de resolución de conflictos.....	52
Tercera.- Contratación por medio de Empresas de Trabajo Temporal (ETT).....	52
Cuarta.- Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres .....	53

## **Anexo**

Puestos de trabajo .....	54
--------------------------	----



## 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 "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 2008 al 31 de diciembre de 2010, con independencia de la fecha de su firma, salvo que expresamente se establezca otro criterio en alguno de sus apartados o conceptos.

Este convenio se entenderá prorrogado, por un año, salvo denuncia expresa de cualquiera de las organizaciones sindicales firmantes del convenio, con representación en el Comité de Empresa, así como por la Dirección antes del 31 de octubre de 2010.

Todas las referencias que a lo largo del texto del Convenio se refieran o remitan al cuarto año de vigencia (2011), quedarán nulas y sin efecto en el caso de denuncia del mismo en el plazo anteriormente previsto.

En cualquier caso, este convenio se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor de uno nuevo que lo sustituya, considerándose denunciado el 1 de octubre de 2011 en caso de prórroga del convenio.

### 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 apreciada por la mayoría de las y los miembros de la propia Comisión, 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, sin perjuicio de los procedimientos y normas establecidos en el presente Convenio.

### Artículo 7.- Jornada de trabajo

#### 1. Jornada anual

La jornada laboral de los años 2008, 2009, 2010 y 2011 tendrá una duración anual de 1.592 horas efectivas de trabajo.

#### 2. Distribución de la jornada anual

El personal de las unidades de Línea (ocupantes de los puestos USI, conducción, supervisión de estación, limpieza de materiales, auxiliar y gestión de mano de obra), Puesto de Mando (supervisión y PMC Tráfico/Energía y PMC Seguridad/Comunicación) y Oficinas de Atención a Clientes, se organizará según cuadro de servicio. Estos cuadros distribuirán su jornada anual en 44 semanas de trabajo para todos los colectivos salvo las Oficinas de Atención a Clientes y personal de limpieza. Los cuadros de servicio del personal de conducción y de PMC Tráfico/Energía y PMC Seguridad/Comunicación se basarán en una Planificación Anual del Servicio (PAS), organizando el trabajo, con criterios de equidad, en ciclo anual. Los cuadros de servicio de los restantes colectivos organizarán su trabajo con criterio de rotación en ciclo semanal, quincenal, trisemanal, etc.

El resto del personal, Mantenimiento y Servicios Centrales, distribuirá su jornada anual de acuerdo a los calendarios laborales establecidos para cada colectivo. El calendario de los colectivos de Instalaciones se basará en una Planificación Anual del Servicio (PAS), organizando el trabajo, con criterios de equidad, en ciclo anual.

Estos colectivos son:

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

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

#### 3. Calendarios laborales

La confección de los calendarios para cada uno de los colectivos se hará sobre la base de los siguientes criterios a partir de 2009:



## Servicios Centrales

- la jornada intensiva del 15 de mayo al 15 de octubre,
- vacaciones en jornada intensiva,
- una semana recuperada en Navidad,
- una semana recuperada en Semana Santa,
- puentes de un día serán recuperados. En el caso de que coincidan varios días de fiesta dentro de la misma semana se disfrutará como máximo de un puente, entendido éste como un día laborable entre dos festivos, o entre un festivo y sábado,
- duración de la jornada intensiva de 6 horas 45 minutos,
- en las vísperas de festivo, durante el periodo de invierno, se realizará la jornada de viernes. Este criterio se aplicará exclusivamente cuando haya, al menos, tres días de trabajo efectivo en la misma semana. Se exceptúan las vísperas en semanas recuperadas de Semana Santa y Navidad,
- jornada intensiva todos los viernes en periodo de invierno,
- se establece un horario de presencia obligatoria que será, en jornada de invierno de 9 a 13 horas y 30 minutos y de 15 horas a 17 horas 15 minutos, y en viernes y jornada intensiva de 8 horas 30 minutos a 14 horas y 30 minutos.
- en jornada de invierno, se fija el horario de entrada por la mañana en las 8 horas con flexibilidad de una hora hasta las 9 horas. Asimismo, se fija el horario de entrada por la tarde en las 14 horas 30 minutos con flexibilidad de media hora hasta las 15 horas. El cumplimiento de la jornada diaria se evaluará en cómputo semanal, por lo que se entenderá cumplida si, respetando el horario diario de presencia obligatoria y la jornada mínima, se cumple el cómputo de horas fijadas para la semana. Dicho cómputo se fijará en el calendario anual una vez conocida la jornada de invierno. La jornada semanal en jornada intensiva será de 33 horas 45 minutos.
- en jornada intensiva flexibilidad de 45 minutos a la entrada y a la salida.

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 anual pactada la correspondiente a la jornada intensiva de verano y viernes.

## Material Móvil, Auxiliares de Instalaciones y personal administrativo de mantenimiento

- una semana recuperada en Navidad,
- una semana recuperada en Semana Santa,
- puentes de un día serán recuperados. En el caso de que coincidan varios días de fiesta dentro de la misma semana se disfrutará como máximo de un puente, entendido éste como un día laborable entre dos festivos, o entre un festivo y sábado,
- duración de la jornada intensiva de 6 horas,
- jornada intensiva los viernes entre los meses de junio y septiembre.

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



## **Instalaciones (Señalización, Comunicación y Control, Energía y Electromecanismos, Vía y Catenaria)**

- una semana recuperada en Navidad,
- una semana recuperada en Semana Santa,
- puentes de un día serán recuperados. 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.

## **4. Establecimiento de los calendarios anuales**

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

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 Unidad de Organización 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. Se dará la posibilidad de disfrute de algunos días fuera del periodo estival siempre que sea con carácter excepcional y de acuerdo con el mando. El ajuste de jornada se realizaría de acuerdo con la bolsa de horas. En los colectivos de mantenimiento, además 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.

El personal de mantenimiento organizará sus vacaciones en tres turnos, sin solapes, entre las fechas más cercanas al 15 de junio – 15 de septiembre. Las vacaciones de los colectivos de Vía



y de Catenaria se organizarán en dos turnos, sin solapes, terminando el primer turno el 31 de julio y empezando el segundo el día 1 de agosto.

Previo a la elaboración de la PAS se podrá solicitar cambio de vacaciones, debiendo hacerlo antes del 1 de octubre.

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

Las personas que realicen su trabajo según cuadro de servicio, salvo las Oficinas de Atención a Clientes y el personal de limpieza, disfrutarán de treinta y cinco días naturales de vacación retribuida. También disfrutarán de veintiún 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. La distribución de los treinta y cinco y veintiún días 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 o ambos) y la fecha de solicitud debe ser antes del 1 de octubre.

Los cambios de vacaciones concedidos durante el año en curso no ocasionarán devengos económicos por disponibilidad en días 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-Comunicaciones y dos de Tráfico-Energía).

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 la actualidad en los turnos de verano que comiencen a partir del 1 de julio.

- el personal de supervisión de estación mantendrá el cuadro anual de vacaciones. La Aste Nagusia se cubrirá con la plantilla disponible, y, si fuese necesario más personal, se recurrirá a contratar personal externo previamente formado. Sus turnos de vacaciones se organizarán por zonas o grupos de estaciones en vez de grupo de personas. De esta manera, cuando una persona deje una vacante, a la persona que la ocupe se le asignará el turno de vacaciones que haya dejado libre,
- el período de vacaciones para el personal USI se organizará en cuatro turnos excluyendo nueve días en la Aste Nagusia. Se establecerá la posibilidad de disfrutar vacaciones fuera de las fechas asignadas, salvo en fechas especiales como en la Aste Nagusia, quedando la concesión a criterio del mando,
- el personal de las Oficinas de Atención a Clientes y del puesto de limpieza tendrá derecho a disfrutar de una vacación retribuida de 25 días laborables.



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

- ✓ con la incorporación de una persona más al colectivo disfrutarán 3 personas de vacaciones en el mes de julio. El resto las disfrutarán en el mes de agosto.
- ✓ una semana recuperada en Semana Santa y otra en Navidad. De estas semanas se computarán como vacaciones los días que falten para completar la totalidad de los días de vacaciones, siendo considerados el resto como descansos recuperados.

Si antes del comienzo de las vacaciones o festivos trasladados de fecha se produce una situación de incapacidad temporal, se entenderán suspendidas y, por tanto, trasladados de fecha los disfrutes mencionados. Dicho periodo podrá ser disfrutado por otra persona si así lo solicitase.

Las fechas límite para el disfrute coincidirán con el año natural para el personal sujeto a calendario laboral, y con la fecha límite del plan de vacaciones anual en el caso del personal organizado en cuadros de servicio. La misma situación se producirá en coincidencia con el permiso especial para estudio del Euskera.

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

### **Criterios generales**

1. Todo el personal cumplirá la jornada anual 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.
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, 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. Aún no teniendo el número suficiente de horas en el momento de la solicitud del descanso se le podrá conceder este 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 I.T.,



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 I.T., permiso sin sueldo y permiso parental.
- El trabajador o trabajadora tendrá tres oportunidades de compensar dichas horas. La tercera solicitud será de obligado cumplimiento. El contador de oportunidades se pondrá a cero cuando el saldo de horas en contra del trabajador o trabajadora sea inferior a la jornada mínima (6 horas).
- 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), obras u otras situaciones derivadas de la asignación del servicio, generarán una bolsa de horas.
- Se deberán compensar independientemente de la distribución de descansos.
- 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, es necesario poder localizar al trabajador o trabajadora, máxime en un puesto cuya función está destinada a cubrir las ausencias producidas por el resto del personal. Es por esto que el personal deberá proporcionar un medio de contacto a la empresa, para su localización, especialmente cuando se encuentren en situaciones de reserva.

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

- el personal en esta situación con un débito en la bolsa igual o mayor a la jornada mínima deberá contactar con el mando respectivo o la persona que se designe o al Puesto de Mando Central en caso de ausencia de éstos, la víspera de los días que tenga descanso,
- el personal en esta situación y en semanas de reserva deberá contactar con su mando o la persona que se designe o al Puesto de Mando Central en caso de ausencia de éstos, cada uno de los días de dicha semana,
- la mera publicación en Gure Tokia (Intranet) ó 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, 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
- Noche Vieja

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 los trabajadores y trabajadoras únicamente verificará que se cumple lo pactado en el Convenio Colectivo, pudiendo introducirse ajustes si la Oficina Técnica (Planificación de Operaciones) 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.

### Negociación

Asentada la Planificación Anual del colectivo de conducción, se fijan los criterios generales que deben regir en la negociación, y que se vienen aplicando desde 2003.

Una vez confeccionados los turnos por la Oficina Técnica, 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 los representantes de las trabajadoras y trabajadores. Las secciones sindicales podrán hacer, a partir de ese momento, las consultas oportunas, tanto a la Oficina Técnica como a sus representados y representadas. En el plazo máximo de 10 días se convocará la primera reunión, donde la parte social realizará las propuestas con sus razonamientos. Posteriormente se realizará una segunda y última reunión donde se explicarán los cambios realizados y los motivos por los que se han aceptado unas propuestas y otras no, procurando acometer el máximo número de peticiones que no afecten a la productividad, ni establezcan mayores limitaciones que las pactadas en Convenio. Las condiciones de trabajo así resultantes serán las que se aplicarán para el nuevo servicio a través de los cuadros de servicio (semanal, trisemanal, planificación anual, etc.).



## Artículo 11.- Cuadros de servicio

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

### 11.1. Criterios generales

- Los cuadros de servicio servirán de base para el desarrollo de la jornada anual adaptándose en cada momento a las circunstancias de producción.
- Con el fin de regular el cumplimiento de la jornada anual se seguirán los cálculos de las horas trabajadas reflejados en los cuadros de servicio (semanal, trisemanal, planificación anual, etc.), gestionándose la diferencia mediante la bolsa de horas.
- En la asignación de turnos de trabajo se seguirá un criterio rotativo entre las personas afectadas por un mismo cuadro. Los colectivos que trabajen sobre la base de una PAS mantendrán el criterio de equidad seguido en su elaboración que puede verse afectado por la asignación dada la heterogeneidad de situaciones en cada momento.
- 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 aquélla.

### 11.2. Criterios para la confección de cuadros

1. La jornada laboral diaria tendrá una duración máxima de 9 horas y mínima de 6 horas. Esta última 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.

Los límites de jornada máxima y mínima establecidos podrán ser rebasados por acuerdo en la propia negociación de cuadros.

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.
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.



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.
5. Los tiempos de toma y deje de servicio en ningún caso estarán sujetos a negociación.
6. Las previsiones de mano obra para cubrir el absentismo se realizará 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.
7. Cuadros de servicio en estaciones.

El sistema de cuadros para estaciones está basado en:

- cuadros de servicio de seis semanas para tres titulares,
- 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,
- cuadro del personal suplementario de zona compuesto por dos partes claramente diferenciadas:
  - ✓ parte definida en base a la cobertura de los días de descanso del cuadro del personal titular,
  - ✓ parte totalmente indefinida para dar vacaciones y absentismo a todas las estaciones de su zona y otras zonas en caso de que fuera necesario.

8. Cuadros de servicio en trenes.

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

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

9. Puntas de absentismo

Cuando el índice de absentismo en el colectivo de supervisión de estación supere el 10% y exista una ausencia por I.T., vacaciones, excedencia u otra circunstancia prolongada en las estaciones de Sarriko en verano y todo el año en Astrabudua, Leioa, Gobela, Neguri, Sopelana y Ansio se pasará a realizar un cuadro de servicio de dos semanas en dichas estaciones.

10. Cuadros de servicio en Puesto de Mando

El sistema está basado en la Planificación Anual del Servicio (PAS). A finales de año se comunicará a PMC Seguridad/Comunicación y PMC Tráfico/Energía el trabajo a desarrollar para el año siguiente, parte definida y parte no definida, para cubrir ausencias, que se dará a



conocer en la asignación semanal del trabajo a través de la publicación del servicio cada viernes.

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

## 11. Apoyos en estaciones

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

### 11.3. Criterios generales para la asignación del servicio

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

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

- A las personas liberadas por cargo sindical, salvo en el caso de personal de supervisión de estación, se les asignarán las últimas semanas del cuadro de servicio, que serán de reserva mientras dure su situación.
- 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 Inspección de línea, 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.
- Quien disfrutara los festivos en su fecha por tenerlo incorporado en su planificación anual o por corresponderle en su turno que no corre, le será descontado del período de festivos trasladados de fecha.
- 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:

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

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. 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.
2. Cuando se deje vacante una semana de trabajo completa, ya sea por vacaciones, liberación por cargo sindical, enfermedad, accidente u otras causas, se realizará la sustitución por otra persona con semana de reserva para un cómputo completo. Esta asignación se mantendrá mientras no ocurran circunstancias que lo imposibiliten y la o el titular del turno no se incorpore al trabajo.

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

3. Una vez cubiertas las semanas completas 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,
  - con personas en semana de reserva sin semana de servicio asignada,
  - personas en semana de reserva con semana asignada respetando, a ser posible, 2 días de descanso 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 asignado, independientemente del horario y duración del turno para el que es requerido,
  - personal de conducción con turno de reserva de fiabilidad, siempre y cuando quede una reserva entre las diferentes residencias, cubriendo un turno de cualquier duración, pudiendo completar la jornada teórica siempre que sea mayor que la asignada,



- personal voluntario,
- anulación de licencias sindicales para ese día,
- personal en descanso con el siguiente criterio:
  - ✓ personal sin saldo suficiente que haya solicitado un descanso para un día posterior, garantizando su disfrute,
  - ✓ USI,
  - ✓ personal en semanas de reserva, utilizando como máximo dos descansos por persona y año.

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

Estas previsiones de mano de obra se harán públicas a través de Gure Tokia (Intranet) a partir 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.

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

### **11.3.2. 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 independientemente de la duración del turno a realizar, pudiendo completar la jornada teórica siempre que sea mayor que la asignada.
2. Con quien estuviera en semana de reserva que no tuviera turno asignado para ese día independientemente del horario y duración del turno asignado.
3. 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.
4. 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.
5. Personal USI con turno asignado, independientemente del horario y duración del turno para el que es requerido.
6. Personal voluntario.
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 estos casos se llevará un registro para evitar llamar a quien ya haya sido requerido para esta circunstancia.

En situaciones de vuelta de una I.T. de cualquier persona del colectivo de conducción 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, continuando la persona en semana de reserva que ha estado sustituyendo su ausencia durante esa semana el resto de los turnos ya asignados. 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 Planificación 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, al personal de conducción y de estaciones.

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

Además de los criterios generales para la asignación del servicio anteriormente citados en los apartados 11.3.1 y 11.3.2, el personal de Tráfico/Energía y el personal de Seguridad/Comunicación de PMC seguirán los siguientes criterios de cobertura:

1. Las personas de Tráfico y Energía cubrirán las vacantes de los puestos de Seguridad y Comunicaciones, por este orden.
2. Cada persona cubrirá en primer lugar las vacantes de su grupo.
3. Las personas de Seguridad y Comunicaciones cubrirán únicamente el puesto de Energía.
4. Si faltara una persona en el puesto de Tráfico y no hay personas de Tráfico y Energía de reserva, la persona que tenga asignado el puesto de Energía cubrirá el puesto de Tráfico y la persona de Seguridad y Comunicaciones que esté de reserva cubrirá el puesto de Energía.
5. Si faltara una persona de Comunicaciones y no hay personas de Seguridad y Comunicaciones de reserva, la persona que 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.
6. 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.
7. 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.
8. Si fuera necesario cambiar a alguna persona, se cambiará primero a quien esté de reserva.



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

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

En concreto, el incremento de la plantilla de conducción (8 personas más) y la de supervisión de estación (17 personas más) se acuerda 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 mencionada formará 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 turno 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 del taller de Material Móvil, la implantación de turnos de mañana, tarde y noche, además del actual turno de jornada partida, para aplicarlos en el momento que la Dirección de Explotación considere conveniente ofrecer la disponibilidad necesaria del parque de material móvil. Podrán regularse de forma variable el sistema de turnos, la composición de cada turno y el ámbito temporal de aplicación, preavisando con, al menos, una semana de antelación.

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

La variabilidad y la disponibilidad de los turnos así establecidas para el material móvil serán compensadas de acuerdo con el artículo 39.



## 1.2. Turnos de Instalaciones

### **Turnos de Señalización, Comunicación y Control, y Energía y Electromecanismos**

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

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

### **Turnos de Vía y Catenaria**

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

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

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

### 2.1. Planificación anual del trabajo en Instalaciones

El sistema esta 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 las circunstancias recogidas en el apartado "asignación del trabajo en Instalaciones" se puede variar lo previsto en la Planificación anual entregada.

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

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

- Señalización, Comunicaciones y Control: cada semana de invierno cinco personas de reserva, siendo dos en Semana Santa, Navidad y vacaciones de verano.



- Energía y Electromecanismos: cada semana habrá dos personas de reserva.
- Vía: cada semana habrá una persona de supervisión y otra de personal técnico de mantenimiento de reserva.
- Catenaria: cada semana habrá una persona de supervisión y otra de personal técnico de mantenimiento de reserva.

## 2.2. Asignación del trabajo en Instalaciones

Semanalmente se asignarán los turnos basándose en la PAS elaborada. La composición de equipos por turno podrá variarse en función de averías urgentes, reparaciones programadas, formación, procesos de I.T. 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 14 horas.

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

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

La realización efectiva de las jornadas de reserva, así como la variación de los turnos que se pueda producir en la asignación del servicio o durante el transcurso de la semana en los colectivos de Instalaciones serán compensadas de acuerdo con el artículo 35.

La Comisión Paritaria, o una delegada a tal efecto, vigilará que la Planificación 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.

## 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, percibiéndose al precio de la jornada extraordinaria, durante las dos primeras horas. Si tras la prolongación de la jornada se produce un desplazamiento al centro de trabajo, excepcionalmente, el tiempo del desplazamiento tendrá la consideración de jornada extraordinaria.

#### **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, serán cubiertos 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 el 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 se percibirá la diferencia entre el valor de la hora BRU y el valor de la hora ordinaria.

#### **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 de Explotación lo requiera, para atender adecuadamente el mantenimiento.

## **Artículo 13.- Brigadas de reparación urgente**

### **13.1 Definición BRU y disponibilidad del personal**

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

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



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

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

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.

## 13.2 Determinación del personal BRU, composición de equipos y asignación

### 13.2.1 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.

### 13.2.2 Composición de equipos

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

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

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

### 13.2.3 Asignación de la BRU

#### 13.2.3.1 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:

- 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 DRE recogidos en la PAS.
- Una rotación mínima de una semana de cada tres en la asignación BRU.



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

### *Material Móvil, Vía y Catenaria*

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

- Una rotación equitativa en los diferentes turnos de trabajo y BRU.
- Que no se cambien por este motivo las fechas de disfrute de los turnos de Vacaciones y días DRE 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.

### 13.2.3.2 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 tendrá esta consideración las derivadas de cambios de turno, de vacaciones o días DRE.

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 las personas del colectivo.

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

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.

## 13.3 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).

## **Material Móvil**

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

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

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

La Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo será paritaria, y estará formada por una o un representante 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.



## Familias ocupacionales y grupos profesionales

Grupo de Técnicos			
Análisis Informático Análisis Informático-Formación y desarrollo Análisis y Programación Asistencia a Salud Laboral Atención al Personal Control de Subcontratación Gestión de Seguridad Gestión Operativa y Documental Inspección de Línea Jefatura de Información y Atención a clientes Jefatura de Taller Eléctrico-Eléctrico	Jefatura de Taller Mecánico-Neumático Jefatura de Vía y Catenaria Jefatura Mantenimiento Catenaria Jefatura Mnto. Energía y Electromecanismos Jefatura Mantenimiento Vía Jefatura Mantenimiento/ SCC Personal Técnico de Compras y contratación Personal Técnico de Marketing Personal Técnico de Organización Personal Técnico de Planificación	Personal Técnico en Gestión de eventos Personal Técnico en Gestión de Personal Personal Técnico Oficina Técnica Personal Técnico Oficina Técnica y Obras Personal Técnico en Recursos Humanos Planificación de Mantenimiento Planificación de Operaciones Responsable de Formación Responsable de Gestión de Personal Responsable de Gestión de RRHH	Responsable de Secretaria de Gerencia Responsable de Seguridad e Higiene Responsable de Selección Responsable Económico-Financiero Responsable en Comunicación e Integración Responsable proyectos información y comunicación Staff de Dirección de Comunicación y Marketing Staff de Planificación de Material Móvil Supervisión de PMC Traducción

Grupo de Especialistas			
Admón. Almacén Admón. Comunic. y Marketing Admón. Dirección Administrativa Admón. Instal. y Almacén Admón. Material Móvil Admón. Oficina Técnica y Obras Administración Organización y RRHH Atención a Clientes Ayudante de la Dirección Comunic. y Marketing Conducción Delineante-Proyectista Gestión de Mano de Obra Gestión de Servicios Generales Personal Técnico Mantenimiento Catenaria Personal Técnico Mnto. Eléctrico-Eléctrico Personal Técnico Mnto. Energía y Electromec. Personal Técnico Mnto. Mecánico-Neumático	Personal Técnico Mantenimiento Vía Personal Técnico Mto. SCC PMC Seguridad-Comunicaciones PMC Tráfico-Energía Recepción Relaciones Externas Responsable de Almacén Secretaría de Dirección Supervisión de Catenaria Supervisión de Estación Abando Supervisión de Estación Abatxolo Supervisión de Estación Aiboa Supervisión de Estación Algorta Supervisión de Estación Ansio Supervisión de Estación Areeta Supervisión de Estación Astrabudua Supervisión de Estación Bagatza	Supervisión de Estación Barakaldo Supervisión de Estación Basarrate Supervisión de Estación Berango Supervisión de Estación Bidezabal Supervisión de Estación Bolueta Supervisión de Estación Casco Viejo Supervisión de Estación Deusto Supervisión de Estación Erandio Supervisión de Estación Etxebarri Supervisión de Estación Gobela Supervisión de Estación Gurutzeta/Cruces Supervisión de Estación Indautxu Supervisión de Estación Lamiako Supervisión de Estación Larrabasterra Supervisión de Estación Leioa Supervisión de Estación Lutxana Supervisión de Estación Moyua	Supervisión de Estación Neguri Supervisión de Estación Plentzia Supervisión de Estación Portugalete Supervisión de Estación San Inazio Supervisión de Estación San Mamés Supervisión de Estación Santutxu Supervisión de Estación Sarriko Supervisión de Estación Sestao Supervisión de Estación Sopelana Supervisión de Estación Sopelana-Torre Supervisión de Estación Urbinaga Supervisión de Estación Urduliz Supervisión de Limpieza de Materiales Supervisión de Vía Supervisión Eléctrica-Eléctrica Supervisión Mecánica-Neumática USI

Grupo de Auxiliares			
Auxiliar de Estación Auxiliar de Instalaciones Auxiliar de Línea	Auxiliar de Planta Auxiliar Servicios Generales Ayudante	Limpieza Limpieza Materiales Recepción y distribución de materiales	

### Implantación

La implantación de este nuevo 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. Estas horas están comprendidas en los topes señalados para crédito horario en el Título cuarto, haciendo simplemente la salvedad de tener un destino nominativo.

#### **Reconocimientos médicos**

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

Las horas empleadas en el reconocimiento médico preceptivo podrán ser computadas como jornada de trabajo de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 50.



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

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

## **Verificación del absentismo**

Será realizada por el servicio médico de Metro Bilbao o servicios contratados, en sus dependencias o en el domicilio del trabajador o trabajadora.

Toda persona en situación de incapacidad temporal deberá ponerlo en conocimiento de su mando, así como de la Unidad de Salud Laboral, en el momento de producirse el hecho, con el fin de poder recibir las instrucciones oportunas. Si dicha circunstancia se diera en periodos en los que el servicio médico no está presente, el trabajador o trabajadora dejará un número de teléfono para que el servicio médico se ponga en contacto, en cuanto sea posible.

La persona en esta condición deberá personarse ante el servicio médico siempre que sea requerida y su situación lo permita, sometiéndose a los exámenes y chequeos que se estimen oportunos, y comprometiéndose a observar las prescripciones facultativas que se dicten.

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

## **Protección de la maternidad**

Se determinará la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto.

## **Acoplamiento en situación de incapacidad**

Cuando un trabajador o trabajadora, a criterio de la Unidad de Salud Laboral, 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 invalidez reconocida por organismo oficial serán acopladas 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 invalidez permanente en grado de absoluta.

En los casos de declaración de invalidez 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 en estaciones**

Cuando un trabajador o trabajadora a criterio de la Unidad de Salud Laboral, no pueda desempeñar las funciones de su puesto de trabajo temporalmente, por razones de seguridad o salud laboral, será acoplada de manera transitoria 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**

Durante la vigencia del presente Convenio se organizarán 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 plurianual que desarrolle la Unidad de Recursos Humanos. Dicha unidad tendrá en cuenta para su elaboración, entre otras, las recomendaciones que se hicieran desde las secciones sindicales de Metro Bilbao. Asimismo, el Comité de Empresa participará en la aportación de necesidades formativas de los diferentes colectivos para la elaboración del Plan de Formación, dándosele audiencia previamente a su aprobación.

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 51. 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 51, 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.

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 creará una Comisión paritaria para la elaboración y desarrollo de un Plan de Euskaldunización, con presencia de todas las centrales sindicales con representación en el Comité de Empresa.

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**

En tanto la citada comisión apruebe las normas sobre este apartado 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 anualmente un máximo de 5 personas mediante permiso especial para estudio del euskera, con los siguientes requisitos:
  - ✓ ser ocupante de un puesto de trabajo comprendido dentro del personal afectado,
  - ✓ acreditar como mínimo un nivel 4 de HABE,
  - ✓ realizar el curso en régimen de internado o media pensión.



Si no se cubrieran las plazas disponibles por el personal afectado, se podrán cubrir con el resto de la plantilla.

El personal que acceda a esta licencia especial, y mientras dure la misma, tendrá una remuneración igual al 100% de las retribuciones fijas.

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

## **Artículo 20.- Jubilaciones**

Dadas las mejoras en las condiciones laborales pactadas con el fin de procurar, en la medida de lo posible, la renovación de la plantilla, la jubilación forzosa tendrá lugar al cumplir los 65 años de edad. No obstante, durante la vigencia del Real Decreto 1194/85, de 17 de Julio, la jubilación forzosa tendrá lugar para todas las personas, al cumplir los 64 años de edad, en los términos previstos en el mismo.

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

### **Jubilación Parcial**

Se concederá el contrato de relevo a todas las personas que lo soliciten mediante la aplicación de una fórmula mixta que en la mayoría de los casos permite mantener la promoción interna.

Este acuerdo entrará en vigor a la firma del Convenio, procediendo a revisar los contratos de relevo actuales, así como las peticiones en curso, caso por caso de manera individualizada.

## **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 de 26 años y mayores de 26 años con una minusvalía reconocida igual o superior al 33 %. A estos efectos tendrá la condición de cónyuge la convivencia justificada, 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. Se aceptará la inscripción en el registro oficial de convivientes.

Mantendrán derecho a carné gratuito los trabajadores y trabajadoras una vez jubilados y sus beneficiarios y beneficiarias. Asimismo, se continuará manteniendo el actual intercambio de viajes con EuskoTren durante la vigencia del Convenio Colectivo.

## **Artículo 22.- Préstamos**

Se constituirá un fondo cuyo importe será el 4% de la cuenta de "sueldos y salarios" del Presupuesto oficial de cada año, 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 7.000,00 €, con un plazo de amortización de siete años y un tipo de interés anual del 2,5 %.

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 115 mensualidades de la antigüedad que les corresponda de acuerdo con el artículo 27.

En 2009 y 2010 se incrementará el importe de la cobertura en cinco mensualidades más por cada ejercicio.

### Seguro de premio de jubilación

Se contratará, a cargo de la empresa, una póliza de seguro de vida que garantice el cobro, para aquellas personas que tengan derecho a la jubilación anticipada, de un premio de jubilación por los siguientes importes:

- Jubilación producida en el mes natural en que cumple 60 años: 115 mensualidades de la antigüedad que les corresponda de acuerdo con el artículo 27.

En 2009 y 2010 se incrementará el importe de la cobertura en cinco mensualidades más por cada ejercicio.



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

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

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

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

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

## **Artículo 25.- Vales de Comida**

El personal de servicios centrales, taller de Material Móvil y el personal de Instalaciones que trabaje a jornada partida tendrá el derecho actual a vales de comida.

Durante la vigencia del convenio se igualarán los precios del ticket en Servicios Centrales. El valor se determinará en función del precio medio de los restaurantes de la zona (Servicios Centrales y Sopelana).



## Título Tercero.- Condiciones Retributivas

En el ejercicio 2008 se aplicarán las retribuciones establecidas en este título.

En el ejercicio 2009 estas retribuciones se verán incrementadas en el IPC real correspondiente a 2008, más un 0,9 %, salvo para aquellas que se cite un precio específico.

En el ejercicio 2010 se aplicará un incremento salarial lineal de 120 € para todos los niveles en el concepto salario valoración. Las retribuciones variables se incrementarán en el IPC real correspondiente a 2009, más un 1,1 %.

Todos los incrementos de las condiciones retributivas referidos al año 2011, no serán de aplicación en caso de denuncia del convenio, conforme a lo dispuesto en el artículo 3.

En el ejercicio 2011, las retribuciones se incrementarán en el IPC real correspondiente a 2010, más un 1,2 %, salvo para aquellas que se cite un precio específico.

### Bonus por objetivos

En 2010 se dispondrá de una bolsa económica de 130.000 € para recompensar la participación de todo el personal laboral de plantilla en la consecución de buenos resultados empresariales.

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

Los criterios de aplicación se determinan a través de la Comisión Paritaria.

Para 2011, la bolsa será de 390.000 €.

## Retribuciones fijas

### Artículo 26.- Salario valoración

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

Nivel	Importe	
G	2.215,03	€/mes
F	2.088,83	€/mes
E	1.964,62	€/mes
D	1.830,64	€/mes
C	1.696,71	€/mes
B	1.562,71	€/mes
A	1.428,82	€/mes

Para los niveles F y G, en 2009, 2010 y 2011, una vez aplicado el incremento salarial, se trasvasará del plus de responsabilidad al salario valoración el importe del 4 % del salario valoración.



## Artículo 27.- Antigüedad

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

Nivel	Importe
G	51,95 €/mes
F	49,27 €/mes
E	44,92 €/mes
D	40,29 €/mes
C	40,29 €/mes
B	35,86 €/mes
A	34,07 €/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

Desde la firma del convenio, la prestación de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral y por accidente laboral se completará hasta el 100% desde el primer día de la baja.

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

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

## Artículo 31.- Acoplamientos

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



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

## Retribuciones variables

### Artículo 32.- 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		Prima trabajo nocturno	
	≤ 75% jornada ordinaria		>75% jornada ordinaria	
F	1,73	€/hora	3,92	€/hora
E	1,57	€/hora	3,74	€/hora
D	1,57	€/hora	3,74	€/hora
C	1,34	€/hora	3,38	€/hora
E	1,24	€/hora	3,23	€/hora
A	1,24	€/hora	3,23	€/hora

En 2009 se equipará el valor del nivel B al del nivel C, y el del nivel E al del F.

En 2010 se equipará el valor de los niveles B y C al nivel D.

En 2011 se aplicarán los siguientes precios:

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

### Artículo 33.- Prima de trabajo en sábados, domingos y festivos

Hasta la firma del convenio:

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

El personal que trabaje en jornada de sábado, puente, domingo o festivo un periodo superior a 4 horas y 30 minutos contadas desde el comienzo del turno percibirá por jornada de trabajo la cantidad de 31,38 €.



Cuando dicho periodo no supere las 4 horas y 30 minutos percibirá 26,39 € por jornada de trabajo.

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

A partir de la firma del convenio:

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, a partir de la firma del convenio, 5,75 € por cada hora de trabajo.

En año 2009 se percibirá 6,00 € por cada hora de trabajo.

En año 2010 se percibirá 7,00 € por cada hora de trabajo.

En 2011 se percibirá 7,50 € 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 26,39 €

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

## **Artículo 34.- Prima por condiciones de los cuadros de servicio**

Esta prima retribuye las condiciones en las que desempeña el trabajo el personal de las unidades de Línea y Puesto de Mando Centralizado, recogidas en los cuadros de servicio.

Con la puesta en marcha del sistema de cuadros de servicio, en el que se distribuye el trabajo de estaciones por zonas entre el personal titular y el suplementario, se realiza una adecuación del cálculo de esta prima para basarla en los aspectos que hoy en día determinan las condiciones en que se desempeña el trabajo. Nos referimos al número de turnos de mañana, tarde, tarde-noche, noche, descansos en fin de semana o entre semana, número de ellos, rebase de horarios límites, disponibilidad por turnos de reserva, polivalencia, etc.

Cada uno de estos aspectos tiene un valor que, aplicándolo al desarrollo del cuadro para la cobertura anual del servicio, resulta la cuantía de la prima a aplicar para cada tipo de cuadro.

Corresponde a la Comisión Paritaria la aplicación del sistema para la obtención de cada prima, debiendo determinar los nuevos importes en caso de producirse una variación sustancial de las condiciones de trabajo de cada dependencia o colectivo.

Los valores a aplicar hasta la firma del convenio serán los siguientes:

USI's	167,36	€/mes
Conducción Etxebarri, San Inazio, Sestao y Sopelana	143,30	€/mes
Supervisión de estación suplementario	141,21	€/mes
Supervisión Sopelana Torre	81,42	€/mes
PMC de Tráfico/Energía	131,80	€/mes
Supervisión Areeta	70,34	€/mes



Supervisión Algorta	70,16	€/mes
PMC de Seguridad/Comunicación	109,83	€/mes
Supervisión Gobela	67,12	€/mes
Supervisión Neguri	64,46	€/mes
Supervisión Bidezabal, Larrabasterra, Sopelana, Urduliz y Plentzia	63,61	€/mes
Supervisión Barakaldo	61,42	€/mes
Supervisión Santutxu, Casco Viejo, Abando, Deusto y San Inazio	60,88	€/mes
Supervisión Etxebarri, Bolueta, Basarrate y Moyua	59,20	€/mes
Supervisión Portugalete	57,38	€/mes
Supervisión Indautxu, San Mames, Sarriko, Erandio, Astrabudua, Leioa, Gurutzeta/Cruces, Ansio, Bagatza, Sestao y Abatxolo	55,68	€/mes
Supervisión de limpieza de materiales	11,19	€/mes
Limpieza de materiales	11,19	€/mes

Esta prima tuvo su origen y, por tanto, comprende la retribución por las antiguas situaciones que daban lugar a las primas por tiempo entre jornadas, plus de disponibilidad, prima de suplementarios de absentismo, prima de conducción, prima de variación de turno y prima de vacaciones.

## Artículo 35.- Prima de turnicidad

A partir de la firma del convenio 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 que se especifican en los siguientes artículos.

La comisión de turnicidad, creada en el Convenio Colectivo anterior, 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, en el presente Convenio, 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 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 mas 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 suplementario el valor de puntos resultante se incrementará en un 10 %, para el año 2008 y en un 30% a partir de 2009.

El número de puntos resultante se multiplicará para el año 2008 y 2009 por el valor de 0,50 €.

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

## **Prima de conducción**

El personal de conducción percibirá a partir de la firma del convenio la cantidad de 50,00 €/mes por este concepto. Este precio se mantendrá para el año 2009.

## **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 a partir de la firma del convenio la cantidad de 50,00 €/mes por este concepto. Este precio se mantendrá para el año 2009.

## **Prima de horarios límites**

Esta prima es de aplicación al personal de Línea y PMC, y retribuye la cantidad de 10,00 € por cada turno 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.

Por este importe se retribuirá al personal de línea en aquellos casos de fuerza mayor en los que se imposibilite el regreso a su residencia antes de las 15:00 horas si tiene turno de mañana, o de las 23:00 si tiene turno de tarde y de las 6:00 horas si tienen turno de noche.

## **Prima de disponibilidad por días de reserva**

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

Las jornadas de reserva ocasionadas por atender peticiones del personal tales como cambio de fechas de vacaciones o cambios de turno quedan excluidas de la compensación establecida en este artículo.

- **Personal de conducción, Puesto de Mando y Personal supervisión de estación suplementario**

Percibirá por jornada completa efectivamente trabajada la cantidad de 5,44€/día, por cada jornada de reserva, incluyendo en el pago el cambio de turno durante el transcurso de la semana, un pago máximo por jornada.

Cuando a una persona del colectivo de supervisión de estación suplementario se le asigne el servicio de una persona con turno fijo en situación de vacaciones se le abonará este concepto durante los primeros siete días.

- **Personal USI**

El colectivo USI percibirá la cantidad de 5,44 €/día por jornada efectivamente trabajada, dada su condición de poder modificar el horario y día de sus turnos de trabajo. Sólo se abonará un pago máximo por jornada.

- **Personal de Instalaciones**

Percibirá la cantidad de 5,44 €/día por jornada completa efectivamente trabajada en las siguientes ocasiones:

1. Cada jornada de reserva, incluyendo en el pago el cambio durante el transcurso de la semana.
2. Con semana planificada:



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

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

- **Personal de Oficinas de Atención a Clientes**

Compensa la disponibilidad que representan las semanas de reserva, así como la variación de los turnos que se pueda producir en la asignación del servicio durante dichas semanas.

Se percibirá la cantidad de 4,00 €/día por cada jornada de reserva completa efectivamente trabajada.

### **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 1,37 € 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 0,69 €. No percibirán este bonus quienes realicen turnos de apoyo en estaciones.

Para el cálculo del porcentaje de viajeros 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 36.- Plus de Nochevieja**

Los turnos nocturnos que se realicen en Nochevieja, por la consideración exclusiva de la citada fecha, serán compensados con un plus de 350,00 €. Asimismo, los turnos del servicio de nochevieja se prolongarán hasta el cambio de frecuencia de servicio de mañana del 1 de enero.

Además, en el caso del personal de conducción y 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.



## **Artículo 37.- Plus de Navidad y Año Nuevo**

Los turnos de mañana y tarde 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 90 €.

## **Artículo 38.- 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:

<b>Nivel</b>	<b>Importe</b>
E	5,08 €/hora
D	4,83 €/hora
C	4,70 €/hora
B	4,14 €/hora
A	4,02 €/hora

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

## **Artículo 39.- Prima de disponibilidad de Material Móvil**

El personal de Material Móvil cuando trabaje a turnos de mañana, tarde y noche será compensado por motivo de la variabilidad y disponibilidad de los turnos (número de turnos, composición y ámbito temporal variable) con la cantidad de 5,70 €/día por jornada completa efectivamente trabajada con turno de mañana, tarde o noche.

## **Artículo 40.- Prima por disponibilidad BRU**

Hasta la firma del convenio, por concepto de disponibilidad semanal, el personal de servicio en BRU cobrará 123,42 €, percibiendo por la BRU diaria la cantidad de 28,01 €.

A partir de la firma del convenio el personal de servicio en BRU cobrará, por concepto de disponibilidad, el importe de 40,00 €/día, si se trata de una BRU planificada y 65,00 €/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 26,39 €.

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 41.- 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.

La cuantía de este bonus irá en función del número de días de presencia durante el año, abonándose en un pago único anual no consolidable en el primer trimestre del año.

Quienes no hayan causado baja en el año percibirán 125,40 €.

## **Artículo 42.- Plus de responsabilidad**

Por este concepto se retribuirá al personal cuyas retribuciones variables, por ocupar cargos de responsabilidad, se encuentran sujetas a evaluación personal 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 por horario real de trabajo e independientemente de lo establecido en el cuadro de servicio. Este Plus compensa la dedicación excepcional o extraordinaria por lo que no es compatible con el cobro de de la disponibilidad por día de reserva y la disponibilidad funcional, así como la jornada extraordinaria.

Será compatible con el plus de responsabilidad 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.

## **Artículo 43.- 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 208,21 €, prorrateándose a los días de vacaciones en el período indicado.

## **Artículo 44.- 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 45.- 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.



## Jornada extraordinaria

### Artículo 46.- Horas extraordinarias estructurales

Su retribución se regirá por los siguientes importes:

Nivel	Importe
E	17,28 €
D	16,10 €
C	14,92 €
B	13,74 €
A	12,57 €

### Artículo 47.- 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 25,60 € si son horas de fuerza mayor y al precio de 26,47 € 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 la herramienta que fuera necesaria. En el caso de Material Móvil el tiempo utilizado para trasladarse de la residencia de origen a la residencia donde hubieran sido requeridos se abonará de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 48.

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 33.
- 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.

### Artículo 48.- 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 1,26 € 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.



Sustituye a la compensación combinada que en su día se realizaba a través de los conceptos de dieta y hora a prorrata.

Este concepto es incompatible con el abono de la dieta y 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 49.- Horas especiales**

Se entienden por horas extraordinarias especiales la jornada extraordinaria necesaria para acometer el refuerzo programado sobre el patrón de los servicios estables (Invierno, Carnavales, Semana Santa, Fiestas Algorta y Barakaldo, Aste Nagusia, Verano 1, Verano 2, Santo Tomás, Navidades y Nochevieja), incluidos los partidos de fútbol, tanto sea predefinido como no predefinido. Si un trabajador o trabajadora es solicitado para realizar un turno del servicio estable que no haya sido reforzado, la jornada extraordinaria producida será retribuida al precio de hora extraordinaria estructural.

Para ser horas extraordinarias especiales deben darse las siguientes condiciones:

- que se trate de un turno adicional, completo, añadido sobre el servicio estable, o un turno ordinario que haya sido modificado en horario y/o en cómputo, sea cual sea el contenido o desarrollo del mismo, sea personal en situación de reserva o con turno fijo asignado quien lo realice.

En estas condiciones se computará la totalidad del turno abonando la diferencia entre el valor de la hora especial y el de la hora ordinaria para todo el turno.

Cuando una persona venga en descanso a realizar un turno adicional considerado como especial y tenga bolsa de horas en contra, se computará la jornada y cobrará la diferencia entre la hora especial y la hora ordinaria.

## **Compensación de turnos de noche adicionales en estaciones para fiestas locales, excepto las definidas como servicio estable**

El personal de supervisión de estación suplementario que realice turnos nocturnos adicionales para fiestas locales no comprendidas en el servicio estable, computarán su jornada y cobrarán como hora especial la diferencia entre la jornada realizada y la que por cómputo correspondiera.

La retribución de estas horas especiales será de 25,60 €. Será compatible con este concepto el abono de la prima de nocturnidad, prima por trabajo nocturno y la prima de sábados, domingos, puentes y festivos. Cuando una persona venga en descanso a realizar un turno adicional considerado como especial si no tiene bolsa de horas en contra en un número superior a la jornada mínima únicamente percibirá las horas del turno a precio de hora especial.



## Otros conceptos retributivos

### Artículo 50.- Reconocimiento médico

Quienes realicen la revisión médica anual fuera de la jornada laboral, podrán elegir entre computar 4 horas en la bolsa de horas a su favor o percibir la cantidad de 40,44 €.

### Artículo 51.- 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 52.- Ayuda escolar

La cuantía de la ayuda escolar por cada beneficiaria o beneficiario será de 100,00 €. No se percibirá más de una ayuda por el mismo sujeto causante.

### Artículo 53.- 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 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 54.- 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 1.504,96 € para los 4 primeros kms., y 300,63 € más por km. o fracción, con el tope de 8.270,18 €.

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.



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

### **Artículo 55.- 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 56.- 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 57.- 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 58.- Delegados y delegadas sindicales**

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

El número de delegados o delegadas sindicales será de uno por cada sección sindical constituida, de conformidad con lo dispuesto en el 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 59.- Normas comunes**

Las horas destinadas al ejercicio de la actividad sindical no supondrán rebase del 1,5 % de absentismo de la empresa.

La empresa pondrá a disposición de la representación de las y los trabajadores la diferencia entre el número de horas resultante de aplicar el 1,5% de absentismo y las que por Ley correspondieran. Se repartirán entre los sindicatos que hubieran obtenido más del 12% de los votos en las elecciones sindicales.

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 u 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.

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,
- que sea por un período mínimo de 6 meses.

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

## **Artículo 60.- 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.



## 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 acudir en solicitud de conciliación o mediación al procedimiento voluntario de resolución de conflictos PRECO II del Consejo de Relaciones Laborales.

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 creará una Comisión para el desarrollo del Plan de Igualdad con participación de un representante de cada sección sindical, con el objetivo de elaborar una propuesta que será presentada a al Comité de Empresa para su aprobación conforme a lo dispuesto a la Ley de Igualdad.



## Anexo

La denominación de puestos de trabajo que se cita a continuación ha sido realizada por el grupo de trabajo Denok, para cumplir con los objetivos comprometidos en la guía para el uso igualitario del lenguaje en Metro Bilbao y sustituye a la actualmente disponible en el Manual de Organización a partir del 1 de agosto de 2008.

## Puestos de trabajo

Nivel retributivo	Puesto de Trabajo
G	Análisis Informático
	Análisis Informático-Formación y desarrollo (*)
	Atención al Personal
	Control de Subcontratación
	Gestión de Seguridad
	Gestión Operativa y Documental
	Jefatura de Vía y Catenaria
	Planificación de Mantenimiento
	Planificación de Operaciones
	Responsable de Formación (*)
	Responsable de Gestión de Personal
	Responsable de Gestión de Recursos Humanos
	Responsable de Secretaría de Gerencia
	Responsable de Seguridad e Higiene
	Responsable de Selección
	Responsable Económico-Financiero
	Responsable proyectos información y comunicación
Staff de Dirección de Comunicación y Marketing	
Staff de Planificación de Material Móvil (*)	

Nivel retributivo	Puesto de Trabajo
F	Análisis y Programación
	Asistencia a Salud Laboral
	Inspección de Línea
	Jefatura de Información y Atención a clientes
	Jefatura de Taller Eléctrico-Electrónico
	Jefatura de Taller Mecánico-Neumático
	Jefatura Mantenimiento Catenaria
	Jefatura Mantenimiento Energía y Electromecanismos
	Jefatura Mantenimiento Vía
	Jefatura Mantenimiento/ Señalización...
Personal Técnico de Compras y contratación	



Nivel retributivo	Puesto de Trabajo
F	Personal Técnico de Marketing Personal Técnico de Organización Personal Técnico de Planificación Personal Técnico en Gestión de eventos (*) Personal Técnico en Gestión de Personal Personal Técnico Oficina Técnica Personal Técnico Oficina Técnica y Obras Personal Técnico en Recursos Humanos Responsable en Comunicación e Integración Supervisión de PMC Traducción
E	Ayudante de la Dirección de Comunicación y Marketing (*) Gestión de Mano de Obra PMC Seguridad-Comunicaciones PMC Tráfico-Energía Secretaría de Dirección Supervisión de Catenaria Supervisión de Vía Supervisión Eléctrica-Electrónica Supervisión Mecánica-Neumática USI
D	Conducción Gestión de Servicios Generales Personal Técnico Mantenimiento Eléctrico-Electrónico Personal Técnico Mantenimiento Energía y Electromecanismos Personal Técnico Mantenimiento Mecánico-Neumático Personal Técnico Mto. Señalización, Comunicación y Control Supervisión de Estación Abando Supervisión de Estación Algorta Supervisión de Estación Areeta Supervisión de Estación Barakaldo Supervisión de Estación Bidezabal Supervisión de Estación Casco Viejo Supervisión de Estación Deusto Supervisión de Estación Gurutzeta / Cruces Supervisión de Estación Indautxu Supervisión de Estación Moyua Supervisión de Estación Portugalete Supervisión de Estación San Inazio Supervisión de Estación San Mamés Supervisión de Estación Santutxu Supervisión de Estación Sarriko Supervisión de Estación Sestao



<b>Nivel retributivo</b>	<b>Puesto de Trabajo</b>
<b>C</b>	Administración Almacén Administración Comunicación y Marketing Administración Dirección Administrativa Administración Instalaciones y Almacén Administración Material Móvil Administración Oficina Técnica y Obras Administración Organización y Recursos Humanos Atención a Clientes Delineante-Proyectista Personal Técnico Mantenimiento Catenaria Personal Técnico Mantenimiento Vía Recepción Relaciones Externas Responsable de Almacén Supervisión de Estación Abatxolo Supervisión de Estación Aiboa Supervisión de Estación Ansio Supervisión de Estación Astrabudua Supervisión de Estación Bagatza Supervisión de Estación Basarrate Supervisión de Estación Berango Supervisión de Estación Bolueta Supervisión de Estación Erandio Supervisión de Estación Etxebarri Supervisión de Estación Gobela Supervisión de Estación Lamiako Supervisión de Estación Larrabasterra Supervisión de Estación Leioa Supervisión de Estación Lutxana Supervisión de Estación Neguri Supervisión de Estación Plentzia Supervisión de Estación Sopelana Supervisión de Estación Sopelana-Torre Supervisión de Estación Urbinaga Supervisión de Estación Urduliz Supervisión de Limpieza de Materiales
<b>B</b>	Auxiliar de Estación (*) Auxiliar de Instalaciones (*) Auxiliar de Planta (*) Recepción y distribución de materiales



<b>Nivel retributivo</b>	<b>Puesto de Trabajo</b>
A	Auxiliar de Línea Auxiliar Servicios Generales Ayudante (*) Limpieza (*) Limpieza Materiales (*)

Los puestos señalados con asterisco son puestos a amortizar.