

XXIV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "FERROCARRIL METROPOLITÀ DE BARCELONA, S.A. "

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1.- Ámbito personal.-

Las normas contenidas en este Convenio Colectivo, serán de aplicación a todos los trabajadores/as de la plantilla de la Empresa "Ferrocarril Metropolità de Barcelona S.A.", incluidos en el mismo.

Art. 2.- Ámbito temporal.-

Este Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma y sus efectos se retrotraerán a 01.01.2004 y finalizará el 31 de diciembre de 2007, salvo donde se indique lo contrario.

Art. 3.- Prorroga.-

El Convenio se entenderá prorrogado automáticamente si no hubiera denuncia expresa de éste. Denunciado el Convenio, y hasta la firma del siguiente, este continuará vigente.

Art. 4.- Denuncia.-

La denuncia del Convenio deberá hacerse con una antelación mínima de tres meses antes de su finalización o prórroga en curso, mediante escrito enviado por cualquiera de las partes firmantes a la otra, en los términos y las formas legalmente previstos.

Art. 5.- Respeto a la totalidad.-

Lo que se pacta en este Convenio forma un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación será considerado globalmente, debiéndose renegociar en su totalidad de ser modificado en todo o en parte por la jurisdicción competente.

Art. 6.- Compensación y absorción.-

En estos aspectos se estará a lo establecido con carácter general sobre estas materias.

Art. 7.- Derecho supletorio.-

Las condiciones organizativas, económicas y de cualquier otro tipo establecidas en este Convenio, sustituyen a las vigentes hasta ahora en las materias aquí pactadas. En lo no previsto en el mismo se estará a lo que se acordó por la Empresa y los trabajadores en anteriores Convenios Colectivos, (Estatutarios y Extraestatutarios, sin perjuicio de que mantengan su respectiva naturaleza jurídica) Laudo de 1979, Arbitraje de 1981, Reglamentación de Trabajo y Reglamento de Régimen Interior, en la medida que continúan vigentes y, en su defecto, a la normativa general y sectorial que resulte aplicable a la Empresa.

En lo relativo a las medidas de Seguridad Social, la firma del presente Convenio no implica, ni por parte de la Empresa ni de aquellos trabajadores/as no adheridos a la totalidad del XXI Convenio Colectivo Extraestatutario ni al Plan de Pensiones vigente en Metro, renuncia a la defensa de los criterios que se han venido manteniendo sobre las consecuencias de la integración en el Régimen General de la Seguridad Social, en la medida en que estén en trámite las causas judiciales pendientes.

CAPÍTULO II.- CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 8.- Carácter de los incrementos pactados.

Los incrementos retributivos pactados en el presente Convenio, serán acumulativos, aunque no absorbibles ni compensables, de forma que el incremento pactado para el año precedente, se incluya como base para calcular el incremento del año posterior, salvo en aquellos apartados donde se indique lo contrario.

Art. 9.- Incremento para 2004.-

Con efectos 1 de enero de 2004 se aplicará a todos los/las trabajadores/ras un incremento igual al IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado, sobre las tablas salariales de 2003 en los conceptos siguientes: Salario base, Prima fija, Plus especial, Plus convenio, Pagas extras, y su repercusión en la antigüedad de acuerdo con la regulación actualmente vigente.

Con efectos 1 de enero de 2004 se incrementará igualmente en el IPC previsto los pluses de Nocturnidad, Penosidad, Diploma de Motorista, Horario Partido, Prima Complementaria Jornada Prolongada Euro, Prima de AUT, Prima Jefe Estación de 2ª, Prima de Material Móvil, Prima Agente Atención al Cliente L-11, Complemento Puesto de Trabajo Locutor, Gratificación Bodas de plata, Hora nona, Gratificación Asistencia a Juicio no laboral, Prima de fin de Año y Prima Verbena de San Juan, Prima de la Mercé.

[Handwritten signatures and initials on the right margin, including 'Nancy', 'Blum', and 'R']

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'Antonio P', 'AN', and 'Ley']

Art. 10.- Gratificación de Vacaciones.-

La Gratificación de Vacaciones se establece en:

Año 2004: 715€.
Año 2005: 802€.
Año 2006: 957€.
Año 2007: 1124€.

Art. 11.- Plus Festivo Trabajado.-

El Plus Festivo Trabajado se establece en:

Año 2004: 12€.
Año 2005: 15€.
Año 2006: 18€.

Art. 12.- Plus Festivos Especiales.-

Los Festivos Especiales 1 y 6/1, 1/5, 24/9, 25 y 26 /12, el importe será de 40€.

A partir del 1 de enero del 2005 los festivos especiales serán los 14 festivos oficiales y el importe será de 45€.

A partir del 1 de enero del 2006 el importe será de 50€.

Art. 13.- Prima de Mandos Intermedios.-

Para el año 2004 la Prima de Mandos Intermedios se incrementará en 18€ / mes.

Art. 14.- Horas Extraordinarias.-

Los valores del trabajo extraordinario de la actual tabla en vigor se incrementarán en un 5% cada año de vigencia de este Convenio Colectivo.

Art. 15.- Conducción de Vehículos.-

Conducción de vehículos.-1,40€ por día.

Art. 16.- Gratificación por actuación en descarrilo.-

La Gratificación por actuación en descarrilo será de 150,20€.

Art. 17.- Agente de Atención al Cliente (A.A.C.)-

A la firma presente Convenio Colectivo, se crea la categoría de Agente de Atención al Cliente, en adelante A.A.C., que estará integrada por los/las actuales Agentes de Atención al Cliente L11, Jefes de Estación de 2ª, Taquilleras y Expendedores de Billetaje.

Los/las Motoristas Instructores podrán incorporarse voluntariamente a la categoría de Agente de Atención al Cliente, en los términos definidos en este texto de convenio.

El salario base de esta nueva categoría será igual al de Motorista u Oficial de 1ª y se abonará desde el momento de la firma del presente Convenio.

Asimismo, para esta categoría, y en sustitución de las actuales primas que afectan a las categorías de procedencia, se establece una Prima de Agente de Atención al Cliente por importe de 102€ mes por 12 pagas la cual se abonará a partir del día 1 de Mayo de 2005.

Las funciones de este nuevo puesto de trabajo, están desarrolladas en el artículo 30 del presente texto y su aplicación a la red de Metro, será articulada por la Comisión Mixta y Paritaria.

Art. 18.- Comandament Tècnic Operatiu. (CTO)-

Este puesto de trabajo de nueva creación, será desarrollado por los/las Mandos Intermedios de Estaciones, Circulación y Cobertura, siendo su salario base el de Inspector de Línea y Circulación. Asimismo y desde el momento de la firma del presente Convenio, se sustituyen las actuales primas y Plus de Mando Intermedio que afectan a este colectivo por la Prima de Mando CTO cuyo importe será de 270€/mes por 12 pagas.

Las funciones de este nuevo puesto de trabajo, se desarrollarán en estaciones, instalaciones, circulación y CCM, incluyendo los módulos de formación específicos para este puesto y la posibilidad de retribuirlos de forma especial, y su aplicación a la red de Metro, será articulada por la Comisión Mixta y Paritaria.

Art. 19.- Cap de Zona.-

Este puesto de nueva creación, se ofertará por promoción interna a los/las trabajadores/as de la Empresa. Su salario base será el de Inspector Jefe. Asimismo, se crea como única prima a percibir la Prima de Mando de Cap de Zona cuyo importe será de 320€/mes por 12 pagas.

El contenido funcional del nuevo puesto de trabajo será informado al Comité de Empresa.

Art. 20.- Operario de Mantenimiento de Material Móvil.-

A la firma del presente Convenio Colectivo, se crea la categoría de Operario de Mantenimiento de Material Móvil que estará integrada por los actuales Oficiales de 1ª, 2ª y 3ª de Material Móvil.

El salario base de esta nueva categoría será de igual cuantía que el de Oficial de 1ª.

Asimismo se sustituyen las actuales primas, que afectan a este colectivo por la resultante del programa de formación y desarrollo profesional y trabajo en equipo los cuales incorporan los siguientes importes económicos:

- 8 Módulos formativos por importe de 115€/año cada uno.
- Prima de Calidad derivada de trabajo en equipo por importe de 304 €/año.

A los actuales Oficiales de 1ª y de 2ª se les reconocerán 8 módulos formativos a la firma del convenio, con el compromiso de que se acredite por la empresa y los trabajadores que se ha dado y asumido la formación suficiente en el plazo máximo de 24 meses.

A los Oficiales de 3ª se les reconocerán 3 módulos formativos a la firma del convenio, con el compromiso de que se acreditará por la empresa y los trabajadores que se ha dado y asumido la formación suficiente en el plazo máximo de 12 meses.

Para el personal actualmente en plantilla, dicha formación se efectuará a cargo de la Empresa y dentro de la jornada o en sustitución de la misma. La Comisión Mixta y Paritaria articulará las actividades de formación para los módulos formativos.

La nueva categoría y los módulos convalidados se abonarán a partir de la firma del Convenio.

La totalidad del contenido del presente artículo se hace extensivo al personal de mantenimiento adscrito a Tramvia Blau y Funicular.

Art. 21.- Operario de Mantenimiento de Infraestructuras.-

A la firma del presente Convenio Colectivo, se crea la categoría de Operario de Mantenimiento de Infraestructuras que estará integrada por los actuales Oficiales de 1ª, 2ª y 3ª con oficio de Infraestructuras.

El salario base de esta nueva categoría será de igual cuantía que el de Oficial de 1ª.

Asimismo se sustituyen las actuales primas que afectan a este colectivo por la resultante del programa de formación y desarrollo profesional los cuales incorporan los siguientes importes económicos:

Operarios de Mantenimiento:

- 4 Módulos formativos por importe de 230€/año cada uno.
- Prima de Calidad por importe de 304 €/año.

A los actuales Oficiales de 1ª y de 2ª se les reconocerán 4 módulos formativos a la firma del Convenio, con el compromiso de que se acredite por la empresa y los trabajadores que se ha dado y asumido la formación suficiente en el plazo máximo de 24 meses.

A los Oficiales de 3ª con oficio se les reconocerá 1 módulo formativo a la firma del Convenio, con el compromiso de que se acredite por la empresa y los trabajadores que se ha dado y asumido la formación suficiente en el plazo máximo de 12 meses

Para el personal actualmente en plantilla, dicha formación se efectuará a cargo de la Empresa, dentro de la jornada o en sustitución de la misma. La Comisión Mixta y Paritaria articulará las actividades de formación para los módulos formativos.

A la firma del presente Convenio Colectivo, también se crea la categoría de Auxiliar de Mantenimiento de Infraestructuras que estará integrada por los actuales Oficiales de 3ª sin oficio, los Peones de 1ª de Vías, los Peones de Vías y los Ayudantes.

El salario base de esta nueva categoría será de igual cuantía que el de Oficial de 3ª.

Asimismo se sustituyen las actuales primas que afectan a este colectivo por la resultante del programa de formación y desarrollo profesional los cuales incorporan los siguientes importes económicos:

- Prima de Calidad por importe de 304 €/año.

Las nuevas categorías y los módulos convalidados se abonarán a partir de la firma del Convenio.

Asimismo, la Comisión Mixta y Paritaria acordará también la homogenización de la jornada diaria, el disfrute de RJ y un nuevo sistema de guardias en fin de semana de estas nuevas categorías. Mientras no se finalicen los trabajos aquí acordados se mantendrá el actual sistema.

Art. 22.- Auxiliares de Control e Información.

Para esta categoría, el salario base a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, será de igual cuantía a la del Motorista u Oficial de 1ª.

A partir de la firma del Convenio, la Comisión Mixta y Paritaria analizará el contenido funcional de este puesto de trabajo, proponiendo la negociación de otros elementos de mejora para el desarrollo del mismo.

Art. 23 .- Revisión para 2004.-

En el caso del que el IPC estatal establecido por el INE, registrara a 31 de diciembre de 2004 un incremento superior al previsto, se efectuará la revisión salarial necesaria y con efectos 1 de enero de 2004 a los conceptos que se indican en el art. 9. Incremento para el 2004.

Art. 24 .- Incremento para 2005.-

Con efectos 1 de enero de 2005 se aplicará a todos los/las trabajadores/ras un incremento igual al IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado, sobre las tablas salariales de 2004 en los conceptos siguientes: Salario Base, Prima Fija, Plus Especial, Plus Convenio, Pagas Extras, y su repercusión en la Antigüedad de acuerdo con la regulación actualmente vigente.

Con efectos 1 de enero de 2005 se incrementará igualmente en el IPC previsto, los pluses de Mando Intermedio, Nocturnidad, Penosidad, Diploma de Motorista, Horario partido, Prima Complementaria Jornada Prolongada Euro, Prima Agente Atención al Cliente L-11, Complemento Puesto de Trabajo Locutor, Gratificación Asistencia a Juicio no Laboral, Prima de JE2ª, Ayuda a Guardería, Prima de A.A.C., Bodas de Plata, Hora Nona, Conducción de Vehículos, Gratificación por actuación en descarrilos, Prima de A.U.T., Prima Material Móvil, Prima de Fin de Año y Verbena de San Juan, Prima de la Mercè, Prima de Mando C.T.O., Prima de Mando Cap de Zona, Módulos y Prima de Calidad de Material Móvil e Infraestructuras y Ayuda de minusvalía.

Una vez se conozca de manera definitiva el IPC del año 2004, y si fuese superior al previsto para el citado año, se regularizarán las tablas salariales y se abonarán los atrasos que se hayan producido entre esa fecha y el 1 de enero de 2005.

Art. 25 .- Revisión para el año 2005.-

En el caso del que el IPC estatal establecido por el INE, registrara a 31 de diciembre de 2005 un incremento superior al previsto, se efectuará la revisión salarial necesaria y con efectos 1 de enero de 2005 a los conceptos que se indican en el art. 24 Incremento para el 2005.

Art. 26 .- Incremento para 2006.-

Con efectos 1 de enero de 2006 se aplicará a todos los/las trabajadores/ras un incremento igual al IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado sobre las tablas salariales de 2005 en los conceptos siguientes: Salario base, Prima fija, Plus especial, Plus convenio, Pagas extras, y su repercusión en la antigüedad de acuerdo con la regulación actualmente vigente.

Con efectos 1 de enero de 2006 se incrementará igualmente en el IPC previsto, los pluses de Mando Intermedio, Nocturnidad, Penosidad, Diploma de Motorista, Horario partido, Prima Complementaria Jornada Prolongada Euro, Complemento Puesto de Trabajo Locutor, Gratificación Asistencia a Juicio no Laboral, Prima de JE2ª, Ayuda a Guardería, , Prima de A.U.T., Bodas de Plata, Hora Nona, Conducción de Vehículos, Gratificación por actuación en descarrilos, Prima de A.A.C., Prima Material Móvil, Prima de Fin de Año y Verbena de San Juan, Prima de la Merce, Prima de Mando C.T.O., Prima de Mando Cap de Zona, Módulos y Prima de Calidad de Material Móvil e Infraestructuras y Ayuda de minusvalía.

Una vez se conozca de manera definitiva el IPC del año 2005, y si fuese superior al previsto para el citado año, se regularizarán las tablas salariales y se abonarán los atrasos que se hayan producido entre esa fecha y el 1 de enero de 2006.

Art. 27 .- Revisión para el año 2006.-

En el caso del que el IPC estatal establecido por el INE, registrara a 31 de diciembre de 2006 un incremento superior al previsto, se efectuará la revisión salarial necesaria y con efectos 1 de enero de 2006 a los conceptos que se indican en el art. 26.- Incremento para el 2006.

Art. 28 .- Incremento para el año 2007.-

Con efectos 1 de Enero de 2007 se aplicará a todos los/las trabajadores/ras un incremento igual al IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado sobre las tablas salariales de 2006 en los conceptos siguientes: Salario base, Prima fija, Plus convenio, Plus especial, Pagas extras, y su repercusión en la antigüedad de acuerdo con la regulación actualmente vigente.

Con efectos 1 de enero de 2007 se incrementará igualmente en el IPC previsto, los pluses de Mando Intermedio, Nocturnidad, Penosidad, Diploma de Motorista, Horario partido, Prima Complementaria Jornada Prolongada Euro, Complemento Puesto de Trabajo Locutor, Gratificación Asistencia a Juicio no Laboral, Prima de JE2ª, Ayuda a Guardería, Plus Festivo Trabajado, Plus Festivo Trabajado Especial, Prima de AUT, Bodas de Plata, Hora Nona, Conducción de Vehículos, Gratificación por actuación en descarrilos, Prima de A.A.C., Prima Material Móvil, Prima de Fin de Año y Verbena de San Juan, Prima de la Merce, Prima de Mando C.T.O., Prima de Mando Cap de Zona, Módulos y Prima de Calidad de Material Móvil e Infraestructuras y Ayuda de minusvalía.

Una vez se conozca de manera definitiva el IPC del año 2006, y si fuese superior al previsto para el citado año, se regularizarán las tablas salariales y se abonarán los atrasos que se hayan producido entre esa fecha y el 1 de enero de 2007.

Art. 29 .- Revisión para el año 2007.-

En el caso del que el IPC estatal establecido por el INE, registrara a 31 de diciembre de 2007 un incremento superior al previsto, se efectuará la revisión salarial necesaria y con efectos 1 de enero de 2007 a los conceptos que se indican en el art. 28- Incremento para el 2007.

Con independencia de cual sea el diferencial resultante de revisión, se incrementarán además, con efectos del 1 de enero de 2007, en un 0'25%, todos los conceptos en los que sea de aplicación la revisión indicada en el párrafo anterior.

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large signature at the top and several smaller ones below.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a signature on the left and several others across the bottom.

CAPÍTULO III: ORGANIZACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO.-

Sistema Organizativo de Explotación. Nuevo Modelo Organizativo (NMO) - Nuevas categorías y funciones.

Art. 30.- Agente Atención al Cliente (AAC).

Las actuales categorías de Agente de Atención al Cliente L 11, Jefe de Estación de 2ª, Taquillera y Expendedor/a de Billetaje, se reconvierten a la categoría de Agente de Atención al Cliente, configurándose, por tanto un único puesto de trabajo para realizar las tareas propias de la Explotación, y se adscribirán por Zonas dentro de cada Gerencia.

Asimismo podrán incorporarse a la nueva categoría de forma voluntaria los/las empleados/as de la Empresa afectados por el presente Convenio y en activo a la fecha de la firma del mismo, que no tengan limitaciones físicas ni aptitudinales para desarrollarla.

A más tardar el 1 de abril de 2005, se acordará un sistema que permita la realización de fiestas en fines de semana alternos.

Las vacaciones de este nuevo puesto de trabajo se realizarán en los tres meses de verano, usando como modelo normativo el que se viene aplicando con el Pacto de Taquillas.

Los/las actuales Motoristas Instructores mantendrán su categoría, funciones y condiciones salariales, salvo que voluntariamente accedan y se reconviertan a la nueva categoría de Agente de Atención al Cliente en cuyo caso serán compensados/das con la cantidad que resulte de multiplicar 871€ por el número de años que le queden hasta alcanzar la edad de 60 años. Para el cálculo del importe total de la compensación se utilizarán técnicas actuariales de conversión de renta en capital. Mantendrán su lugar en el nuevo escalafón de Agente de Atención al Cliente siempre que su petición de incorporación a la nueva categoría se realice dentro de los 6 primeros años después de la firma de este Convenio, siempre y cuando el nuevo sistema esté implantado en toda la Red. Si la petición se produjera con posterioridad a esos años, se les compensaría igualmente, aunque de manera proporcional al tiempo restante hasta alcanzar la edad de 60 años, pero irían a la cola del escalafón, justo detrás del último ingreso que se haya producido en esa categoría en el momento de la petición.

De manera excepcional y para los años 2004, 2005 y 2006, los/las Motoristas Instructores que voluntariamente soliciten acceder a la nueva categoría la compensación se incrementará a 1000€ por el número de años que le queden hasta alcanzar la edad de 60 años, con las reglas de cálculo establecidas en el párrafo anterior.

El montante anual total que se dedicará al pago de estas compensaciones no excederá de 900.000,-€. No obstante, se garantiza que los/las empleados/das afectados que lo soliciten durante los años 2004, 2005 y 2006 su compensación sea calculada en base a los 1000€ anuales antes mencionados. Se estudiará, a petición del trabajador/ra, la manera de periodificar en distintos años, el abono de la mencionada compensación.

Los/as actuales empleados/as adscritos a las Gerencias, o los que puedan añadirse en el futuro, que por razones médicas no puedan prestar servicio en trenes o estaciones, también serán parte de la nueva categoría, pero prestando servicio sólo en estaciones o trenes.

Asimismo al efecto de poder constatar a lo largo de un periodo de tiempo suficiente, la incidencia de los permisos en los NMO's, el 1 de julio de 2005, una vez analizada la armonización de esa materia con la nueva situación organizativa pactada, la Comisión Mixta y Paritaria desarrollará un nuevo sistema de permisos.

Las funciones de este nuevo puesto de trabajo se basan en la constante mejora tecnológica que se está produciendo en los últimos años en Metro, que permite disponer de unos altos niveles técnicos de automatización. Ello requiere una nueva organización del trabajo que permita aprovechar estas nuevas prestaciones que posibiliten mejorar en diversos ámbitos del servicio, tales como la seguridad en la circulación, evitando incidentes derivados de errores humanos, mayor disponibilidad técnica del servicio, minimizando las averías, y evitar la realización de tareas monótonas y rutinarias con poco valor añadido.

Asimismo, el conjunto de estas medidas ayudan a garantizar, en un marco de alta automatización, el mantenimiento del nivel de empleo y la sostenibilidad de los puestos de trabajo.

Dadas pues, este conjunto de características y funcionalidades de las estaciones y de los trenes, se crea, como nueva, esta única categoría para los empleados que presten servicio en la explotación de Metro, cuya denominación es la de Agente de Atención al Cliente.

Las funciones propias de dicha categoría son las que se derivan, en esencia, de tener una dedicación exclusiva a la atención al cliente, tanto en los aspectos de la información como en la de cuidado del servicio público que se oferta y un especial conocimiento de los elementos técnicos que configuran el entorno de las estaciones, de los trenes y de la circulación de la Línea.

Es decir, el/la Agente de Atención al Cliente, desarrolla un conjunto de tareas que posibilitan una atención integral tanto al cliente como a la óptima prestación del servicio ofertado.

Obviamente, esta atención al cliente se desarrollará en cualquier punto de la Línea; es decir, allá donde el cliente tenga una necesidad.

Dar soporte a las acciones de comercialización que se efectúen en la Línea.

Supervisar las instalaciones comerciales de la estación.

Reportará a la estructura de mando de las incidencias y seguimiento de las mismas.

Introducirá, si fuera preciso información en los sistemas informáticos, según se establezca en los protocolos o normativas internas al efecto.

Con relación a la circulación de trenes:

La orientación de ofrecer un servicio integral, determina que el/la Agente de Atención al Cliente, amplíe el tradicional ámbito de actuación, ahora también en el interior de los convoyes.

Asimismo, participará en las acciones relativas a la circulación y/o conducción de los trenes que sean precisas realizar para la prestación óptima del servicio.

En este caso, puede, en función de las necesidades, efectuar las actuaciones de puesta en marcha, desconexión y conducción de los trenes, en sus diversas modalidades de manual, automática, tanto con clientes a bordo como sin ellos; tarea que compatibilizarán con los/las Motorista Instructores actuales en tanto sigan habiendo trabajadores con dicha categoría.

Asimismo el/la Agente de Atención al Cliente, intervendrá si procede en la manipulación de elementos de las Infraestructuras de la estación de soporte a la circulación como son los cuadros locales de enclavamiento o agujas.

Para ello, habrá de comprobar el correcto funcionamiento de los equipos o elementos del tren.

En caso de existir alguna anomalía, efectuará las actuaciones previstas en los protocolos internos y/o seguirá las instrucciones emanadas desde CCM a fin de conseguir la resolución de dichas anomalías.

Velará por la seguridad en las maniobras de embarque-desembarque de los clientes en el tren, así como en que la propia maniobra de los trenes garanticen una conducción según los standards de confortabilidad.

Con relación a las instalaciones:

El/la Agente de Atención al Cliente, tiene responsabilidad integral sobre las instalaciones, equipos y elementos inherentes tanto a la estación como a los trenes.

Si procede, realizará la apertura y/o cierre de las instalaciones de la estación.

Deberá proceder a la identificación de aquellos equipos o elementos que presenten alguna anomalía de funcionamiento o cuyo estado pueda derivar en un deterioro de la imagen o seguridad de clientes o empleados.

Procederá a efectuar las comprobaciones oportunas y las acciones de restauración del funcionamiento normal definidas para cada equipo o que les sean transmitidas por el CCM.

En los supuestos de anomalías que él no pueda subsanar, trasladará dicha incidencia, a través de su línea de mando o sistemas o procedimientos establecidos al efecto, a fin de concertar las tareas de mantenimiento correctivo que correspondan.

Asimismo, y en los casos en que deban intervenir proveedores (tanto internos de la Compañía como externos) deberá ofrecer la información necesaria para una ágil y pronta resolución de la incidencia.

Realizará la comprobación diaria del correcto estado de limpieza, funcionamiento y conservación de los elementos, equipos y máquinas instalados en la Línea.

Efectuará la sustitución de elementos fungibles que se determine.

Supervisará los trabajos de empresas externas y del personal interno que se realicen en las instalaciones bajo su tutela.

Con relación a la venta y títulos de transporte:

El Agente de Atención al Cliente, ofrecerá soporte al cliente en las operaciones de venta automatizada de títulos de transporte.

Activará, chequeará y explotará el aplicativo específico de venta de títulos de transporte.

Efectuará acciones de chequeo para verificar el correcto funcionamiento de los elementos de peaje y de las máquinas validadoras.

Sustituirá los elementos fungibles agotados.

Realizará actuaciones de comprobación-validación de los títulos de transporte.

Facilitará información y/o colaborará en la obtención de los títulos de transporte más adecuados a las necesidades de movilidad del cliente.

Plantilla:

En la actual red de Metro, se mantendrán los niveles equivalentes de plantilla, de tal manera que en trenes habrá 1 empleado (Motorista Instructor, y/o Agente de Atención al Cliente) y en estaciones se mantiene el promedio de un empleado (Agente de Atención al Cliente), acomodándose la distribución a las necesidades del servicio.

Si de futuro y como consecuencia de los automatismos introducidos por las nuevas tecnologías, y previa verificación y autorización, en su caso, de la Direcció General de Ports i Transports pudiera verse afectada dicha garantía, se mantendrá la categoría profesional y las condiciones económicas y en ningún caso significaría la aplicación de métodos traumáticos de reducción del personal afectado.

Escalafón

Existirá un único escalafón de Agente de Atención al Cliente para todo el personal con contrato de trabajo a tiempo total.

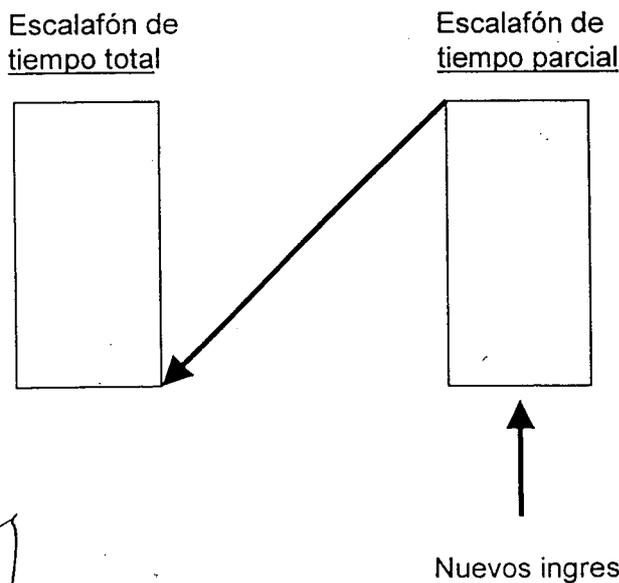
Asimismo, existirá también un único escalafón de Agente de Atención al Cliente para todo el personal con contrato de trabajo a tiempo parcial de duración indefinida; en el que se incluirán también los actuales contratos de duración determinada superior o igual a 6 meses.

El criterio de ordenación para ambos será el de la antigüedad en la Empresa. Para ello se computará también el tiempo de permanencia en la empresa con contrato de trabajo de duración determinada superior o igual a 6 meses.

En los supuestos de fecha de antigüedad coincidente, la prioridad la determinará el número de empleado.

Los futuros ingresos en la Empresa se situarán al final del mismo siendo de aplicación los mismos criterios.

En tanto en cuanto exista en la Empresa el tipo de contrato a tiempo parcial, el criterio para pasar de un escalafón a otro será como se indica en el siguiente gráfico:



Los/las Motoristas Instructores que no quieran pasar voluntariamente a ocupar el puesto de trabajo de Agente de Atención al Cliente mantendrán su actual escalafón de manera independiente, mientras se mantengan en esa categoría.

Inicio y final de la actividad

El personal adscrito a una determinada Zona iniciará y finalizará su actividad, todos ellos, en la estación que previamente se haya determinado. A modo de ejemplo, en las zonas donde haya Depósitos de trenes, dichas estaciones serán preferentes para ser el punto de entrada y salida.

Turnos de trabajo

La actuales franjas de horario que son: tiempo total + tiempo total + tiempo parcial, podrán ser modificadas en su secuencia previo análisis de la Comisión Mixta y Paritaria.

Igualmente, podrán concurrir jornadas a tiempo total con reducciones de jornada, en la misma franja horaria.

Cambios de fiesta

Cuando un empleado tenga interés en cambiar un día de trabajo por un día de fiesta, o viceversa, intentará consensuarlo en primer lugar con su Jefe de Zona. En el supuesto de que no sea posible acceder a dicha petición del empleado, éste podría intercambiarse el día de fiesta con otro compañero de su propia Zona, comunicándolo posteriormente, pero antes de su efectividad, al Jefe de Zona.

Como excepción se podrá autorizar el cambio con otra zona, quedando el empleado que trabaja adscrito ese día a esa zona. Estos cambios sólo se autorizarán en el caso de haberse agotado las posibilidades de cambio descritas en el párrafo anterior y si se cumplen las condiciones específicas que regulará la Comisión Mixta y Paritaria.

Todos los cambios de fiesta deberán mantener, como mínimo, un intervalo de 12 horas entre el final y el inicio de la actividad del día siguiente, así como los demás requisitos básicos de descanso.

Sistema de fiestas

La implantación del NMO en Explotación significará estructurar 4 letras de fiesta entre los AAC, de tal manera que se pueda garantizar el disfrute del descanso semanal, coincidiendo con fines de semana, cada quince días.

Vacaciones

La regulación del disfrute de vacaciones se basará en el actual acuerdo de vacaciones de aplicación al colectivo de taquillas.

Petición general de ofertas de actividades

En el período de transitoriedad con la puesta en marcha del NMO se realizarán aproximadamente de manera anual.

En las peticiones se solicitará, por ese orden, Turno de trabajo, Zona de preferencia y letra de fiesta.

Las ofertas de actividad sólo de tren se cubrirán preferentemente por el colectivo de Motoristas Instructores.

Como criterio general, se mantendrá la letra de fiesta del AAC que cambie de turno o zona.

En el supuesto de tener que cambiarse la letras de fiesta por equilibrio de las mismas en un turno o zona, se ajustará el calendario individual de fiestas del AAC afectado al efecto de cumplimiento de la jornada anual.

Asimismo se podrán realizar peticiones parciales (dentro de una misma Gerencia) por prolongaciones de línea, ingresos en plantilla, ampliaciones de contrato a tiempo total, cobertura de vacantes, jubilaciones parciales, etc.

No obstante lo anterior, también será posible establecer horarios, con horas de entrada/salida ligeramente diferente a los turnos antes citados. Estos supuestos, previamente se comunicarán al Comité de Empresa, justificando las causas que así lo exigen y facilitando la libre escogida entre los empleados de la Zona afectada.

Tiempo máximo de conducción continuada.

Durante la fase de implantación del N.M.O., y como criterio general, los/las AAC conducirán como máximo alrededor de tres horas continuadas, con una oscilación máxima de 15 minutos, sin que ello signifique límite alguno ante situaciones excepcionales.

Seguridad

Durante la implantación del N.M.O. en Explotación, se mantendrán las actuales cabinas del Jefe de Estación, la cuales se irán adaptando progresivamente a un modelo de Centro de Control de la Estación similar a las actualmente existentes en L11.

Los AAC deberán simultanear su presencia en dicha cabina con la correspondiente presencia física en la estación fuera de la cabina, para lo cual, se establecerán franjas horarias.

En este sentido, y para incrementar la sensación de seguridad la empresa continuará con su programa de introducir nuevos elementos tecnológicos como instalación de alarmas en puntos específicos, incrementar el número de cámaras de TV/Video, priorización de las comunicaciones, etc., que serán tratados en la Comisión Mixta y Paritaria.

Taxi

El importe total anual no será superior al dedicado por este concepto el año 2003 incrementado con el IPC.

Mientras no se finalicen los trabajos de distribución y regulación que debe realizar la Comisión Mixta y Paritaria, se mantendrá el actual sistema de percepción.

COMANDAMENT TÈCNIC OPERATIU (CTO)

La categoría de Comandament Tècnic Operatiu estará formada por los/las Mandos Intermedios de Estaciones, Circulación y Cobertura.

Funciones

Entre las funciones del CTO cabe destacar la atención al panel del CCM de la Línea a la que esté adscrito, atención a las instalaciones de las estaciones, atención a las exigencias técnicas de los trenes, impartir formación, así como a las necesidades derivadas de la movilidad del pasaje como la información y atención al cliente desde el Puesto Central (CCM).

Tendrán dependencia directa del/la Responsable Operativo de la respectiva Gerencia, y su ámbito de actuación será la globalidad de la línea, según la planificación de tareas de la misma, con la disponibilidad necesario de prestación de servicio, ajuste de jornada diaria y fiesta semanal para garantizar la correcta cobertura del servicio programado.

La Comisión Mixta y paritaria establecerá los criterios y mecanismos que garanticen la prestación del servicio nombrada en el párrafo anterior.

Formación

- Común: Formación técnica sobre los elementos fijos de las estaciones (mantenimiento y resolución de incidencias de primer nivel).
- Específica para los/las actuales MIE's (Estaciones): Formación técnica sobre trenes, otros elementos relacionados con la circulación de los trenes, etc.
- Específica para los/las actuales MIT's (Trenes): Formación sobre sistemas de venta, elementos de las estaciones, atención al cliente, etc.

- Específica para los actuales MIC's (Cobertura): Formación técnica sobre trenes y otros elementos relacionados con la circulación de los trenes, así como formación sobre sistemas de venta, elementos de las estaciones, atención al cliente, etc.

Sistema de fiestas

El turno de mañana y de tarde disfrutarán aproximadamente del 66% de los fines de semana del año.

El turno de noche, disfrutará aproximadamente del 50% de los fines de semana del año (fines de semana alternos).

Escalafón

Existirá un único escalafón de C.T.O.'s y el criterio de ordenación será idéntico al aviso de convocatoria a la categoría de Mando Intermedio y en el caso de coincidencia el número de empleado. En los supuestos de contratación externa, se entenderá la fecha de la misma como la que fijará la ordenación en el escalafón.

Petición general de ofertas de actividad

1 vez cada tres años se realizará una petición y asignación de Gerencia, turno y letra de fiesta de todos los C.T.O.'s.

Los CTO's estarán asignados por Gerencia.

Horarios y turnos

Se cubrirán las 24 horas del día en 3 turnos de trabajo de 8 horas.

Art. 31 .- Jornada de trabajo.-

Se establece, a partir de la vigencia de este Convenio Colectivo, la reducción de 24 horas de la actual jornada anual de 1.714 horas, quedando fijada la misma en 1.690 horas anuales.

Para el año 2004 se podrán adoptar fórmulas de abono económico en los supuestos de imposibilidad en su disfrute.

Art. 32.- Vacaciones.-

En todos aquellos sectores que tengan unas peores condiciones, las vacaciones se realizarán en los tres meses de verano, pudiéndose solicitar su disfrute fuera de los mismos, a petición del trabajador/ra, sin que ello signifique variación en el resto de condiciones.

Art. 33.- Formación.-

Para los/las empleados/as actualmente en plantilla, la formación necesaria para la puesta en marcha de los NMO se efectuará a cargo de la Empresa dentro de la jornada o en sustitución de la misma. La Comisión Mixta y Paritaria articulará el desarrollo para las actividades de formación.

CAPÍTULO IV: POLÍTICA SOCIAL.

Art. 34.- Excedencias.- Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores al respecto, se acuerda:

Maternidad.- Se establece por un máximo de 5 años la excedencia por maternidad, con reserva de puesto de trabajo los 3 primeros años y cómputo de 2 años a efectos de antigüedad.

La solicitud de reingreso se realizará con 30 días de antelación y será efectiva en el plazo máximo de 3 meses.

Durante dicho periodo de excedencia, no se podrá realizar ninguna otra actividad remunerada.

Excedencias por cuidado de un familiar que requiera dedicación especial.- Se establece por un periodo máximo de 2 años la excedencia por cuidado de un familiar que requiera especial atención, con reserva del puesto de trabajo durante 1 año y cómputo de 1 año a efectos de antigüedad.

La solicitud de reingreso se realizará con 30 días de antelación, y será efectiva en el plazo máximo de 3 meses.

Durante dicho periodo de excedencia, no se podrá realizar ninguna otra actividad remunerada.

En ambos supuestos, maternidad y cuidado de un familiar, se respetarán las normas de derecho mínimo necesario que emanen de la normativa general aplicable a estos supuestos.

Excedencias voluntarias.- Cualquier empleado/a con al menos 1 año de antigüedad en la Empresa, tendrá derecho a solicitar una excedencia voluntaria de 1 año prorrogable hasta 5 años. Para poder prorrogar cada año el periodo, deberá comunicarlo por escrito con 30 días de antelación a la finalización del periodo en curso.

Treinta días antes de la finalización del último periodo, podrá solicitar el reingreso que, de existir vacantes, se hará efectivo en el plazo máximo de 3 meses.

Art. 35.- Ayuda Escolar.-

Para el año 2004 la ayuda escolar se establece en 15 €/mes, en 10 abonos de septiembre a junio y a partir de la firma del convenio, se percibirá alcanzados los 3 años de edad del hijo/a.

Para el año 2005, la ayuda escolar se establece en 18 €/mes, en 10 abonos de septiembre a junio.

Para el año 2006, la ayuda escolar se establece en 21 €/mes, en 10 abonos de septiembre a junio.

Para el año 2007, la ayuda escolar se establece en 24 €/mes, en 10 abonos de septiembre a junio.

El resto de condiciones para su percepción, se mantienen idénticas.

Art. 36.- Ayuda Guardería.-

A partir de la firma del convenio se establece, una Ayuda de Guardería para los hijos/as de empleado/a mayores de 4 meses y menores de 3 años en un importe de 74€ mensuales en 10 abonos de septiembre a junio.

La percepción de esta ayuda será incompatible con la percepción de la Ayuda escolar.

Art. 37.- Ayuda por Minusvalía.-

Para el año 2004, se establece en 108€ por 11 meses y por beneficiario, y un abono de 324€ en el mes de junio de cada año.

La percepción de este abono queda sujeto a las siguientes condiciones:

1. Como ayuda a los hijos/as o cónyuge disminuidos del empleado/a, este abono se establece para cada hijo/a o cónyuge reconocido como disminuido/a por el ICASS y siempre y cuando se acredite anualmente, que sus ingresos no superan el doble del salario mínimo interprofesional y que forman parte de la misma unidad familiar. Para el caso del cónyuge, a las solicitudes presentadas con posterioridad a la firma del presente convenio colectivo, se exigirá además que el porcentaje de disminución, reconocido por el ICASS, sea igual o superior al 65%.

2. Cuando el/la empleado/a solicite dicha ayuda por tener otros familiares a su cargo, deberá acreditar el reconocimiento de disminución por el ICASS y que tiene, él o su cónyuge, la tutela judicial. A su vez, anualmente deberá acreditar que los ingresos del familiar no superan el salario mínimo interprofesional y que forman parte de la misma unidad familiar.

Art. 38.- Préstamo para la adquisición de vivienda habitual.-

Se establece el tipo de interés del préstamo para la adquisición de vivienda habitual en un 3% anual, un punto por debajo del vigente hasta este momento. El tipo de interés de este préstamo podrá ser revisado ante cambios importantes en la coyuntura económica y en el mercado de financiero, que indicasen grandes diferencias entre este tipo de interés y los de referencia para los préstamos hipotecarios. En ningún caso podrá superarse el 4%.

Tras finalizar los trabajos de definición de la Ayuda al Transporte Taxi, se articulará la posibilidad de ampliarlo hasta la 6ª corona del sistema tarifario integrado actual de la ATM.

En tanto en cuanto no se finalicen los trabajos de la Comisión Mixta y Paritaria sobre la Ayuda al transporte Taxi, se concederán estos préstamos a los empleados que los soliciten y su residencia habitual se encuentre en alguno de los municipios que configuran las tres primeras coronas del sistema tarifario integrado de la ATM, y, excepcionalmente y con la pérdida del derecho a la Ayuda al transporte Taxi, a los que su residencia habitual se encuentre en alguno de los municipios que configuran las coronas cuarta, quinta y sexta del sistema tarifario integrado de la ATM

Art. 39.- Préstamo de reformas.-

El Préstamo de Reformas se eleva a 5.500 € que se devolverá en 32 o 40 pagos.

Art. 40.- Uniformidad.-

Dadas las condiciones de trabajo y ambientales de nuestro entorno laboral, en la intención de que los/las trabajadores/as realicen su cometido en las condiciones más cómodas y confortables posibles, podrán vestir correcta e indistintamente el uniforme de verano o de invierno en cualquier época del año.

Art. 41.- Pases libre circulación.-

Se concederá el pase de familiar de empleado/a, de acuerdo con la normativa vigente de aplicación, a los/las trabajadores/as con contrato de trabajo temporal de duración superior o igual a 6 meses.

La Dirección de la Empresa solicitará a la ATM, o a quien corresponda, que la reciprocidad de pases existentes en la actualidad, o de futuro, con los distintos operadores del transporte acogidos a la denominada integración tarifaria, sea ampliado a los pensionistas y familiares que tengan derecho a pase de libre circulación de TMB.

Art. 42.- Invalideces.-

En caso de que a un empleado/a con incapacidad permanente le sea revisada y revocada la misma por parte de la Seguridad Social, dentro del plazo temporal que se fije para ello en la resolución administrativa que se la concedió, o prórroga de la misma, la Empresa lo reintegrará en su anterior puesto de trabajo o similar, pasando a desarrollar las funciones del mismo, sin más limitación que la que se indique en el documento administrativo del órgano oficial que se la ha revocado o revisado.

Art. 43.- Puestos de trabajos alternativos.-

La Comisión Mixta y Paritaria desarrollará una nueva regulación y determinará el inventario global de puestos debiendo haber finalizado los trabajos a 31/12/04. En cualquier caso y hasta la nueva regulación se mantendrá la normativa actual.

Art. 44.- Jubilación Parcial.-

Constituye el objeto de este acuerdo incentivar las jubilaciones parciales con contrato de relevo de duración determinada a partir de los 60 años de edad, al amparo de lo previsto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, R.D. Ley 15/98 de 27 de Noviembre, R.D. 144/99 de 29 de Enero, Ley 12/01 de 9 de Julio, R.D.1131/2002 de 27 de Noviembre 2002, y demás legislación concordante.

Jubilación parcial, de acuerdo con la normativa aplicable, es la iniciada por el/la trabajador/ra después del cumplimiento de los 60 años, y como máximo hasta el cumplimiento de los 65 años, simultanea con un contrato de trabajo vinculado a un contrato de relevo según la legislación citada.

Podrán acogerse a esta modalidad de jubilación parcial, en un porcentaje igual al 85 % (máximo jornada de trabajo del 15%), aquellos trabajadores/ras que tengan la edad de 60 años cumplida y reúnan las condiciones exigidas para tener derecho a pensión contributiva. Excepcionalmente y a petición del interesado/a, podrá optar por un porcentaje menor de jubilación, y por tanto mayor tiempo de trabajo, que conjuntamente será el 100% como mínimo.

El/la trabajador/a interesado en acogerse a esta modalidad de jubilación parcial, cursara la solicitud de la misma ante la Seguridad Social, informando a la Empresa, mediante copia registrada, de la solicitud de la misma.

Cuando la entidad gestora de la Seguridad Social le reconozca al solicitante el derecho a la jubilación parcial y le informe de la cuantía que pudiera corresponderle y, en caso de que este decida aceptar esta modalidad de jubilación, comunicara a la Empresa su decisión. La Empresa dispondrá de un plazo máximo de tres meses desde la comunicación del trabajador/ra hasta la fecha efectiva de jubilación parcial. En casos excepcionales, se podrá acortar dicho plazo.

La jornada laboral del trabajador/ra en situación de jubilación parcial será la equivalente al 15 % del computo de la jornada anual pactada en convenio y para cada uno de los años que le resten hasta su pase a la situación de jubilado/a total. Excepcionalmente y a petición del interesado/a, podrá optar por un porcentaje menor de jubilación, y por tanto mayor tiempo de trabajo, que conjuntamente con la del sustituto será, el 100% como mínimo.

Es voluntad de las partes, para mejor desarrollo de este acuerdo, que la jornada del trabajador/ra jubilado/a se desarrolle en jornadas laborales completas y consecutivas hasta el cumplimiento del computo de jornada resultante del calculo del párrafo anterior, para cada uno de los años. A petición del trabajador/ra, se podrá acordar otra modalidad de cumplimiento de jornada.

El/la trabajador/ra que se contrate para sustituir al trabajador/ra que se jubile parcialmente, podrá ser de categoría profesional diferente a la del trabajador/ra jubilado/a y su incorporación se efectuara siendo el último en el escalafón de la categoría contratada. Se garantiza, al margen de la modalidad contractual que pueda utilizarse para la mencionada sustitución, que el sustituto/a perciba el salario íntegro, según el porcentaje de jornada a que se contrate, del puesto de trabajo o categoría que ocupe.

La duración del contrato de relevo, que se realizará a jornada parcial o completa, será igual a la del tiempo que le falte al trabajador/ra relevado para alcanzar la edad de jubilación.

Los/las contratados/as durante los dos primeros años (2004 y 2005) pasarán a contrato indefinido al finalizar este contrato de sustitución.

La retribución del 15% de la jornada a realizar por el/la trabajador/a jubilado/a parcialmente a cargo de la Empresa, se calculará sobre el 100% de los conceptos salariales fijos. Su abono se realizará igual que al resto del personal de la Empresa a tiempo parcial, es decir 12 mensualidades y las pagas extraordinarias de Marzo, Junio, Septiembre, Diciembre y la Gratificación de Vacaciones, en las condiciones pactadas en convenio.

La actualización de estas cantidades se realizarán anualmente, hasta la conclusión de la situación de jubilado/a parcial, según los incrementos salariales que se pacten en convenio y mientras dure su situación de jubilado/a parcial, el concepto de antigüedad mantendrá su propia dinámica en cuanto a la generación de cuatrienios.

El resto de condiciones sociales (ayuda escolar, ayuda a disminuidos, préstamo de vivienda, préstamo de reformas, fas, etc.) se mantendrán íntegramente como al personal de tiempo parcial.

El presente acuerdo de jubilación parcial a partir de los 60 años tendrá validez mientras la legislación aplicable al efecto así lo establezca o se cambie en otro convenio. No obstante, en previsión de importantes cambios estructurales en el modelo empresarial actual, transcurridos diez años a partir de la firma del convenio, se revisará la aplicación del modelo de jubilación parcial aquí acordado.

Los/las trabajadores/as que a la firma del convenio, estén contratados a tiempo parcial, con contrato de trabajo de duración indefinida o de duración determinada, podrán si lo desean, ampliar su contrato de trabajo hasta tiempo total, conjugándose esta acción, con las sustituciones derivadas de los/las trabajadores/as que se acojan al programa de jubilación parcial.

La Comisión Mixta y Paritaria desarrollará los criterios de aplicación de la Jubilación Parcial con los nuevos modelos organizativos propuestos, así como los de los actuales sectores existentes en la Empresa, y las posibles ampliaciones de contrato hasta tiempo total indicadas en el párrafo anterior.

Art. 45.- F.A.S.-

El importe a destinar al F.A.S. será:

- Año 2004: 107000€.
- Año 2005: 110000€.
- Año 2006: 115000€.
- Año 2007: 120000€.

Art. 46.- Lote de Navidad.-

Los pasivos y todos los/las empleados/as, en situación de activo en la Compañía a 1 de Diciembre de cada año, independientemente de su tipo de contrato, tendrán derecho al lote de Navidad.

CAPÍTULO V: COMISIÓN MIXTA Y PARITARIA

Se crea una Comisión Mixta y Paritaria de interpretación, aplicación y seguimiento del convenio y aquellas otras funciones de desarrollo específicamente previstas en el presente convenio.

1. Composición.- Dicha comisión estará compuesta por hasta seis miembros elegidos por cada una de las dos representaciones de la Comisión Negociadora que hayan firmado el presente Convenio y se reunirán a petición de cualquiera de las partes de la misma.

Se garantiza que en la parte que representa a los trabajadores habrá como mínimo un miembro de cada sindicato firmante del presente Convenio Colectivo.

2. Actas de las reuniones.- De estas reuniones se levantará un acta que recogerá los acuerdos a los que se haya llegado, en el cual, después de su firma, tendrá que ser remitida al organismo competente para su archivo, según establece la normativa vigente.
3. Reclamaciones.- Cualquier posible reclamación por lo que respecta a la interpretación o aplicación de este Convenio Colectivo tendrá que ser sometida a esta comisión, que levantará el acta correspondiente, como vía previa a la vía jurisdiccional y quedarán excluidas de este trámite todas las reclamaciones de carácter individual.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA I

Ambas partes firmantes, se comprometen en un plazo máximo de un mes en establecer, de futuro, distintas alternativas para los distintos colectivos, adheridos o no adheridos al Plan de Pensiones, en materia de protección social.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA II

Período de transición a Agente de Atención al Cliente:

Para poder aplicar el abono de la Prima de Agente de Atención al Cliente de manera anticipada a partir del día 1 de Mayo de 2005, es imprescindible un período de transición a fin de acomodar los actuales criterios organizativos de las categorías de procedencia a esta nueva para permitir un traspaso lo más ordenado y correcto posible.

En dicho sentido, la Comisión Mixta y Paritaria negociará los actuales criterios de organización del trabajo que se opongán al nuevo modelo entre ellos, sin ánimo exhaustivo los siguientes:

- Servicios de descansos.
- Zonificación de las líneas.
- Propiedad de los servicios en estaciones.
- Número de vueltas por línea..
- Creación de 4 letras de fiesta en trenes.
- Predisposición a la formación.
- Cómputo horario.
- Descansos centrados.
- Tiempo de solape en la entrada y salida del servicio.
- Ayudas a la información de los clientes.
- Petición de vacaciones anuales.
- Servicios de documentación y valijas.
- Tareas fuera de la cabina o taquilla.
- Reducción progresiva de los servicios partidos.