

4261 ORDEN de 8 de enero de 1981 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Ministerio por don Filiberto Lorenzo Leal Triana.

Ilmo. Sr.: Habiéndose dictado sentencia por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Las Palmas de Gran Canaria, en el recurso contencioso-Administrativo interpuesto contra este Ministerio, por don Filiberto Lorenzo Leal Triana,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos, cuyo fallo dice lo que sigue:

«Fallamos: Que desestimamos el presente recurso de apelación, interpuesto por la representación de don Filiberto Lorenzo Leal Triana, debemos confirmar y confirmamos la sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Las Palmas, el día catorce de mayo de mil novecientos setenta y cinco; sin hacer expresa imposición de costas en segunda instancia.»

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I.
Madrid, 8 de enero de 1981.—P. D., el Subsecretario, José Miguel Prados Terriente.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio.

4262 RESOLUCION de 29 de octubre de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 656 la gafa de montura tipo universal de protección contra impactos, modelo «Prodesa-1», fabricada y presentada por la Empresa «Prodesa», de Barcelona.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la gafa de montura tipo universal de protección contra impactos, modelo «Prodesa-1», con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la gafa de protección contra impactos, marca «Prodesa», modelo «Prodesa-1», con oculares de clase C y protección adicional 070, fabricada y presentada por la Empresa «Prodesa», con domicilio en Barcelona, 28, pasaje Doctor Nubiola, sin número, como gafa de montura tipo universal para protección contra impactos.

Segundo.—Cada gafa de dichos modelo, marca y clase, llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra C, y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: «Ministerio de Trabajo-Homologación 656, de 29-X-1980. Prodesa/Prodesa-1/070».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-16, de gafas de montura tipo universal para protección contra impactos, aprobada por Resolución de 14 de junio de 1978.

Madrid, 29 de octubre de 1980.—Por el Director general, el Subdirector general de Relaciones Laborales, Jesús Velasco Bueno.

4263 RESOLUCION de 4 de noviembre de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 657 el zapato de seguridad marca «Jal», modelo «1000», fabricado y presentado por la Empresa «Calzados Riojanos, Sociedad Anónima», de Arnedo (Logroño).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación del zapato de seguridad marca «Jal», modelo «1000», con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución en cuya parte se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el zapato de seguridad marca «Jal», modelo «1000», fabricado y presentado por la Empresa «Calzados Riojanos, S. A.», con domicilio en Arnedo (Logroño), polígono de Renocal, sin número, como elemento de protección personal de los pies contra riesgos mecánicos de clase I, grado A.

Segundo.—Cada zapato de seguridad de dichos marca, modelo, clase y grado, llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a las condiciones técnicas del mismo, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «Ministerio de Trabajo-Homologación 657, de 4-XI-1980. Zapato de seguridad-clase I-grado A.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-5, de calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid, 4 de noviembre de 1980.—Por el Director general, el Subdirector general de Relaciones Laborales, Jesús Velasco Bueno.

4264 RESOLUCION de 6 de febrero de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Transportes Ferroviarios Especiales, S. A.» (TRANSFESA).

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Transportes Ferroviarios Especiales, Sociedad Anónima» (TRANSFESA), recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 22 de enero de 1981, suscrito por la Comisión Negociadora, integrada por la representación de la Empresa y la de los trabajadores, el día 17 de enero de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,
Esta Dirección General acuerda:

- 1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2.º Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).
- 3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 6 de febrero de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «TRANSPORTES FERROVIARIOS ESPECIALES, S. A.» (TRANSFESA)

TITULO PRIMERO

Disposiciones de carácter general

CAPITULO PRIMERO

Principios generales

Artículo 1.º *Declaración.*—El presente Convenio Colectivo es suscrito por las representaciones laborales y dirigentes de la Empresa «Transportes Ferroviarios Especiales, Sociedad Anónima» (TRANSFESA), en el marco del Estatuto de los Trabajadores, para regular las relaciones laborales, organización del trabajo, sistemas y cuantías de las retribuciones, régimen de la representación del personal en la Empresa, condiciones de trabajo, productividad y garantía de la paz laboral, declarando ambas partes negociadoras su propósito de dar a dichas normas la permanencia en el tiempo que de su propia naturaleza se derive para obtener la más amplia seguridad jurídica en los campos señalados.

Art. 2.º *Comisión paritaria.*—Para cuidar de la vigilancia en la aplicación de lo dispuesto en este Convenio, conocer de cuantas materias o disposiciones se produzcan en su cumplimiento y actuar como órgano de interpretación en los términos que más adelante se regulan, se designa una Comisión paritaria cuya composición ha de ser ratificada o modificada al comienzo de cada año natural en tanto se mantenga la vigencia del Convenio, uniendo dicha composición como anexo al mismo, y de la que formarán parte tres miembros designados por la Dirección-Gerencia y otros tres miembros designados por los representantes de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio o de su revisión.

Art. 3.º *Compensación.*—Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituyen a todas las actualmente en vigor en la Empresa, especialmente a las comprendidas en la Ordenanza Laboral del sector y Reglamento de Régimen Interior, que se aplicarán tan sólo en defecto de norma pactada o como medio de interpretación en cuanto sea procedente, al reconocer ambas partes que la normativa contenida en este Convenio se acomoda a la legislación vigente, responde a las condiciones actuales del trabajo en la Empresa y resulta en su conjunto más beneficiosa para ambas partes todo ello sin perjuicio de que si algún trabajador o grupo de trabajadores tuvieran reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las aquí pactadas, serían respetadas con carácter estrictamente personal con respecto al principio de condición más beneficiosa, si bien dichas condiciones personales tendrán carácter de absorbibles hasta la incorporación del trabajador o grupo a la normativa general, todo ello de modo paulatino y sin que dicha absorción, salvo en caso de modificación general de clasificación profesional, cambio de destino o condiciones generales que representen mejora sobre las que le correspondieran si no hubiere lugar a las mismas, pueda realizarse en menos de dos anualidades.

Art. 4.º *Absorción.*—Las mejoras de todo orden, económicas, funcionales, de organización de trabajo o de jornada laboral,

que pudieran acordarse por disposición legal, convenio de ámbito superior o norma de obligado cumplimiento sobre las contenidas en el presente Convenio, total o parcialmente, tendrán carácter de compensables y absorbibles por las condiciones del mismo en cuanto estas últimas, globalmente consideradas en cómputo anual, resulten más favorables a los trabajadores, y sólo en caso contrario se incrementarán sobre las aquí pactadas.

Art. 5.º Vinculación.—Ambas partes convienen expresamente que las normas pactadas en el presente Convenio serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente en cuanto a revisión de condiciones económicas, de jornada, calendario laboral y demás a las que se les confiere carácter no normativo. En caso de que alguna de estas normas resultare alterada por disposición legal, la Comisión paritaria deberá acordar, dentro de los treinta días siguientes a la fecha de publicación de dicha norma, si procede modificación parcial o nueva consideración global del texto del Convenio.

Art. 6.º Contenido.—El presente Convenio comprende en su articulado las normas de obligado cumplimiento en las relaciones laborales que han de observar ambas partes durante la vigencia del mismo, así como los principios a que deben someterse las normas de revisión periódica para cada anualidad, se hacen y harán figurar en anexos por su propia naturaleza variable y que comprenderán todo lo relativo a jornada de trabajo y calendario laboral, cuantías retributivas en todos los conceptos salariales, sistema de desplazamientos y dietas, composición de la Comisión paritaria para cada anualidad, calificación de puestos de trabajo, señalamiento de los que exijan requisitos objetivos para cubrirlos, organización territorial y funcional y demás materias de ordenación anual, las cuales han de ser ratificadas o modificadas expresamente para cada año natural. El contenido del articulado tendrá la consideración de normativo y el contenido de los anexos de obligatorio a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86, 3, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 7.º Paz social.—Ambas partes declaran su voluntad de que el establecimiento de las condiciones que contiene el presente Convenio conduzca a la paz social, entendida como el cumplimiento más estricto por cada parte de sus obligaciones, el mantenimiento de un clima de recíproca armonía y entendimiento, la comunicación mutua de cuanto pueda ser de interés para la otra parte, la entrega a la mayor productividad y rendimiento de la Empresa con espíritu objetivo por encima de conveniencias personales y el compromiso de no acudir a ninguno de los medios que el ordenamiento legal permita para la resolución de diferencias individuales o colectivas sin antes buscar la solución en la Comisión paritaria y, en su defecto, en procedimiento arbitral que se dirimirá conforme a la legislación vigente en esta materia.

CAPITULO II

Ambitos de aplicación

Art. 8.º Territorial.—Las normas contenidas en el presente Convenio serán aplicables en todos los centros de trabajo que la Empresa mantiene o en el futuro mantenga en cualquier lugar del territorio nacional, incluso en los casos en que por su ubicación y función mantengan relaciones y cometidos a caballo de una frontera.

Art. 9.º Personal.—El presente Convenio afecta a todos los trabajadores fijos de plantilla con contrato por tiempo indefinido que presten sus servicios en la Empresa, excepto a los de alta dirección comprendidos en el artículo 2.º, 1, a), del Estatuto de los Trabajadores, para los que el mismo tendrá carácter supletorio de las condiciones que para ellos rijan, sin perjuicio de lo establecido al respecto en los artículos del presente Convenio. Cuando un grupo de trabajadores, constituido por los que guarden unidad funcional, pacten al efecto con la Dirección de la Empresa, podrán establecer su propio Convenio, dejando de estar comprendidos en el que ahora se pacta, sin que ello afecte a la permanencia de éste para el resto de los trabajadores. Asimismo quedarán comprendidos en el ámbito personal de este Convenio, en los términos y con el alcance que en cada caso se señale, aquellos trabajadores que, procedentes de la plantilla de la Empresa, pasen a prestar servicios temporalmente en cualquier otra, nacional o extranjera, con la que aquélla guarde relación funcional, cuando sea consecuencia de acuerdo entre el trabajador y la Dirección de la Empresa.

Art. 10. Temporal.—El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1981, y en su parte normativa, compuesta por la totalidad del articulado, estará en vigor hasta el 31 de diciembre de 1982, siendo prorrogado por la tática por periodos bianuales, salvo denuncia de alguna de las partes comunicada a la otra parte y a la Comisión paritaria con una antelación mínima de dos meses a la fecha de finalización del periodo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. A estos efectos se estimará que tiene consideración de parte como representación de los trabajadores el Comité de Empresa de la oficina central o de cualquier otro centro en el que pueda constituirse en el futuro y los Delegados de personal de los demás centros, así como las representaciones sindicales en la Empresa que cuenten con un mínimo de afiliación en una o en las que acuerden la denuncia de un sesenta por ciento del personal de la Empresa. El contenido de carácter obligatorio recogido en los anexos tendrá una vigencia anual, y su prórroga, en caso de acordarla, habrá de ser expresa.

La parte del Convenio a que se le confiere el carácter de normativa y con vigencia bianual sólo será modificada cuando, tras la denuncia a que se refiere este mismo artículo en sus primeros párrafos, se alcance un acuerdo entre las partes que permita sustituir la norma o normas denunciadas, y entrarán en vigor dichas modificaciones a partir del comienzo del año natural inmediato a la fecha del citado acuerdo, en cuyo momento comenzará el cómputo del periodo bianual de vigencia. La parte con carácter obligatorio, cuya prórroga anual ha de ser expresa, se considerará automáticamente prorrogada a falta de acuerdo sobre nuevas condiciones en su contenido, acuerdo que habrá de determinar de modo expreso la fecha a partir de la que se aplicarán dichas nuevas condiciones.

Si las deliberaciones para el establecimiento de nuevas condiciones o modificación normativa entra en punto muerto sin acuerdo entre las partes, cualquiera de ellas podrá proponer el sometimiento de las diferencias al juicio arbitral y la otra parte vendrá obligada a aceptarlo si han transcurrido quince días en dicho punto muerto.

Art. 11. Funcional.—El presente Convenio comprende la normativa correspondiente a las siguientes materias:

- Organización del trabajo en la Empresa.
- Clasificación profesional.
- Determinación y valoración de los puestos de trabajo.
- Relaciones laborales.
- Representación del personal en la Empresa.
- Régimen retributivo.
- Régimen de jornada, calendario, descansos y licencias.
- Movilidad funcional y geográfica.
- Régimen disciplinario.
- Régimen de previsión voluntaria.

TITULO II

Organización del trabajo

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Art. 12. Facultad de organización.—La organización práctica del trabajo y la asignación individual o colectiva de funciones es facultad de la Dirección de la Empresa, quien se obliga a llevarla a cabo de tal forma que se obtengan la mayor eficiencia en el trabajo, el alcance de los objetivos empresariales y la máxima productividad, sin que ello afecte a los derechos e intereses de los trabajadores, los cuales, a su vez, se obligan a poner de su parte la máxima eficiencia y a adoptar las medidas conducentes a la obtención de dichas finalidades.

Art. 13. Información.—Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la Empresa, ésta informará a la representación legal de los trabajadores sobre reordenación del trabajo, modificaciones a establecer en su organización, creación y supresión de centros y puestos de trabajo y cuantas otras medidas puedan conducir a una mejor organización del trabajo, requiriendo el asesoramiento, orientación y propuestas de dicha representación sobre las citadas materias, productividad, racionalización del trabajo, valoración de puestos de trabajo e implantación y revisión de sistemas de control del trabajo y de medición y valoración del mismo.

Art. 14. Condiciones de trabajo.—Las especificaciones, normas de procedimiento e instrucciones se orientarán a la máxima eficacia funcional y productividad sin que supongan perjuicios físicos o morales al trabajador y respetarán las normas de seguridad e higiene en el trabajo vigentes.

Art. 15. Cometidos asignados.—Los cometidos asignados en el presente Convenio en la enumeración de categorías profesionales tienen carácter meramente enunciativo, por lo que todo trabajador vendrá obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le sean señalados por sus superiores, dentro de las funciones generales propias de su competencia profesional y de su titulación o formación específica, sin perjuicio de la asignación de cada uno a una plantilla, turno o unidad productiva, todo ello dentro de la jornada laboral y en un grado de dedicación y cantidad de trabajo estimado como normal para cada categoría profesional.

Art. 16. Definiciones.

a) Puesto de trabajo.—Es el conjunto de funciones y actividades que se desempeñan por una persona como un cometido determinado en el ámbito del proceso de producción de la Empresa.

b) Análisis de puestos de trabajo.—Es el estudio de los puestos de trabajo, de acuerdo con las necesidades funcionales de la Empresa, que conduce a su clasificación como consecuencia de la calificación que se efectúe con abstracción de las personas que los desempeñen y de su categoría profesional.

c) Requisitos del puesto de trabajo.—Son las condiciones personales y objetivas que es preciso reunir para ocupar cada puesto de trabajo y que vienen constituidas por títulos académicos, profesionales o técnicos, conjunto de conocimientos y experiencias, resultados de pruebas o exámenes que se puedan convocar, valoración psicoprofesional y antigüedad en otros determinados puestos de trabajo de la Empresa, pudiendo señalarse para cada puesto una o varias de estas condiciones según las categorías específicas de cada uno y las funciones al mismo asignadas.

d) **Calificación del puesto de trabajo.**—Es la asignación permanente o temporal de cada puesto de trabajo a una categoría profesional y escala. La asignación temporal tendrá lugar cuando la creación del puesto no tenga carácter indefinido, su análisis sea provisional o tenga un carácter experimental. La asignación permanente lo será en tanto no proceda una nueva clasificación profesional o nuevo análisis del puesto, sin perjuicio de que en cualquiera de estos casos se respeten las condiciones económicas de que disfrutó el titular del puesto «ad personam».

e) **Escalas.**—Son los grandes grupos en que se distribuyen las categorías profesionales en función de las características generales de los puestos de trabajo y/o de las propias categorías.

f) **Clasificación profesional.**—Es la distribución de las categorías profesionales encuadradas en las escalas que se constituyen para la asimilación de los puestos de trabajo de acuerdo con el análisis de los mismos. Cada categoría profesional será encuadrada en un nivel retributivo.

g) **Destino temporal.**—Es la asignación de una persona a un puesto de trabajo, tarea, unidad o centro de trabajo, por un tiempo determinado o para una función determinada, en cuyo período podrá disfrutar de condiciones económicas, asignación de viviendas y/o vehículo, régimen de jornada y categoría profesional eventual, que no quedarán consolidados al término del destino.

Art. 17. Movilidad del personal.—La movilidad del personal es la consecuencia que se deriva de la facultad que tiene la Dirección de la Empresa para modificar los puestos de trabajo o los destinos dentro de un centro de trabajo a fin de lograr la plena ocupación y el pleno empleo de todos y cada uno de los trabajadores de la Empresa, así como la consecución de una mejor y más racional explotación de la misma y el más adecuado servicio a sus clientes. La movilidad del personal puede presentar dos modalidades: Movilidad funcional, o cambio de puesto de trabajo, y movilidad geográfica, o cambio de destino, todo ello sin perjuicio de los supuestos de destacamento y de comisión de servicio.

Art. 18. Cambio de puesto de trabajo.—Es el supuesto de movilidad que se produce como consecuencia de lo dispuesto en el artículo precedente cuando tiene lugar dentro de los límites de un centro de trabajo. El cambio de puesto de trabajo tendrá carácter permanente o provisional, confiriéndole este último cuando su duración no exceda de seis meses.

Se producirá un supuesto de cambio de puesto de trabajo cuando la Empresa se encuentre con la necesidad de acomodar a su organización, con carácter más o menos amplio, a una más perfecta funcionalidad, a la mejor atención a los servicios o al pleno empleo, pudiendo —llegado el caso— producirse el cambio como consecuencia de petición del trabajador interesado, por mutuo acuerdo entre el trabajador y la Dirección de la Empresa o como resultado de la reordenación de puestos que se produzca, sin perjuicio en cada uno de estos supuestos de la facultad que asiste a la Dirección de la Empresa para establecer requisitos objetivos para los puestos que resulten vacantes, exigir a los aspirantes requisitos personales y establecer pruebas de aptitud y calificación.

Art. 19. Procedimiento.—Cuando se produzca un supuesto de movilidad funcional, la Dirección de la Empresa, tras ponerlo en conocimiento de la representación del personal, oír a las peticiones que sean formuladas por los interesados en cubrir la vacante o vacantes que se produzcan, otorgando una primera opción a quien o quienes, de entre los solicitantes, reúna los requisitos objetivos y personales que se exijan y cubran satisfactoriamente las pruebas de aptitud que pudieren establecerse.

Si del modo anterior no se llega a cubrir el puesto o puestos vacantes, la Dirección de la Empresa podrá optar entre pactar con un trabajador determinado las condiciones en que habría de cubrir la vacante, subordinándolo incluso a que en un plazo determinado alcance a cumplir los requisitos y capacitación que correspondan al puesto, o acudir a la contratación de un nuevo trabajador adecuado para el puesto, todo ello sin perjuicio de poder adoptar medidas de reordenación de los servicios, para mejor aprovechar las condiciones personales de la plantilla.

En todo caso, esta movilidad funcional respetará las normas contenidas en el capítulo III del título III del presente Convenio.

Art. 20. Normas generales de organización del trabajo.—Sin perjuicio de los cambios y modificaciones que pueda sufrir durante la vigencia del presente Convenio, como consecuencia de la facultad de dirección que confiere el Estatuto de los Trabajadores al empresario, el organigrama general de la Empresa responderá a las siguientes normas generales:

1.ª La Empresa se divide en organización central y organización periférica. La organización central comprende la Dirección de la Empresa y las unidades de trabajo dependientes de la misma, desde las que se imparten directrices, se ordenan tareas, se controlan ejecuciones y se reúnen informaciones. Estas unidades de trabajo, agrupadas en áreas, se configurarán en Departamentos, Servicios y Secciones, que configurarán la Oficina Central y el personal o unidades destacadas en otros lugares, pero funcionalmente adscritos a la organización central. La organización periférica comprende los centros de trabajo distribuidos de acuerdo con las necesidades empresariales dentro del territorio nacional para cuidar de la ejecución de la política de explotación, cumpliendo las directri-

ces e instrucciones de los órganos centrales y la atención directa a los servicios que la Empresa realice.

2.ª En la organización central, cada área —que estará a cargo de un Director de área o de un Subdirector general—, comprenderá —debidamente jerarquizados— Departamentos, Servicios y Secciones, en número a determinar en cada caso. Departamento es la unidad de trabajo de mayor importancia en la que se agruparán las unidades de menor rango que guarden entre sí una correlación funcional lógica. Servicio es la unidad de trabajo de menor importancia que puede encuadrarse dentro de un Departamento o adscribirse directamente a un área, funcionar independiente o integrada en una Jefatura común de servicios. La Sección es la unidad de más baja importancia y que se integra en un Departamento o en un servicio para la atención directa de unas determinadas tareas funcionalmente unitarias.

3.ª La creación de Negociados será facultativa de la Dirección de la Empresa, según la independencia y capacitación que exijan sus contenidos, constituyendo unidad de trabajo subordinada a otra de mayor rango.

4.ª La organización periférica se compone de Delegaciones regionales, Delegaciones de frontera y Agencias. Son Delegaciones regionales las dependencias que comprenden una demarcación territorial de una o más provincias en las que, por el volumen y calidad de los tráficos que en las mismas se generan o finalizan, precisan de una organización mixta de tipo comercial, administrativo y de tráfico con atención permanente durante todo el año, contando con una oficina de control y personal distribuido en uno o varios puntos ferroviarios. Delegaciones de frontera son aquellas dependencias situadas en puntos fronterizos hispano-franceses de comunicación ferroviaria con el país vecino en los que existe cambio de ancho de vía y cuya misión, aparte de las generales de gestión, control de circulación y despachos de entrada o salida, consiste en atender la coordinación de salida o entrada en el país vecino, en colaboración con la representación de la Empresa en el mismo, así como la explotación de tráfico en el territorio cercano a la frontera que se le señale. Agencias son las dependencias territoriales subordinadas directamente a la organización central y que cuidan la explotación y control del tráfico en una determinada zona interprovincial, sin que alcancen la calificación de Delegaciones en razón al volumen, complejidad e importancia de los tráficos.

5.ª En un plano inferior, Subagencia es la dependencia que atiende una provincia o una zona dentro de una provincia, subordinada a una Delegación regional o a una Agencia, y a la que por sus características especiales se le asigna esta calificación. Asimismo tendrán esta consideración aquellas dependencias que se vinculen directamente a la organización central de modo permanente o temporal por razones de extensión geográfica, clases de servicios, estabilidad, carácter experimental y volumen de plantilla.

6.ª Las Delegaciones regionales y agencias contarán con dependencias situadas en estaciones ferroviarias o puntos geográficos en los que de modo permanente o regular se desarrolle cada año actividad empresarial de explotación de transporte, contratación o prospección de mercados, y se justifique el mantenimiento de oficina abierta, denominándose genéricamente dependencias y pudiendo ser calificadas a los efectos de determinación de los puestos de trabajo que ocupen.

CAPITULO II

Representantes del personal

Art. 21. Reconocimiento.—La Empresa reconoce como representación legal de los trabajadores a quienes sean elegidos por los mismos como miembros de Comités de Empresa o Delegados de Personal, conforme a las disposiciones vigentes al efecto. Asimismo reconoce representatividad a los efectos que legalmente se señalen a las secciones sindicales de las Asociaciones que acrediten un mínimo de afiliados superior al 30 por 100 de la plantilla. Expresamente se reconoce a estos efectos la representatividad de la Asociación Profesional de Empleados de TRANSFESA.

Art. 22. Comunicación.—Para los asuntos de interés común de todos los trabajadores, los Comités de Empresa, Delegados de Personal y representantes de secciones sindicales mantendrán los intercambios que fueren precisos, determinando como interlocutor directo con la Dirección de la Empresa, a los efectos de información y comunicación, al Presidente del Comité de Empresa de la oficina central, a quien corresponde arbitrar el modo de distribución de la información recibida y canalizar la que haya de hacer llegar a la Dirección de la Empresa.

Art. 23. Obligaciones de la Empresa.—La Empresa facilitará a los representantes legales de los trabajadores tabloneros de anuncios para colocar sus avisos, locales para sus reuniones dentro de las disponibilidades de espacio de sus propias dependencias y el número de horas legalmente establecido para sus reuniones y gestiones. Asimismo facilitará a la Asociación Profesional de Empleados de TRANSFESA tabloneros de anuncios y medios de difusión de informaciones entre sus afiliados.

Art. 24. Informaciones.—Además de las informaciones que la Empresa ha de facilitar a los representantes legales de los trabajadores, a requerimiento de ellos, conforme al artículo 6, h) del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección de la Empresa les dará conocimiento de cualquier alteración en su organización, como se establece en el capítulo anterior del presente Convenio, de los sistemas de valoración y clasificación de los pue-

tos de trabajo, de la existencia de vacantes en la plantilla y de las condiciones exigidas para cubrirías.

Art. 25.—Reelecciones.—Las reelecciones para la designación de los representantes legales del personal se efectuarán en las ocasiones y plazo que legalmente se establezcan. Para los centros de trabajo en los que no tengan lugar las elecciones o reelecciones preceptivas, la Empresa reconocerá representatividad, mientras dure dicha situación, a los Delegados de las secciones sindicales acreditadas conforme al artículo 21 del presente Convenio.

CAPITULO III

Clasificación profesional

Art. 26. Principio.—El personal fijo de plantilla con contrato por tiempo indefinido se clasificará en escalas adscritas funcionalmente a la organización central o a la organización periférica y, dentro de cada una de ellas, en categorías profesionales. El personal eventual, fijo de carácter discontinuo, en prácticas o a tiempo parcial, será asimilado a una categoría profesional o gozará de calificación específica según se pacte individualmente en contrato.

Art. 27. Conceptos.—Tendrá consideración de organización central el conjunto de unidades de trabajo que asiste directamente a la Gerencia en la dirección, funcionamiento y explotación empresarial, estando constituida por la Oficina Central, oficinas directamente adscritas a la misma y aquellos puestos de trabajo que, pese a ubicarse geográficamente en otros lugares, tienen como cometido funcional la atención de tareas correspondientes a la organización central, estando subordinados a una unidad de trabajo de ésta. Tendrá consideración de organización periférica el conjunto de centros de trabajo restantes distribuidos por todo el territorio nacional cuya función principal sea la de atención a los transportes en origen, destino o tránsito, organización y control de circulaciones y promoción y prospección comercial, de acuerdo con las instrucciones que reciban de la organización central, todo ello sin perjuicio de la atención que hayan de prestar a cualquier otro cometido de interés para la Empresa.

Art. 28. Jerarquización.—Con arreglo a la clasificación profesional, los puestos de trabajo se jerarquizarán dentro de cada centro de trabajo o unidad productiva en una o varias líneas.

Art. 29. Categorías fuera de escala.—El personal directivo, superior y «staff» o consultor, que tenga vínculo laboral con la Empresa, sea de carácter general o especial, se clasifica fuera de escala y jerarquizado sobre todas ellas.

Art. 30. Esquema.—La clasificación de categorías profesionales en escala se acomodará al siguiente esquema:

a) Organización central:

A. Escala de informática, comprensiva de las categorías profesionales en que se encuadren los puestos de trabajo en ordenadores y teleproceso, para los que sean precisos conocimientos y/o titulaciones técnicas específicas.

B. Escala administrativa, comprensiva de las categorías administrativas, técnicas y comerciales, sea o no precisa titulación específica para los puestos de trabajo que sean adscritos a las mismas.

C. Escala de servicios internos, comprensiva de las categorías profesionales no asignadas a las anteriores escalas y que encuadren puestos de trabajo complementarios, subalternos, no cualificados o de servicios genéricos.

b) Organización periférica:

Dentro de este ámbito, una única escala, denominada periférica, comprenderá la totalidad de categorías profesionales a las que se asimilarán los puestos de trabajo funcionalmente establecidos en cada centro de trabajo, sean de condición administrativa, tráfico, comercial, subalterna o mixta.

Art. 31. Asignación.—Anualmente facilitará la Dirección de la Empresa a la representación del personal la clasificación de los puestos de trabajo, fijando los requisitos correspondientes a cada uno de ellos y las razones que motiven las modificaciones de asignación a la anterior, todo ello sin perjuicio a los derechos o situaciones personales consolidados.

CAPITULO IV

Personal directivo, superior y «staff» o consultor

Art. 32. Personal directivo.—Constituye el personal directivo aquel que tiene confiada por el Consejo de Administración la dirección efectiva de la Empresa y que constituye la Gerencia, estando compuesto por el Director general y/o Director gerente y el equipo directivo que en cada momento se encuadre en la misma, correspondiendo al Consejo de Administración la determinación de puestos y el nombramiento de las personas que han de cubrir cada uno de ellos y el área de atención que configure su competencia. Estas personas, aun cuando pueda ostentar alguna de ellas la condición de Consejero, estarán vinculadas a la Empresa por relación laboral de carácter especial y su nombramiento procede de la confianza que la Empresa deposita en ellas, por lo que podrán cesar en el cargo, sin perjuicio de continuar en plantilla laboral con la categoría que proceda, salvo que para dichos puestos hubiesen sido contratados directamente sin proceder de categoría laboral anterior

dentro de la misma Empresa, en cuyo caso se estará a lo que resulte del contrato individual que al efecto se suscriba, sin perjuicio de la aplicación del presente Convenio como norma supletoria.

Art. 33. Personal superior.—Es el personal que ocupa la dirección de un departamento, servicio o zona, con plena responsabilidad, bajo la dependencia directa de la Gerencia, sin perjuicio de que ésta asigne a alguno de sus componentes como superior inmediato de una o varias de dichas unidades. El personal superior podrá ser cabeza de línea o responsable de un sector geográfico o funcional con personal a sus órdenes perteneciente a cualquiera de las escalas.

Art. 34. Personal «staff» o consultor.—Es el personal que, de acuerdo con sus conocimientos y titulación, presta su colaboración a la Empresa asesorando, informando o realizando estudios en condición de «staff» o de consultor, sin facultades ejecutivas, con flexibilidad en cuanto a jornada laboral y asistencia a centros de trabajo, limitada a lo que fuere preciso para el cumplimiento de sus misiones, estando vinculados por relación laboral con la Empresa excepto en los casos en que la legislación vigente establezca expresamente otro tipo de vinculación o se pacte mediante contrato individual y siempre que se exija una dedicación plena o exclusiva a la Empresa.

Art. 35. Enumeración de categorías.—A título únicamente enunciativo y sin que presuponga para la Empresa la obligación de cubrir puestos de trabajo en cada una de ellas, las categorías profesionales de este grupo podrán ser las siguientes:

A. Personal directivo:

- Director gerente y/o Director general.
- Director adjunto.
- Director comercial, técnico, financiero, etc.
- Subdirector general de área.

B. Personal superior:

- Jefe de departamento.
- Jefe superior de servicios.
- Visitador de zona.

C. Personal «staff» o consultor:

- Controller.
- Médico de Empresa.
- Asesor financiero.
- Analista de inversiones.
- Auditor interno.
- Consultores.

Art. 36. Determinación.—La Dirección de la Empresa gozará de máxima libertad para determinar en cada momento el número y clase de los puestos de trabajo encuadrados en este grupo de categorías, pudiendo adscribir funciones de personal superior o consultor a personal directivo, reunir puestos y funciones en una sola persona o adoptar al respecto cualquier otra medida en aras a la mayor funcionalidad en la organización de la Empresa.

Art. 37. Condiciones laborales.—Aparte de las específicamente pactadas en contrato individual para cada una de las personas comprendidas en este grupo de categorías, lo dispuesto en el presente Convenio les será aplicado con carácter supletorio, sin perjuicio de que para la determinación de sus niveles retributivos, componentes salariales y demás condiciones económicas se establezcan cada año acuerdos especiales al margen de lo pactado en Convenio con carácter general, acuerdos que garantizarán aumentos retributivos proporcionalmente similares a los generales. En razón a estas condiciones especiales, el coste retributivo de este personal no se computará a efectos de fijación de la masa salarial ni se aplicará al mismo el reparto que se establezca del aumento de la misma, computándose sin embargo a los efectos de la aportación anual de la Empresa a la Mutualidad de Previsión Voluntaria.

CAPITULO V

Escala de Informática

Art. 38. Enumeración de categorías.—La escala de informática, aplicada exclusivamente a las unidades de trabajo encargadas de los servicios de ordenadores, comunicaciones y teleproceso, se compondrá de las siguientes categorías, enumeradas con carácter indicativo y sin que la Empresa venga obligada a cubrirías todas en ningún momento:

- Jefe de equipo.
- Analista.
- Programador de sistemas.
- Programador de aplicaciones de primera, segunda y tercera.
- Operador de sala.
- Operador de primera y de segunda.
- Perforista de primera y de segunda.

Art. 39. Jefe de equipo.—Es la persona que, dotada de los títulos y conocimientos adecuados, tiene a su cargo y bajo su responsabilidad la dirección de un equipo de informática y la planificación de sus tareas, tanto en lo referente a la explotación de los programas en funcionamiento como en el estudio, análisis y programación de aplicaciones, definiendo prioridades, coordinando actuaciones y cuidando de la ejecución de los trabajos. La Empresa se reserva la facultad, cuando considere existen causas funcionales que así lo aconsejen, de subdividir

esta jefatura de equipo en dos, que cuidarían, respectivamente, la explotación y análisis.

Art. 40. *Analista*.—Es la persona provista del título de Licenciado en informática y con experiencia en puesto de analista o programador de sistemas durante un mínimo de cuatro años, que se ocupa de las funciones de análisis y programación con conocimientos plenos de lenguajes, sistemas, organización de ordenadores y demás extremos necesarios para atender las necesidades de mecanización que pueda tener la Empresa. La titulación exigida puede sustituirse por una permanencia como Programador de sistemas con eficacia y eficiencia durante un mínimo adicional de otros cuatro años.

Art. 41. *Programador de sistemas*.—Es la persona que cuenta con titulación suficiente para esta función otorgada por Escuela Universitaria, Formación Profesional de segundo grado o tres cursos de licenciatura en informática, así como experiencia de cuatro años en puesto similar, que se ocupa de la concepción de programas y aplicación de sistemas. Si cuenta con el título de Licenciado en informática podrá acceder a esta categoría con una experiencia de sólo dos años.

Art. 42. *Programador de aplicaciones*.—Es la persona que, con titulación conferida por Escuela Universitaria o Formación Profesional de segundo grado, se ocupa de funciones propias de este puesto de trabajo. La falta de titulación exigida se puede sustituir por la otorgada por centros privados, que comprende, aparte de los cursos básicos de formación, el conocimiento de los lenguajes de aplicación, incluidos los precisos para terminales y télex, así como de las demás funciones complementarias que exija el cuidado de la sala que tenga a su cargo. Para acceder a esta categoría, además de las condiciones reseñadas, se exigirá una experiencia de un mínimo de cuatro años como Operador auxiliar. El Operador de sala será el responsable de la misma y tendrá a su cargo a los Operadores auxiliares del mismo turno de trabajo. Habrá tantos puestos de Operador de sala como turnos de trabajo. Si coinciden dos Operadores de sala en un mismo turno, por necesidades de trabajo, tendrá la Jefatura de la misma el más antiguo en la categoría o, en su defecto, el de más edad.

Art. 43. *Operador de sala*.—Es la persona que, con los conocimientos y experiencia necesarios y dotado de la titulación básica y específica por centros privados, o de titulación oficial, se encarga del funcionamiento de pupitres, consolas, terminales y télex, así como de las demás funciones complementarias que exija el cuidado de la sala que tenga a su cargo. Para acceder a esta categoría, además de las condiciones reseñadas, se exigirá una experiencia de un mínimo de cuatro años como Operador auxiliar. El Operador de sala será el responsable de la misma y tendrá a su cargo a los Operadores auxiliares del mismo turno de trabajo. Habrá tantos puestos de Operador de sala como turnos de trabajo. Si coinciden dos Operadores de sala en un mismo turno, por necesidades de trabajo, tendrá la Jefatura de la misma el más antiguo en la categoría o, en su defecto, el de más edad.

Art. 44. *Operador*.—Es la persona que, con la titulación básica de ordenadores y operación, otorgada por centro privado, presta funciones a las órdenes de un Operador de sala en pupitres, consolas, terminales y télex, así como en cometidos complementarios propios de la tarea de operación. Esta categoría se subdividirá en dos grados, en razón al número y clase de cursos de formación efectuados y a la experiencia en el puesto, requiriéndose un mínimo de dos años en el grado segundo para acceder al primero.

Art. 45. *Perforista*.—Es la persona que traduce a un soporte informático los impresos de datos que se le facilitan, verificando su exactitud, sin perjuicio de las demás tareas que le correspondan como complementarias o compatibles con su específico trabajo. Se subdividirán en dos grados, según la capacitación y experiencia, precisándose una antigüedad mínima de tres años en el grado segundo para acceder al primero.

Art. 46. *Requisitos*.—Anualmente, y como anexo al presente Convenio, la Dirección de la Empresa publicará el detalle de conocimientos y títulos que sean necesarios para acceder a cada categoría de las anteriormente expuestas; detalle que dependerá del tipo de ordenador y demás elementos complementarios, necesidades funcionales de la Empresa y oportunidades de formación del personal de informática. Por estas razones, este detalle se prorrogará de año en año, en tanto no se modifiquen los citados condicionantes.

En caso de que estos requisitos sean modificados de manera muy notoria, el personal afectado tendrá la oportunidad de convertirse a las nuevas técnicas con cursos a cargo de la Empresa y durante un tiempo limitado, al cabo del cual, si no ha superado la capacidad requerida, serán clasificados en la categoría profesional que mejor se acomode a sus conocimientos, siendo absorbible en dos años la diferencia salarial que se produzca o, en caso de no ser posible nueva clasificación, pasarán a la escala administrativa en categoría que se corresponda con un nivel retributivo inferior al que estuviese asimilada su anterior categoría.

Art. 47. *Otras funciones*.—Las categorías comprendidas en la escala de informática lo serán sin perjuicio de que, en la medida en que la jornada laboral lo permita y las necesidades funcionales lo exijan, las personas calificadas en las mismas hayan de realizar tareas dentro de su unidad de trabajo, tanto de informática como administrativas de carácter general.

Art. 48. *Funciones administrativas*.—La creación de puestos de trabajo que se clasifiquen en las categorías comprendidas en la escala de informática será independiente de que existan puestos de trabajo administrativo cubierto con personal de categoría profesional de la escala administrativa en la misma unidad de trabajo.

Art. 49. *Idiomas*.—Para acceder a cualquiera de las categorías de la escala de informática, excepto la de Perforista, es preciso el conocimiento y dominio del idioma inglés en grado

suficiente para la utilización fluida de los manuales, textos y libros de instrucciones propios de los cometidos de informática.

CAPITULO VI

Escala administrativa

Art. 50. *Enumeración*.—En la organización central los puestos de trabajo administrativos se adscribirán a alguna de las categorías profesionales siguientes:

- a) Jefe de Servicio.
- b) Jefe de Sección.
- c) Jefe de Administración.
- d) Jefe de Negociado.
- e) Oficial administrativo.
- f) Auxiliar administrativo.
- g) Aspirante administrativo.

Art. 51. *Jefe de Servicio*.—Constituye la máxima categoría administrativa de esta escala y es el empleado al que la dirección de la Empresa confía la dirección de un servicio de los en que la organización central se estructure, teniendo en cuenta la antigüedad, comportamiento laboral, capacitación y titulación que cada Jefatura de Servicio exija.

Art. 52. *Jefe de Sección*.—Es el empleado que desempeña una subjefatura de servicio o el mando de una de las actividades en que se subdivide un Departamento o servicio con iniciativa y responsabilidad de mando. Podrán existir Jefes de Sección de primera y de segunda que, aunque tengan similar contenido funcional, se diferenciarán por la calificación de las tareas, orden jerárquico, antigüedad, responsabilidades y equipo humano a sus órdenes.

Art. 53. *Jefe de Administración*.—Es el empleado que realizando una tarea muy cualificada, para la que es necesaria una capacitación específica, actúa de modo directo a las órdenes del Jefe de Servicio o de personal superior o directivo, siendo distinguido con esta categoría a título personal.

Art. 54. *Jefe de Negociado*.—Es el empleado que desarrolla una actividad determinada que puede ser diferenciada dentro de un servicio o sección, constituyendo un negociado en cuyo contenido se responsabiliza tanto sea a título personal como en condición de cabeza de un equipo de Oficiales y Auxiliares administrativos. Podrán existir Jefes de Negociado de primera y de segunda, que se distinguirán por el contenido de los negociados, según sean valoradas las tareas y según se configuren como un equipo de trabajo o como tarea unipersonal.

Art. 55. *Oficial administrativo*.—Es el empleado que, a las órdenes de otro de superior categoría, bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima precisión trabajos burocráticos de índole regular y permanente, despacha expedientes y correspondencia, coordina, controla y clasifica documentos, realiza tareas de contabilidad y demás trabajos propios de oficina. Existirán Oficiales de cuatro categorías, clasificándose en razón al grado de responsabilidad e iniciativa de las tareas, valoración de los puestos, capacitación y comportamiento laboral, antigüedad y experiencia en los trabajos de la Empresa.

Art. 56. *Auxiliar administrativo*.—Es el empleado que realiza tareas burocráticas sin especial capacitación, cumpliendo directrices de persona de superior categoría y para las que es suficiente formación administrativa genérica, experiencia en el cometido y sentido del orden burocrático.

Art. 57. *Aspirante administrativo*.—Es el empleado comprendido entre los dieciséis y veinte años que realiza tareas de aprendizaje administrativo a las órdenes y como auxiliar de otros empleados. Se clasificará según edades conforme a lo establecido en las disposiciones laborales y de Seguridad Social vigentes.

Art. 58. *Requisitos*.—Anualmente se incorporará como anexo al presente Convenio, en tanto mantenga su vigencia, el cuadro de requisitos de índole objetiva y personal que sean precisos para ocupar cada puesto de trabajo y la adscripción de los mismos a una categoría profesional de esta escala. Este anexo podrá referirse a todos o sólo a una parte de los puestos de trabajo existentes en la Empresa y, mediante las necesarias inclusiones en el mismo que se produzcan en años sucesivos, se complementará, se modificará y se acomodará a las necesidades de servicio en la Empresa en cada momento. Con carácter general se exigirá para los puestos de trabajo que se equiparen a las categorías de Oficiales, Auxiliares y aspirantes administrativos, como mínimo, el dominio de mecanografía y taquigrafía o estenotipia, además de los demás requisitos específicos de cada puesto.

CAPITULO VII

Escala de servicios internos

Art. 59. *Enumeración*.—Esta escala estará compuesta de los trabajadores que, según sus funciones, estén comprendidos en alguna de las siguientes categorías profesionales:

- a) Jefe de mantenimiento, obras y servicios interiores.
- b) Ordenanza-jefe.
- c) Ordenanza de primera y de segunda.
- d) Ordenanza auxiliar.
- e) Botones.
- f) Conductor de turismo.
- g) Reparador.
- h) Limpiador.

Art. 60. Jefe de mantenimiento, obras y servicios interiores.—Es la persona que, dotada de conocimientos adecuados, tiene a su cargo los suministros de mobiliario y material de oficina, control de existencias, conservación de locales y oficinas, contratación y vigilancia de obras interiores, organización de actos, exposiciones y reuniones, funcionamiento de servicios interiores, reparaciones y demás cometidos de orden similar.

Art. 61. Ordenanza.—Es la persona que cuida del orden interior de oficinas, suministro a las distintas dependencias de material burocrático, atención a visitantes, control de entradas y salidas, vigilancia y supervisión del servicio de limpieza, traslado de documentos y enseres de una a otra dependencia, atención al personal separador, realización de gestiones y recados al exterior, etc. Según su antigüedad, capacitación, responsabilidad en las tareas encomendadas y jerarquización que se establezca, podrá ser Ordenanza-jefe, Ordenanza de primera o de segunda y Ordenanza auxiliar.

Art. 62. Botones.—Es el empleado de dieciséis a veinte años que, a las órdenes de un Ordenanza, cumple funciones auxiliares de éste.

Art. 63. Conductor de turismo.—Es el empleado que, provisto del correspondiente carné que le habilite para esta función y con conocimientos de mecánica del automóvil, conduce un vehículo para los servicios que se le señalen.

Art. 64. Reparador.—Es el profesional de oficios tales como albañilería, electricidad, fontanería, etc., que esté en plantilla como fijo para la realización, por sí mismo o en cooperación con otros operarios contratados, de tareas propias de su oficio en oficinas y locales que la Dirección de la Empresa le señale.

Art. 65. Limpiador.—Es el trabajador que en jornada completa o media jornada cuida de los servicios de limpieza interior de uno o varios centros de trabajo.

CAPITULO VIII

Escala periférica

Art. 66. Concepto.—El personal adscrito funcional y administrativamente a los centros de trabajo encuadrados en la organización periférica compone la escala periférica, dividida en categorías profesionales a las que se asimilarán los puestos de trabajo, tanto sean de tipo administrativo, comercial o de tráfico como mixtos de dos o los tres tipos reseñados, que existan o puedan crearse en el futuro.

Art. 67. Enumeración.—Los puestos de trabajo correspondientes a los centros de trabajo de la organización periférica se asimilarán a una de las categorías profesionales que a continuación se enumeran:

- a) Delegado regional.
- b) Delegado de frontera.
- c) Jefe de agencia.
- d) Jefe de subagencia.
- e) Inspector.
- f) Jefe de tráfico.
- g) Oficial de tráfico de primera.
- h) Oficial de tráfico de segunda.
- i) Oficial de tráfico de tercera.
- j) Conductor.
- k) Oficial de tráfico de cuarta.
- l) Factor.
- m) Auxiliar.
- n) Aspirante mayor de dieciocho años.
- ñ) Subalterno.
- o) Aspirante mayor de dieciséis años.

Art. 68. Delegado regional.—Es el empleado al que se le confía la dirección y mando de una demarcación territorial a la que, por su extensión, importancia de los tráficos que en la misma se inician o finalizan, gestión comercial y administrativa y demás aspectos funcionales, dentro del organigrama de la Empresa adquiere el rango de Delegado regional. A este empleado corresponde, con plena responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las normas y directrices que reciba de la organización central, organizar la Delegación, distribuir las dependencias de la misma, asignar los puestos de trabajo, repartir entre los mismos las funciones comerciales, administrativas y de tráfico, ordenar tareas y, en definitiva, responder del buen funcionamiento de los cometidos, personas y demarcación a sus órdenes.

Art. 69. Delegado de frontera.—Es el empleado al que se le confía la dirección y mando de los servicios administrativos, de tráfico y comerciales en un punto fronterizo hispano-francés de tránsito, con el ámbito geográfico que en cada caso se señale, coordinando dichos servicios con la agencia u oficina situada al otro lado de la frontera correspondiente, sobre la que tendrá la consideración de supervisor a todos los efectos de garantizar la circulación y tránsito de trenes, mantener las adecuadas relaciones con clientes, Administraciones ferroviarias y de Aduanas, Organismos oficiales, Agentes aduaneros, transitorios y de tráfico y, en definitiva, responder del buen servicio de transporte y del cumplimiento de las tareas encomendadas, organizando al respecto el centro de trabajo y cuidando de la jefatura directa del personal afecto al mismo. Podrá tener a su cargo, cuando así se le señale, la gestión comercial, administrativa y de tráfico del territorio que se le confíe a efectos de iniciación y recepción de transportes.

Art. 70. Jefe de agencia.—Es el empleado que tiene a su cargo una agencia y cuida en su ámbito territorial del cumplimiento de todas las tareas propias de la explotación empresarial bajo su responsabilidad e iniciativa, conforme con las directrices y normas que señale la organización central, teniendo a sus órdenes al personal adscrito a la agencia y del que ostentará el mando directo, así como la organización y funcionamiento de las dependencias que se constituyan dentro de su demarcación. Se conferirá esta categoría a título personal al promotor comercial que, bien dentro de una Delegación, bien con dependencia directa de la organización central, cuida dentro del ámbito de aquélla o del que se le señale en el segundo de los supuestos, de toda la gestión comercial, relaciones con clientes, estudios de mercado y coordinación de los demás promotores que puedan actuar dentro de su misma demarcación. En los casos en que, por razones especiales de capacitación personal o valoración de sus funciones, así se establezca en el organigrama funcional de la Empresa, se otorgará esta categoría al adjunto a un Delegado o al encargado de la coordinación de los servicios de la Delegación.

Art. 71. Jefe de subagencia.—Es el empleado que tiene a su cargo una subagencia, con dependencia de la organización central, cuando así se establezca o de una Delegación o agencia, con similares funciones y responsabilidades a las que han sido fijadas para el Jefe de agencia acomodadas a su ámbito. El adjunto o Subjefe de Delegación, cuando no haya sido calificado en la categoría anterior, será asimilado a la de Jefe de subagencia. Asimismo se asimilarán a esta categoría los promotores comerciales que sean especialmente cualificados en cuanto a su capacitación, experiencia y ámbito geográfico-comercial que hayan de atender.

Art. 72. Inspector.—Es el empleado que dentro de una Delegación cuida del control, funcionamiento y coordinación de un área importante de tareas, con plena iniciativa, asiste de modo especial a un Delegado o tiene a su cargo una dependencia de categoría especial. Serán asimilados a esta categoría los promotores comerciales que sean calificados en un nivel inmediato inferior a los asimilados a la categoría anterior.

Art. 73. Jefe de tráfico.—Es el empleado que, con iniciativa y especial conocimiento de las tareas que precisa la gestión del transporte, de orden administrativo, comercial y de tráfico, tiene a su cargo dentro de una Delegación una o varias tareas especialmente cualificadas con competencia funcional plena, tiene a su cargo un centro de trabajo o dependencia en la que concurren circunstancias de gran amplitud geográfica, variedad y complejidad de tráficos, gran volumen de trabajo, mando de personal o cierto grado de independencia funcional. A esta categoría serán asimilados los restantes promotores comerciales, una vez hayan superado plenamente su periodo de aprendizaje y la prueba en el puesto que fuese precisa.

Art. 74. Oficial de tráfico.—Es el empleado que realiza funciones administrativas, comerciales, de tráfico o mixtas en un centro de trabajo, bien sea éste una oficina de Delegación, agencia o subagencia, o constituya una dependencia de una de ellas, pudiendo incluso tener a su cargo la atención de la explotación en un punto o estación ferroviaria, bajo la dependencia de un superior jerárquico, todo ello en orden al control de circulaciones, relaciones con clientes, expedición y recepción de transportes, formalización de documentaciones, recopilación de datos y transmisión de informes, tramitación administrativa, atención, cuidado y funcionamiento de máquinas de oficina y demás trabajos conexos con los anteriores, incluso gestiones de cobros y pagos y anotación contable de los mismos. Según su antigüedad laboral, capacitación, comportamiento, ordenación jerarquizada de los trabajos, calificación del puesto o de la estación a que se encuentre adscrito, se clasificarán en Oficiales de tráfico de primera, segunda, tercera y cuarta.

Art. 75. Conductor.—Es el empleado que, dotado del carné de primera clase, se encarga de efectuar transportes con vehículos de la Empresa, trasladar mensajes, instrucciones y documentos, atiende vehículos-taller, efectúa pequeñas reparaciones, asiste a otros empleados en funciones relacionadas con el tráfico, tiene a su cargo la comprobación y cuidado del material móvil, enlaza con los talleres reparadores, y presta en definitiva cualquier otra tarea que le sea encomendada por la delegación o agencia de que depende o por el órgano central correspondiente.

Art. 76. Factor.—Es el empleado que realiza tareas similares a las de Oficial de tráfico, bien a las órdenes de uno de ellos o en puesto de escasa complejidad, para cuyo desempeño sólo es precisa una básica experiencia de trabajo y formación administrativa genérica, sin perjuicio de los específicos requisitos que se exijan para acceder a cada puesto de trabajo.

Art. 77. Auxiliar.—Es el empleado que, contando con formación básica administrativa, realiza funciones administrativas y de tráfico a las órdenes de un Oficial de tráfico o empleado de superior categoría, como su colaborador en tareas ejecutivas.

Art. 78. Aspirante.—Es el empleado que, estando comprendido entre los dieciséis y los veinte años de edad, realiza su periodo de aprendizaje en las diversas tareas y cometidos para su integración en un puesto de trabajo, clasificándose en dos categorías según haya o no alcanzado la mayoría de edad laboral.

Art. 79. Subalterno.—Es el empleado perteneciente a un centro de trabajo de la organización periférica que cumple tareas de ordenanza, conserje, limpiador de locales o vagones, reparador o cualquier otra de tipo subalterno, tanto sea en jornada completa como en media jornada.

Art. 80. *Categoría personal.*—Cuando por razones excepcionales se asigne a un empleado una categoría profesional superior a la que corresponde al puesto de trabajo que ocupa, tendrá la consideración de categoría personal, que podrá ser modificada en caso de traslado funcional del empleado, pero que no quedará necesariamente adscrita al puesto que ocupaba.

Art. 81. *Temporalidad.*—Cuando un empleado de la escala periférica sea destinado a una campaña de transporte o a la atención de un tráfico temporal, podrá ser promovido a una categoría superior a la que disfrute, en tanto realice dicho servicio, cesando en la misma y en sus condiciones económicas al término de la campaña o tráfico, con reintegro al destino que corresponda a su categoría de origen, todo ello sin perjuicio de las indemnizaciones y complementos que le correspondan como consecuencia de los traslados que se produzcan y de la promoción definitiva o temporal a otro destino que suponga modificación de categoría profesional. La Empresa podrá optar, en vez de llevar a cabo el ascenso temporal de categoría, por conceder al empleado el complemento salarial que corresponda al puesto de trabajo que temporalmente ocupe.

CAPITULO IX

Asimilación de las categorías profesionales a los grupos de cotización a la Seguridad Social

Art. 82. *Cotización a la Seguridad Social.*—Entre tanto mantenga el régimen general de la Seguridad Social el sistema de cotización por grupos, cada categoría profesional estará asimilada a uno de estos grupos, garantizando la Empresa la cotización por base que al menos exceda en un veinticinco por ciento de la mínima que corresponde al grupo.

Art. 83. *Personal directivo, superior y «staff» o consultor.*—Este personal estará comprendido en el grupo primero de cotización, salvo que por su especial calificación laboral sea excluido por norma legal o reglamentaria del régimen general de la Seguridad Social, quedando en este caso a resultas de la legislación aplicable.

Art. 84. *Escala de informática.*—Las categorías comprendidas en esta escala se asimilan a los siguientes grupos de cotización a la Seguridad Social:

- Grupo primero: Jefe de equipo y Analista.
- Grupo segundo: Programador de sistemas, Programador de aplicaciones de primera y Operador de sala.
- Grupo tercero: Programador de aplicaciones de segunda y Operador de primera.
- Grupo quinto: Programador de aplicaciones de tercera, Operador de segunda y Perforista de primera.
- Grupo séptimo: Perforista de segunda.

Art. 85. *Escala administrativa.*—Las categorías comprendidas en esta escala se asimilan a los siguientes grupos de cotización a la Seguridad Social:

- Grupo primero: Jefe de servicio y Jefe de sección de primera.
- Grupo segundo: Jefe de sección de segunda, Jefe de Administración y Jefe de negociado de primera.
- Grupo tercero: Jefe de negociado de segunda.
- Grupo quinto: Oficial de primera y Oficial de segunda.
- Grupo séptimo: Oficial de tercera, Oficial de cuarta, Auxiliar y Aspirante.
- Grupo undécimo: Aspirante menor de dieciocho años.

Art. 86. *Escala de servicios interiores.*—Las categorías comprendidas en esta escala se asimilan a los siguientes grupos de cotización a la Seguridad Social:

- Grupo segundo: Jefe de mantenimiento, obras y servicios interiores.
- Grupo tercero: Ordenanza-Jefe.
- Grupo quinto: Ordenanza de primera, Ordenanza de segunda y Conductor turismo.
- Grupo séptimo: Ordenanza auxiliar, Botones, Reparador y Limpador.
- Grupo undécimo: Botones menor de dieciocho años.

Art. 87. *Escala periférica.*—Las categorías comprendidas en esta escala se asimilan a los siguientes grupos de cotización a la Seguridad Social:

- Grupo primero: Delegado regional y Delegado de frontera.
- Grupo segundo: Jefe de agencia, Jefe de subagencia e inspector.
- Grupo tercero: Jefe de tráfico.
- Grupo quinto: Oficial de tráfico de primera, Oficial de tráfico de segunda y Oficial de tráfico de tercera.
- Grupo séptimo: Conductor, Oficial de tráfico de cuarta, Auxiliar, Factor, Subalterno y Aspirante.
- Grupo undécimo: Aspirante menor de dieciocho años.

TITULO III

Contratación y calificación de los puestos de trabajo

CAPITULO PRIMERO

Contratación

Art. 88. *Clases de contratación.*—El personal puede ser fijo de plantilla, eventual, por obra o servicio determinado, interino y de carácter discontinuo. El personal fijo ha de ser objeto de

contrato de trabajo integrándole en el régimen laboral del presente Convenio o en el que en su momento le sustituya. El resto del personal quedará sujeto a las condiciones que en contrato individual se pacten en cada caso.

Art. 89. *Ingreso.*—Cuando sea preciso cubrir algún nuevo puesto de trabajo, la Dirección fijará las condiciones y exigencias para el mismo, de acuerdo con la legislación vigente, y dará cuenta a los representantes del personal de todos los centros de trabajo, a través del Presidente del Comité de Empresa de la oficina central, a fin de hacerlo llegar al conocimiento de todo el personal, a los efectos de que quien aspire a cubrir el nuevo puesto pueda solicitarlo. La selección se efectuará de entre todos los aspirantes, pertenecientes a la Empresa o procedentes del exterior, mediante las pruebas que la Dirección señale y tras una preselección efectuada entre quienes reúnan los requisitos objetivos y personales exigidos. El aspirante procedente de la misma Empresa tendrá preferencia en caso de igualdad de condiciones y capacitación; a continuación, en los mismos supuestos de igualdad de condiciones y capacitación, se dará preferencia a los hijos de empleados de la Empresa.

Art. 90. *Periodo de prueba.*—En todo caso, el personal que ingrese en la Empresa, sea como fijo o en cualquier otro concepto, cumplirá un periodo de prueba que será de seis meses cuando se exija título académico o profesional y de tres meses en los demás casos. Durante este periodo, la Empresa podrá exigir la realización de todas las pruebas prácticas que considere oportunas y ambas partes son libres de rescindir el contrato sin indemnización de ninguna clase. Superado este periodo, sea de modo expreso o tácito, el trabajador quedará incorporado a la Empresa en los términos fijados en el contrato, computándose dicho periodo de prueba a efectos de antigüedad, vacaciones y periodos de adaptación y formación.

Art. 91. *Finalización de la relación laboral.*—Los trabajadores de TRANSFESA están obligados a solicitar su baja en la misma al cumplir la edad de sesenta y cinco años o antes si en el Régimen General del Mutualismo Laboral se rebaja la edad de jubilación ordinaria. La Empresa subordina al cumplimiento por parte de sus trabajadores de esta obligación que contraen el mantenimiento y aportaciones a la Mutualidad de Previsión Voluntaria constituida para complementar las prestaciones económicas del Mutualismo Laboral.

CAPITULO II

Calificación de los puestos de trabajo

Art. 92. *Cambio de puesto.*—En los casos de que un puesto de trabajo se cubra con personal perteneciente a la Empresa que voluntariamente se haya presentado para ocuparlo, el periodo de prueba se aplicará al puesto pero no a la condición de fijo de plantilla de forma que, si no superare dicha prueba, el trabajador se reintegraría a su anterior puesto, iniciándose un nuevo proceso de selección para cubrir el que deje vacante.

Art. 93. *Valoración de puestos de trabajo.*—La Dirección de la Empresa podrá realizar las valoraciones de puestos de trabajo que considere necesarias para la adecuada organización funcional de la Empresa y la clasificación profesional, utilizando los sistemas que considere más oportunos, pudiendo confiar dicha valoración a entidad especializada, a componentes de su propia plantilla o utilizar un sistema mixto. La valoración de puestos de trabajo tendrá por objeto la asignación temporal o definitiva a cada uno de la categoría profesional que corresponda a la persona que lo ocupe, la cuantificación del plus por puesto de trabajo, si hay lugar a este complemento, y la determinación de requisitos que hayan de exigirse para ocupar el mismo.

Art. 94. *Plantilla.*—La plantilla es el resultado de aunar al organigrama funcional de la Empresa la calificación de los puestos de trabajo a medida que se vaya efectuando. La plantilla será confeccionada por la Dirección de la Empresa, no pudiendo ser modificada más de una vez al año, sin perjuicio de que existan en la misma puestos de trabajo pendientes de cubrir. La plantilla y sus modificaciones han de ser puestas en conocimiento de la representación de los trabajadores del centro o centros afectados.

CAPITULO III

Movilidad funcional

Art. 95. *Régimen de los puestos de trabajo.*—La creación de un puesto de trabajo podrá tener la consideración de fijo, en cuyo caso se cubrirá conforme en los artículos 88 y 89 se ha regulado, sin perjuicio del periodo de prueba establecido o temporal, en cuyo caso —si se cubre con personal fijo de plantilla— la Empresa no vendrá obligada a promover al trabajador a la categoría profesional en la que haya sido clasificado el puesto, pero sí habrá de abonar al mismo, en concepto de plus de cualificación de tareas, la diferencia entre la cuantía del plus de Convenio que corresponde al citado puesto y la que en dicho concepto perciba en su categoría, plus que dejará de percibir cuando ocupe el puesto como fijo, a cuyo fin tendrá derecho preferente, o cuando deje de ocuparlo. El trabajador que haya ocupado un puesto de trabajo temporal o proceda de puesto de trabajo suprimido en plantilla se reintegrará a su anterior puesto de trabajo si no estuviere cubierto, a cualquier otro del mismo centro de trabajo para el que reúnan los requisitos que se exijan o, si no fuese funcionalmente posible ninguna de ambas soluciones, tendrá opción entre un traslado y la ocupación de puesto de trabajo de más baja cla-

sificación, sin disminución de su retribución económica, cuyo mínimo garantizado se le mantendrá mediante la fijación de un plus personal que compense la diferencia entre la retribución del puesto al que debería reintegrarse y la que efectivamente se le asigne.

Art. 96. *Modificaciones tecnológicas.*—En los casos en que, por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de explotaciones, modificaciones de orientación empresarial, condiciones antieconómicas o inviabilidades de alguna explotación o actividad, finalización de contrato de servicio, suministro o ejecución, razones de plena ocupación o pleno empleo, saturación de jornada laboral, crisis de mercado, necesidades coyunturales de temporada o campaña, reordenación de servicios para su mayor eficacia y aprovechamiento humano y de medios o disminución de productividad sea preciso adoptar medidas que afecten a la movilidad funcional de personal, los trabajadores afectados verán respetada su retribución en la cuantía que esté asignada a su categoría profesional «ad personam», con independencia del nuevo puesto que le sea asignado, rigiéndose en cuanto a los demás componentes retributivos por los que correspondan al nuevo puesto, no pudiendo absorberse los complementos o pluses personales más que a cargo de las elevaciones que se deriven de ascenso de categoría profesional o de incrementos salariales. En caso de que esta acomodación a un nuevo puesto de trabajo exija cambio de domicilio, se estará a lo dispuesto en el título sexto.

Art. 97. *Personal con capacidad disminuida.*—El trabajador con capacidad disminuida, sea consecuencia de calificación dada por los servicios correspondientes de la Seguridad Social o de examen y declaración que efectúe el servicio médico de Empresa, que no esté en condiciones de desarrollar su trabajo normal, será asignado a un puesto adecuado a sus condiciones físicas y/o psíquicas, sin que ello represente merma alguna en su retribución, aun cuando no pueda ser promocionado a categorías superiores.

Art. 98. *Situación de reserva.*—En todo caso, el personal directivo, superior o con funciones fundamentales de tráfico que cumpla la edad de cincuenta y ocho años y el resto del personal que cumpla la de sesenta años, podrá solicitar su pase a la situación de reserva, que la Empresa le concederá en el mejor modo compatible con las necesidades de servicio, reduciendo sus cometidos funcionales y jornada laboral al menos en un 25 por 100 o asignándole a funciones especiales acordes con sus características personales, todo ello sin merma de retribución económica, pero sin que sea posible a partir de dicho momento aumento de categoría profesional.

Art. 99. *Tarea de inferior categoría.*—La asignación de un trabajador a un puesto de inferior categoría podrá ser consecuencia del deseo libremente expresado por el interesado o de modificaciones tecnológicas contempladas en el artículo 96. En el primero de dichos supuestos su categoría profesional y retribución serán acomodadas al nuevo puesto asignado. En el segundo de dichos supuestos, cuando el trabajador no aceptare su reconversión o no supere el proceso de capacitación que la Empresa ha de ofrecerle, no perderá su categoría profesional y retribución, pero ambos conceptos tendrán consideración de «ad personam» y serán absorbibles en futuras acomodaciones a puestos de trabajo, ascensos y aumentos salariales, absorción que se efectuará en no menos de dos años y no más de cuatro.

Art. 100. *Productividad.*—Proclamado el principio de productividad por las partes, cuando un trabajador no alcance los niveles normales de productividad en su puesto de trabajo, oídos los representantes del personal, podrá ser trasladado a un puesto adecuado a su rendimiento laboral, con la acomodación que proceda en cuanto a categoría profesional y retribución, la cual habrá de tener lugar, al igual que en el caso contemplado en el artículo anterior, mediante absorción en un mínimo de dos años y un máximo de cuatro.

TITULO IV

Régimen retributivo

CAPITULO PRIMERO

Composición del salario

Art. 101. *Concepto de salario.*—Constituye el salario el conjunto de cantidades económicas o en especie que percibe cada trabajador por la prestación profesional de sus servicios laborales que retribuyen su trabajo efectivo estimado en cómputo anual y referido al número de horas reales de trabajo en el período.

Art. 102. *Componentes.*—El salario se compone de:

A. Salario base, fijado para cada categoría profesional por Convenio Colectivo de acuerdo con las reglas de cuantificación que se recogen en el capítulo tercero del presente título y sobre cuya cuantía se girará el cálculo de los complementos retributivos de cuantificación proporcional.

B. Complementos personales, constituidos por el plus de antigüedad, plus de titulación, plus de idiomas y plus personal.

C. Complementos por puesto de trabajo, constituidos por el plus de Convenio, el plus de valoración de puesto y el plus de nocturnidad.

D. Complementos por calidad o cantidad de trabajo, constituidos por plus de turnicidad, plus de prolongación de jornada,

nada, recargo por horas extraordinarias y plus especial de cuantificación de tareas.

E. Complementos de vencimiento periódico superior al mes, constituidos por las pagas extraordinarias.

Art. 103. *Establecimiento y cuantía.*—El establecimiento de la cuantía de la masa salarial y su distribución entre los complementos salariales se efectuará anualmente mediante Convenio Colectivo, que prorrogará o modificará las tablas que como anexos se unen al presente, así como la cuantificación de cada uno de ellos, excepto en el caso del plus personal, por su carácter de adscripción «ad personam» y los pluses de valoración de puesto y especial de cuantificación de tareas, cuya distribución corresponde, dentro de la cuantía total asignada, a la Dirección de la Empresa. Con dichos acuerdos se conformarán anualmente las tablas salariales.

Para la formación de las tablas salariales, cada categoría profesional estará encuadrada en un nivel retributivo, al que se le fijará el salario base y el plus de Convenio, conforme se determina en el capítulo tercero del presente título.

Art. 104. *Prestaciones mutuales.*—Para el cálculo de la aportación a la Mutualidad de Previsión Voluntaria y de las prestaciones de la misma se tomarán en consideración el salario base, complementos personales, plus de Convenio, plus de valoración de puesto, plus de cuantificación de tareas y pagas extraordinarias establecidas por Convenio. La actualización de estas prestaciones se efectuará aplicando a las mismas idénticos criterios de revisión anual que a los salarios del personal en activo, según resulte de los convenios o revisiones anuales, perdiendo la condición de absorbible cualquier concepto que lo tuviere a partir del momento en que se cause la prestación.

CAPITULO II

Definición de los componentes salariales

SECCION PRIMERA.—SALARIO BASE

Art. 105. *Salario base.*—Es la parte de la retribución del trabajador fijada para cada nivel retributivo como contrapartida de la prestación de trabajo por unidad de tiempo que con tal denominación se incluye en las tablas que se unen como anexo al presente Convenio y que sirve de base para el cálculo de todos los complementos de cuantificación proporcional.

SECCION SEGUNDA.—COMPLEMENTOS PERSONALES

Art. 106. *Plus de antigüedad.*—Es el complemento personal que percibe el trabajador en razón al tiempo real de servicio continuado prestado a la Empresa, estimado por quinquenios hasta un tope máximo de seis quinquenios, cuyo devengo comienza a partir del mes siguiente a aquel en que se cumpla el quinquenio, computando al efecto y sin perjuicio de los derechos adquiridos la antigüedad efectiva como trabajador fijo de plantilla en la Empresa, incluido el período de prueba.

Art. 107. *Plus de idiomas.*—Es el complemento personal que percibe el trabajador en razón al conocimiento y empleo en su puesto de trabajo de alguno de los idiomas que la Empresa reconoce de utilidad. El devengo se efectuará al cien por cien cuando se denomine plenamente el idioma y al cincuenta por ciento cuando solamente se traduzca al español. La Empresa podrá revisar en cualquier momento el conocimiento y empleo del idioma en los casos de devengo del plus.

Art. 108. *Plus de titulación.*—Es el complemento personal que percibe el trabajador en razón a la posesión de algún título académico, profesional o de especialización cuyos conocimientos sean de aplicación a su puesto de trabajo, que haya acreditado debidamente y que sea reconocido de interés y utilidad para la Empresa.

Art. 109. *Plus personal.*—Es el complemento «ad personam» reconocido a título individual a un trabajador en particular en razón a méritos personales o como premio a su actuación o que proceda de una reclasificación profesional o de un cambio de puesto de trabajo de los que se derive el reconocimiento a unas condiciones económicas especiales. En el primero de los supuestos, el plus será permanente, mientras que en el segundo constituye un concepto absorbible con cargo a mejoras personales por fijación de otros pluses, ascensos de categoría o aumentos salariales de carácter general, en cuyos casos la absorción se llevará a cabo en un período no inferior a dos años ni superior a cuatro.

SECCION TERCERA.—COMPLEMENTOS POR PUESTO DE TRABAJO

Art. 110. *Plus de Convenio.*—Es la parte de la remuneración salarial que está asignada a cada nivel económico en que se agrupan las categorías profesionales y que retribuye el trabajo prestado por unidad de tiempo, la ocupación efectiva del puesto de trabajo, los períodos de descanso debidamente establecidos y la falta de complemento por tarea o a destajo, comisión o cualquier otro sistema retributivo que estableciere una retribución por resultados.

Art. 111. *Plus de valoración de puesto.*—Es el complemento de retribución que se asigna al trabajador por ocupar un puesto de trabajo para el que se exigen especiales condiciones que cumple, por el valor dado al puesto después del análisis correspondiente de las tareas y funciones asignadas, grado de responsabilidad, dificultades o precisiones que exija y adecuación de la persona al mismo.

Art. 112. *Plus de nocturnidad*.—Es el complemento de retribución que se asigna al trabajador que realiza su trabajo total o parcialmente en horas comprendidas entre las veintidós y las seis del día siguiente, devengándose proporcionalmente a las horas comprendidas dentro de dicho período. En el caso de que un trabajador haya sido contratado para realizar su trabajo ordinario dentro de dicho período o en horas que lo comprenda, al menos en parte, no tendrá derecho a este complemento.

SECCION CUARTA.—COMPLEMENTOS POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO

Art. 113. *Plus de turnicidad*.—Es el complemento que devenga de manera permanente el trabajador que a lo largo del año ha de atender turnos de trabajo que le obligan a alterar los períodos de descanso semanal, compensándole al efecto con el presente plus y con el traslado del descanso a otras fechas.

Art. 114. *Plus de prolongación de jornada*.—Es el complemento que devenga de manera permanente el trabajador que ocupa un puesto de trabajo en el que se hace preciso prolongar la jornada en aquellos días y ocasiones en que necesidades inaplazables del servicio así lo exigen por el tiempo estrictamente preciso para finalizar las tareas propias del día, la atención al cliente o para garantizar la puntual circulación de trenes, las que son propias de campañas de tráficos de mercancías perecederas o estacionales, momentos puntas en el transporte, control de circulaciones, expedición y recepción de trenes y, en definitiva, circunstancias excepcionales que deben ser atendidas necesariamente por la persona que ocupa este puesto de trabajo en razón a su específico conocimiento de la tarea y cuya evaluación es de muy difícil establecimiento y cálculo. Este complemento remunerará estas circunstancias, sin perjuicio del establecimiento de descansos compensatorios, por lo que su devengo es incompatible con el de recargo por horas extraordinarias.

Art. 115. *Recargo por horas extraordinarias*.—Es el incremento retributivo que se devenga por la realización de jornada superior a la que corresponda al trabajador estimada en cómputo mensual y que responde a planificación y mediante control adecuado, como consecuencia de un volumen de trabajo extraordinario.

Art. 116. *Plus especial de cualificación de tareas*.—Es el complemento retributivo que se asigna a un grupo de trabajadores de tareas similares o de destino en un determinado centro de trabajo como consecuencia de circunstancias especiales que concurren en su trabajo o lugar en que lo desarrollan, tales como penosidad, peligrosidad, jornada diferente a la del resto de la plantilla o cualquier otra análoga. Asimismo tendrá esta consideración el complemento que perciba un trabajador por atención a tareas correspondientes a puesto de superior calificación al de su categoría.

SECCION QUINTA.—COMPLEMENTOS DE DEVENGO SUPERIOR AL MES

Art. 117. *Pagas extraordinarias*.—Es la parte de retribución que se devenga trimestralmente en forma de paga extraordinaria, que se acumula a la ordinaria correspondiente al tercer mes de cada trimestre natural. El derecho a cada paga extraordinaria será proporcional al tiempo que el trabajador haya permanecido en situación de alta durante el trimestre a que se refiere la paga.

CAPITULO III

Quantificación

Art. 118. *Criterios*.—Los conceptos salariales enumerados en el capítulo anterior se cuantificarán con arreglo a criterios de valores fijos y de valores proporcionales. Serán determinados anualmente como valores fijos el salario base, plus de idiomas, plus de titulación, plus personal, plus de Convenio y plus especial de cualificación de tareas. El resto de los conceptos se fijará proporcionalmente al salario base, excepto el recargo por horas extraordinarias.

Art. 119. *Determinación del salario base*.—El salario base se fijará en relación con el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento y, consecuentemente, será modificado en la ocasión en que éste sea variado oficialmente y su aumento se tendrá en cuenta a la hora de deliberar los incrementos retributivos de los que tendrá carácter de anticipo corrector.

Se garantiza el salario mínimo interprofesional como salario base a los niveles 2 y 3, incrementado en un 15 por 100 al nivel 4, correspondiente a la categoría profesional de Auxiliar, e incrementado en un 25 por 100 al nivel 5. A partir de este nivel el salario base se fijará por incremento de un 5 por 100 sobre el del nivel inmediato inferior. Al Aspirante y Botones menor de dieciocho años, que configuran el nivel 1, se les fijará como salario base el mínimo interprofesional que corresponda a sus edades.

Art. 120. *Determinación de los complementos de valor fijo*.

a) Plus de idiomas.—Entre tanto no se revise la asignación de este plus, se determinará una cuantía fija mensual para cada idioma, idéntica para todas las categorías, que se devengará con cada paga. La Empresa podrá modificar el sistema asumiendo a su cargo el mayor coste resultante.

b) Plus de titulación.—Se calculará mediante la aplicación de un factor multiplicador de una base única revisable anual-

mente. Este factor se fija de acuerdo con el título y el nivel retributivo del trabajador, según tabla que se incluye en anexo.

c) Plus personal.—Constituye la diferencia entre la suma de los conceptos retributivos que correspondan a un trabajador y el mínimo retributivo que a título personal tenga reconocido. Cuando su fijación proceda de mérito o reconocimiento especial, corresponde cuantificarlo a la Empresa soportando su coste.

d) Plus de convenio.—Se fija en cuantía idéntica para cada nivel retributivo, aplicando anualmente al mismo el incremento salarial que se pacte en Convenio, procurando que el abanico de diferencias que formen las cuantías de los niveles establecidos sean proporcionales y con un grado de relatividad entre ellas lo más regular posible.

e) Plus especial de cualificación de tareas.—Se fijará en un importe igual mensual para cada componente del grupo de trabajadores afectados.

Art. 121. *Determinación de los componentes de valor proporcional*.

a) Plus de antigüedad.—Se calculará a razón de un 10 por 100 sobre el salario base por cada quinquenio de antigüedad. El personal que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio se encontraba en plantilla como trabajador fijo consolidado como plus de antigüedad a título personal el importe mensual que en tal concepto venía percibiendo en 1980 y, por el mismo importe, devengará el quinquenio en cuyo período de cumplimiento se encuentre, entrando a regir el sistema aquí establecido a partir del siguiente quinquenio, hasta que alcance el sexto, por encima del que no aumentará dicho plus. El personal de ingreso a partir de 1981 se ajustará a este sistema aquí establecido.

b) Plus de valoración de puesto de trabajo.—En función de la valoración que se asigne a cada puesto de trabajo, se calculará mediante la aplicación de un porcentaje sobre el salario base.

c) Plus de nocturnidad.—Se calculará a razón del 20 por 100 sobre el salario base proporcional al número de horas de trabajo efectuado cada mes dentro del período nocturno.

d) Plus de turnicidad.—Consistirá en un 10 por 100 del salario base de los trabajadores que entren en turno regular de festivo en cada centro de trabajo.

e) Plus de prolongación de jornada.—Para aquel personal que en cada centro de trabajo se encuentre de modo intermitente pero continuado en esta situación que justifica este complemento durante, al menos, un mes al año, se fijará el plus mediante un porcentaje sobre el salario base, que no será inferior al 10 por 100 ni superior al 25 por 100, según el grado de irregularidad de jornada que concorra en cada centro de trabajo.

f) Recargo por horas extraordinarias.—En los casos de devengo de este recargo se estimará mediante el cálculo del valor hora individual que se incrementará en un 75 por 100. Este concepto no entrará a ningún efecto a formar parte de la masa salarial ni de la aportación y prestaciones de MUTRANSE.

Art. 122. *Pagas extraordinarias*.—Cada una de las pagas extraordinarias establecidas será de cuantía igual a la del mes en que tenga lugar su pago, excluidos los recargos por horas extraordinarias y conceptos extrasalariales, sin perjuicio de la proporcionalidad a que se refiere el artículo 117 del presente Convenio.

CAPITULO IV

Conceptos extrasalariales

Art. 123. *Definición*.—Tendrán la consideración de conceptos extrasalariales aquellos pagos que no se integran en el salario y constituyen contrapartida de gasto, compensación por circunstancias excepcionales o ayuda social no retributiva del trabajo.

Art. 124. *Enumeración*.—Son conceptos extrasalariales los gastos de locomoción, dietas por desplazamientos, complemento a las prestaciones por incapacidad laboral transitoria, ayudas sociales, ayudas para atención a situaciones excepcionales, compensaciones por gastos de traslado, subvención para formación profesional, premios y distinciones.

Art. 125. *Gastos de locomoción*.—En este concepto se abonará a todo trabajador el importe del billete o billetes correspondientes a los desplazamientos que haya de efectuar como consecuencia de viajes ordenados por sus superiores en la Empresa, para el cumplimiento de un servicio o tarea. El trabajador tendrá derecho a efectuar sus viajes en primera clase en medios terrestres y en clase turista en los aéreos. Si el trabajador utiliza vehículo propio, previa autorización al efecto, percibirá una compensación a razón de la cantidad figurada en anexo por cada kilómetro recorrido, que será incrementada en un 10 por 100 de la subida de precio que pueda tener la gasolina extra, con efectos desde la fecha de dicha subida. Si la Empresa ofrece medio de transporte no habrá lugar a esta compensación.

Art. 126. *Dietas por desplazamientos*.—Por cada día de desplazamiento fuera de su residencia habitual, la Empresa compensará al trabajador con una cantidad para atención de sus gastos de alojamiento, manutención y demás que se produzcan, que, bajo la denominación de dieta, alcanzará las cuantías que se fijan en anexo y que se incrementarán semestralmente de acuerdo con el índice de aumento del coste de la vida en el

mismo período. La Empresa podrá sustituir para cualquier caso este régimen por el de compensación de gastos realizados y justificados.

Art. 127. *Complemento a las prestaciones por incapacidad laboral transitoria.*—Al trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria, debidamente acreditada mediante los correspondientes justificantes emitidos por los servicios de la Seguridad Social, la Empresa le complementará la prestación económica de ésta hasta alcanzar su retribución total habitual. El derecho a la percepción de este complemento lo perderá el trabajador cuando deje de presentar en sus respectivos plazos los pertinentes partes de confirmación de baja.

Art. 128. *Ayudas sociales.*—Tienen la consideración de ayudas sociales las cantidades que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio devenga cada empleado por el concepto de complemento a la protección a la familia, economato y ayuda de estudios de hijos, en la misma cuantía y en las mismas fechas de devengo en que se venían percibiendo, cuyas cuantías quedarán establecidas permanentemente sin incrementos posteriores y extinguiéndose en la medida y ocasión en que desaparezca el fundamento de dichas ayudas, es decir, disminuya el número de beneficiarios, se modifiquen las edades conforme a los baremos establecidos o suspendan o finalicen los estudios correspondientes. Estos importes se considerarán a los efectos de cálculo de la masa salarial.

Art. 129. *Ayudas para atención de situaciones excepcionales.*—La Empresa podrá excepcionalmente y como concepto extrasalarial conceder a sus trabajadores ayuda económica para atender gastos extraordinarios de enfermedad, de intervención quirúrgica o de cualquier otro infortunio imprevisible que afecte al propio trabajador o a familiar dependiente del mismo.

Art. 130. *Compensación por gastos de traslado.*—En caso de traslado de un trabajador conforme a lo establecido en el título VI del presente Convenio, la Empresa subvencionará al mismo con el importe de los gastos de desplazamiento suyo y de los familiares a su cargo y del traslado de sus muebles y enseres.

Art. 131. *Subvención para formación profesional.*—Es la ayuda económica que la Empresa concederá a sus trabajadores para subvenir a los gastos de matrícula, escolaridad, libros de texto y desplazamiento que se produzcan con ocasión de estudios para alcanzar titulación que sirva para capacitar más adecuadamente al trabajador en su trabajo y que la dirección previamente haya aprobado a propuesta del interesado.

Art. 132. *Premios y distinciones.*—Son las cantidades o artículos que la Empresa concede a sus trabajadores como reconocimiento de méritos especiales, servicios prestados, permanencia en el trabajo, lealtad a la Empresa, aportación de iniciativas, gestiones o esfuerzos excepcionales o cualquier otro hecho similar. En especial serán distinguidos los trabajadores al cumplir los veinticinco años de antigüedad en la Empresa.

CAPITULO V

Anticipos

Art. 133. *Principio.*—Todo trabajador tiene derecho a solicitar y obtener anticipos sobre el trabajo prestado, calculado en proporción al tiempo transcurrido en el período mensual de devengo sobre la retribución total previsible para dicho período.

Art. 134. *Régimen especial.*—Conforme a las normas que se desarrollan en el presente capítulo, cada trabajador con una antigüedad mínima real de tres años como fijo de plantilla podrá obtener anticipos a cuenta del trabajo futuro, proporcional a su antigüedad y retribución, que devolverá en los plazos que se establecen en función de la cuantía con un interés igual al básico del Banco de España.

Art. 135. *Condiciones.*—Para poder solicitar un anticipo a cuenta del trabajo futuro, además de no haber sido objeto de sanción en los dos últimos años y de amonestación en el último año, el trabajador ha de reunir las siguientes condiciones y cumplir los requisitos que se indican:

- 1.º Tener una antigüedad real mínima de tres años como trabajador fijo de plantilla.
- 2.º No tener ningún otro anticipo de la Empresa concedido en los tres años inmediatamente anteriores.
- 3.º Haber finalizado la devolución de un anterior anticipo, si lo hubiese obtenido, al menos un año antes de solicitar el nuevo.
- 4.º Contar con justificación de necesidad inaplazable e imprevisible, que sea directa como cabeza de familia responsable de su unidad familiar, lo que se reconoce tanto al marido como a la esposa en caso de matrimonio, no contar con otra posibilidad de financiación de la necesidad y facilitar la documentación probatoria de la causa de la petición y de su cuantía.
- 5.º Declarar deudas, préstamos y cargas que pesen sobre el solicitante.

Art. 136. *Cuantía máxima.*—El total de anticipos a conceder por la Empresa en el transcurso del año natural no podrá superar el 2 por 100 de la masa salarial del año. Alcanzado dicho límite máximo, no se concederá ningún anticipo hasta el comienzo de una nueva anualidad.

Art. 137. *Tabla de cuantías máximas de los anticipos.*—Los anticipos que soliciten los trabajadores al amparo de lo dispuesto en el presente capítulo no podrán sobrepasar la cuantía

imprescindible para cubrir la necesidad y el límite que resulte de aplicar a la retribución ordinaria del último mes un 33 por 100 por cada año completo de antigüedad en la Empresa que supere los tres exigidos. A estos efectos la retribución mensual se minorará en las cuotas de amortización que pesen sobre la misma por otros préstamos concedidos por la Mutualidad de Previsión Voluntaria, entidades de crédito y financieras.

Art. 138. *Plazo de amortización.*—El plazo máximo de amortización será de cinco meses por cada mensualidad ordinaria que represente la cuantía del anticipo, calculado conforme al artículo anterior, sin tener en cuenta las pagas extraordinarias a efectos de plazos y cuantías de amortización.

TITULO V

Jornada, descansos, vacaciones, licencias y excedencias

CAPITULO PRIMERO

Jornada de trabajo

Art. 139. *Establecimiento.*—La jornada de trabajo alcanzará un tiempo de trabajo efectivo anual de mil ochocientas ochenta horas, pudiendo, dentro de cada centro de trabajo y de acuerdo con las necesidades del servicio, la Empresa y la representación del personal variar el número diario de horas de trabajo entre unas y otras épocas del año, vacar determinados días o tomar cualquier otra medida que, sin afectar al cómputo anual establecido, respete mejor el interés del personal y permita atender mejor las tareas que cada uno tenga encomendadas, además de establecer el horario y calendario laboral que haya de respetarse en el año para cada centro de trabajo.

Art. 140. *Flexibilidad.*—Se establece la flexibilidad de la jornada, permitiendo media hora de gracia en la entrada, que habrá de compensarse dentro de la misma semana o siguiente en período inmediato a la jornada, sin que esta flexibilidad pueda afectar al horario de circulación de trenes, a la coordinación de servicios o a la atención de clientes.

Art. 141. *Condiciones anteriores.*—Sin perjuicio de lo establecido en los artículos anteriores, serán respetadas las condiciones más beneficiosas vigentes al momento de entrada en vigor del presente Convenio, aplicables a título individual, a un determinado centro de trabajo o a una categoría profesional o grupo de categorías.

Art. 142. *Atención al servicio.*—En todo caso los trabajadores vendrán obligados a la prolongación de jornada que la atención a los servicios de transporte que tengan asignados exijan, comprendiendo dentro de esta obligación cuantas tareas conduzcan al despacho y salida de trenes, comunicaciones e informaciones que se deriven de dichos despachos, gestión de tránsito de trenes y despacho de llegadas hasta poner la mercancía a disposición del receptor o de los servicios oficiales que hayan de intervenirla.

Art. 143. *Horas extraordinarias.*—El cómputo de horas extraordinarias realizadas se efectuará por meses naturales, tomando como base el calendario y horario vigentes para cada centro de trabajo.

CAPITULO II

Descansos

Art. 144. *Descansos semanales.*—La confección del calendario-horario de cada centro de trabajo respetará un descanso semanal ininterrumpido de un mínimo de treinta y seis horas, de las que al menos doce de ellas han de tener lugar en domingo. Cuando por razón de servicios ineludibles para garantizar el tráfico de los trenes no sea posible el cumplimiento de este descanso semanal, se compensará en el transcurso de la quincena siguiente y, si aún así no es posible hacerlo, el tiempo de descanso no disfrutado se acumulará a su derecho de vacaciones.

Art. 145. *Descanso diario.*—Se realice de un modo u otro la jornada laboral, entre el final de una y el comienzo de la siguiente, se respetará como mínimo un período de descanso de diez horas.

Art. 146. *Festivos.*—Anualmente se establecerá un máximo de catorce fechas festivas no laborables, en las que estarán comprendidas las que tengan este carácter por disposición legal, en ámbito autonómico y municipal. Como anexo al presente Convenio se unirá cada año el detalle de dichos festivos, que si bien se tratará de que coincidan en el mayor número de fechas posibles para todos los centros de trabajo, se acomodará en cada uno de ellos a las disposiciones y usos autonómicos y locales.

Art. 147. *Calendario-horario.*—En cada centro de trabajo se hará público, para conocimiento de todo el personal, el cuadro comprensivo de los festivos del año y del horario de trabajo en cada época del año.

CAPITULO III

Vacaciones

Art. 148. *Duración.*—Cada trabajador tendrá derecho a treinta días ininterrumpidos de vacaciones al año, tres días laborables dentro del período de fiestas de Navidad y Año Nuevo y el Sábado Santo cuando coincida en día hábil.

Art. 149. *Devengo.*—El derecho a las vacaciones anuales nace el 1 de octubre y termina el 30 de septiembre del año

siguiente, no creando ningún derecho al trabajador el paso del tiempo así fijado sin disfrute total o parcial de las vacaciones.

Art. 150. *Proporcionalidad*.—El derecho a las vacaciones anuales será proporcional al tiempo que el trabajador pertenezca como fijo a la Empresa dentro del período de devengo, reduciéndose en un dozavo por cada mes de retraso en su ingreso o reingreso tras excedencia, con respecto al 1 de octubre, computándose a estos efectos los meses completos y despreciando las fracciones.

Art. 151. *Bajas*.—El trabajador que cause baja sin haber disfrutado de sus vacaciones anuales tendrá derecho a la compensación económica en su liquidación por finiquito en razón al tiempo en alta durante el período de devengo.

Art. 152. *Prohibición de compensación económica*.—Salvo en el caso contemplado en el artículo anterior, bajo ninguna circunstancia podrá ser compensado el disfrute de vacaciones con retribución económica.

Art. 153. *Disfrute*.—Las vacaciones anuales se disfrutarán en un solo período ininterrumpido. El fraccionamiento de estas vacaciones en dos períodos dentro del año podrá pactarse entre el trabajador y la Dirección de la Empresa, dentro de la debida atención al servicio.

Art. 154. *Precripción*.—El derecho a las vacaciones no disfrutadas al 30 de septiembre prescribirá para el trabajador. Sin embargo, sin que ello cree más derechos económicos que los que se deriven de la estricta aplicación del artículo 151, si al confeccionarse el calendario de vacaciones la Empresa aceptó que el disfrute sobrepasase dicha fecha, podrá disfrutarse hasta el límite del 31 de diciembre.

Art. 155. *Calendario de vacaciones*.—La Dirección de la Empresa, a la vista de las necesidades de servicio, podrá limitar las fechas de disfrute de vacaciones a determinados meses del año, para todo el personal o para el de uno o varios centros de trabajo o categorías profesionales, sin que esta limitación pueda alcanzar a la mitad del período anual. Dentro del cuarto trimestre de cada año se formalizará el calendario de vacaciones de cada centro de trabajo para el período a que pertenece, solicitando de cada trabajador las fechas en que desea disfrutarlas y elevando el Jefe de cada centro de trabajo a la Dirección su propuesta general, que dicha Dirección resolverá teniendo en cuenta las normas comprendidas en el artículo siguiente.

Art. 156. *Prelaciones*.—Si dentro de la misma unidad productiva coincidieren las fechas elegidas por un número de trabajadores que, de ser atendida su solicitud, hiciera inviable el trabajo en dicha unidad o el mantenimiento de los turnos imprescindibles, el superior inmediato invitará a los interesados a adoptar un acuerdo voluntario y, a falta de éste, establecerá un orden de rotación que comenzará en dicho año y se aplicará a los sucesivos, otorgando un punto a cada uno de los solicitantes por nivel en categorías profesionales, un punto por matrimonio y un punto por cada hijo menor de dieciocho años, otorgando el orden de preferencia de mayor a menor puntuación.

Art. 157. *Aprobación*.—La Dirección se reserva la aprobación del calendario de vacaciones, que podrá aceptar en los términos de las propuestas de los responsables de centros y unidades de trabajo o alterarlas por razones funcionales. Antes del 15 de enero de cada año hará público el calendario aprobado.

CAPITULO IV

Permisos y licencias

Art. 158. *Permisos*.—El trabajador, previo aviso y justificación y sin perjuicio de la facultad de comprobación que corresponde a la Dirección de la Empresa, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los casos y por el tiempo siguiente:

- En caso de matrimonio, quince días.
- En caso de nacimiento de hijo, o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días. Cuando justifique la necesidad de desplazamiento fuera de la población, el plazo será doble.
- En caso de traslado de su domicilio habitual, un día.
- En caso de necesidad debidamente acreditada e inaplazable, para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, por el tiempo que sea señalado en norma legal o convencional aplicable o, a falta de la misma, por el tiempo indispensable. Si el trabajador percibe alguna indemnización como consecuencia del cumplimiento de este deber, su importe será descontado de la retribución que le corresponda al tiempo de ausencia.
- En caso de realización de funciones sindicales o de representación del personal, por el tiempo legalmente señalado al respecto.

Art. 159. *Lactancia*.—Las trabajadoras con hijos menores de nueve meses de edad tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán tomar en un solo período o fraccionado en dos de media hora, derecho que finalizará al cumplir los nueve meses el hijo. La Empresa accederá a sustituir el derecho anterior por una reducción de media hora en la jornada laboral diaria cuando así lo solicite la interesada.

Art. 160. *Guarda legal*.—Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra

actividad retribuida tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo en un tiempo comprendido entre un tercio y la mitad de su duración, a determinar por el interesado, con reducción proporcional de sus retribuciones.

Art. 161. *Máximos*.—Cuando para el cumplimiento de deberes a que hace referencia el apartado d) del artículo 158 un trabajador sume ausencias en un período de tres meses que representen más del 20 por 100 de las horas laborables, la Empresa podrá pasar al mismo a la situación de excedencia forzosa, de acuerdo con lo establecido en el capítulo siguiente.

Art. 162. *Licencias sin sueldo*.—La Dirección de la Empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, podrá autorizar licencias sin sueldo al personal que tenga una antigüedad mínima de dos años, buen comportamiento, justifique su necesidad y la solicite con una antelación de quince días al menos. Dentro del año las licencias sin sueldo no podrán exceder de un total de sesenta días.

Art. 163. *Tramitación*.—Tanto los permisos con sueldo como las licencias sin sueldo han de ser solicitadas por el interesado de la Dirección de la Empresa a través del responsable de su centro de trabajo o del de la unidad orgánica a que esté adscrito, facilitando los justificantes que avalen el motivo de la solicitud, la cual será atendida inmediatamente a que se compruebe su corrección reglamentaria.

Art. 164. *Consideración*.—Los permisos y licencias concedidos en aplicación de estas normas, sean con sueldo o sin sueldo, no se descontarán ni a efectos de vacaciones ni de antigüedad, salvo que las licencias sin sueldo concedidas en el curso de su vida laboral a un empleado excedan de seis meses, en cuyo caso dicho exceso no se computará a efectos de devengos por antigüedad.

CAPITULO V

Excedencias

Art. 165. *Clases*.—Las excedencias, en todo caso sin sueldo, podrán ser voluntarias o forzosas según sean solicitadas por el trabajador por razones privadas o como consecuencia de encontrarse en alguno de los supuestos comprendidos en el presente capítulo.

Art. 166. *Excedencia forzosa*.—La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. La reserva del puesto de trabajo podrá sustituirla la Empresa, en los casos en que se precise cubrirlo durante la duración de la excedencia, por la creación u ofrecimiento de otro puesto de trabajo de categoría y retribución similares en el momento del reingreso del trabajador.

Art. 167. *Supuestos*.—Tendrá lugar la concesión de excedencia forzosa en los supuestos de designación o elección para un cargo público y de ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior que imposibilite el cumplimiento de su jornada laboral, mientras dure el ejercicio del cargo. Asimismo tendrá lugar en el supuesto a que se refiere el artículo 152 del presente Convenio, en caso de incapacidad laboral, conforme al artículo siguiente, o de exceso de plantilla y reorganización de la Empresa, cuando la resolución administrativa correspondiente así lo establezca.

Art. 168. *Incapacidad laboral*.—A partir del día siguiente en que finalice la prestación por incapacidad laboral transitoria, el trabajador que no sea dado de alta causará baja en la Empresa y será considerado en situación de excedencia forzosa durante un período de tiempo máximo de diez años.

Art. 169. *Tramitación*.—El trabajador que se encuentre en alguna de las situaciones a que se refieren los dos artículos anteriores podrá solicitar de la Empresa la excedencia forzosa, que ésta viene obligada a conceder una vez comprobadas las causas que la motivan. Una vez que cesen estas causas, el trabajador ha de solicitar su reingreso dentro del mes siguiente y la Empresa ha de ofrecer el mismo dentro de los quince días siguientes a la solicitud. Transcurrido el citado plazo de un mes, el trabajador perderá el derecho al reingreso.

Art. 170. *Excedencias voluntarias*.—La excedencia voluntaria es la que solicita el trabajador cuando no concurren los supuestos a que se refiere el artículo 167 y la acepta la Empresa, debiendo solicitarse por un período mínimo de dos años y máximo de cinco. Finalizado el período para el que se concedió la excedencia, si el trabajador solicita su reingreso antes de que transcurra un mes, adquiere el derecho a cubrir la primera vacante que se produzca en plantilla para puesto igual o similar al que venía ocupando anteriormente el trabajador.

Art. 171. *Supuestos*.—La excedencia voluntaria será concedida necesariamente por la Empresa a los trabajadores que la soliciten por un período no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo a partir del momento de su nacimiento, sin perjuicio de que el nacimiento de sucesivos hijos dé derecho a comenzar el cómputo de un nuevo período de excedencia, que pondrá fin al anterior y que podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, pero no por ambos. Asimismo podrá obtener la excedencia voluntaria el trabajador que, teniendo una antigüedad mínima de cinco años en la Empresa, la solicite para realización de estudios que sean incompatibles con el trabajo, le obliguen a otras actividades o le impongan desplazamientos, para atención de obligaciones familiares incompatibles con el trabajo u otra causa debidamente justificada.

Art. 172. *Régimen*.—La solicitud de excedencia voluntaria ha de formularse a la Dirección de la Empresa, quien la resolverá en plazo de quince días, a través del responsable del centro de trabajo o unidad orgánica. Una vez disfrutada una excedencia voluntaria, salvo en el supuesto a que se refiere el primer párrafo del artículo anterior, no podrá solicitarse una nueva hasta transcurridos cuatro años del reingreso. El tiempo de duración de la excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto.

Art. 173. *Excedencia especial*.—La Empresa podrá acordar conjuntamente con los interesados el establecimiento de una situación especial de excedencia, que podrá afectar a uno o varios trabajadores, por el período de tiempo en que hayan de desplazarse por razones de estudio o para prestar servicios en otra Empresa como consecuencia de intereses comunes, aprendizaje o especialización, durante cuyo período el trabajador causará baja en la Empresa, sin perjuicio de que dicho tiempo sea computable a efectos de antigüedad y derechos pasivos, mantenga su retribución o parte de la misma, aunque no exista relación laboral, cuya percepción tendrá consideración de complemento de la retribución que pudiese percibir en la Empresa en que prestare servicios o ayuda económica para el desarrollo de los estudios que siga y hayan motivado esta excedencia.

TITULO VI

Movilidad geográfica

CAPITULO PRIMERO

Residencia

Art. 174. *Determinación*.—Se entenderá por residencia el lugar señalado para la prestación de los servicios contratados con un trabajador o aquel en que habitase con carácter estable y desde el cual realice los mismos.

Art. 175. *Fijación*.—El personal técnico, administrativo y de servicios interiores es contratado para prestar su servicio en un determinado centro de trabajo, quedando fijada su residencia en la población en que se encuentre situado el mismo. El personal de la escala periférica tendrá asignada inicialmente una residencia, pero en el caso de los auxiliares y oficiales de tráfico, por las razones itinerantes del propio servicio, esta residencia, sin perjuicio de los destacamentos que procedan, podrá ser modificada una vez transcurrido un año de la fijación anterior; el resto del personal de la escala periférica tendrá garantizada una estabilidad mínima en una misma residencia de dos años, sin perjuicio asimismo de los destacamentos procedentes.

Art. 176. *Cierre de centro de trabajo*.—En todo caso, y dado el carácter de los centros de trabajo establecidos para atender corrientes de tráfico, cuando la reducción de éste haga inviable su mantenimiento por razones técnicas o económicas, sin perjuicio de los trámites administrativos pertinentes, el personal contratado específicamente para dicho centro de trabajo finalizará su relación laboral, sin perjuicio de que la Empresa pueda ofrecerle otro puesto de trabajo con cambio de residencia. Al trabajador que no haya sido contratado específicamente para dicho centro de trabajo la Empresa vendrá obligada a ofrecerle otro puesto en centro distinto, de la misma categoría y características similares, pudiendo optar el interesado entre el traslado propuesto y la indemnización a que se refiere el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 177. *Reducción de actividad*.—Cuando en un centro de trabajo se reduzca la actividad por causas no imputables directamente a la Empresa, ésta podrá reducir la plantilla de dicho centro, promoviendo el traslado del o de los trabajadores que proceda, comenzando por los de más reciente ingreso y con menores cargas familiares, dentro de cada una de las categorías profesionales afectadas.

CAPITULO II

Traslados

Art. 178. *Clases*.—Los traslados, consistentes en cambio de residencia, pueden ser voluntarios, cuando sean solicitados por el trabajador; reglamentarios, cuando se deriven de lo dispuesto en el artículo 175, para el personal de la escala periférica, o forzosos, en los demás casos.

Art. 179. *Traslados voluntarios*.—Anunciada una vacante en la plantilla, tendrán preferencia para cubrirla los trabajadores de la Empresa en cuanto reúnan los requisitos exigidos para dicho puesto de trabajo, a cuyo fin se ofrecerá un plazo para que los interesados puedan solicitarlo. Tendrá también la consideración de traslado voluntario aquel que solicite un trabajador por causas privadas y que la Empresa tratará de atender en cuanto la organización de sus servicios lo permita.

Art. 180. *Traslados reglamentarios*.—Son los que afectan al personal de la escala periférica como consecuencia del carácter itinerante de su trabajo.

Art. 181. *Traslados forzosos*.—Son traslados forzosos los que se derivan del cierre de un centro de trabajo o de la reducción de su actividad, de la apertura de nuevos centros de trabajo o de la reordenación de los servicios de la Empresa. Los traslados forzosos se acomodarán a lo dispuesto en los artículos 176 y 177 del presente Convenio y disposiciones legales de aplicación.

Art. 182. *Traslado disciplinario*.—Asimismo podrá ser trasladado un trabajador como consecuencia de sanción impuesta conforme a lo dispuesto en el presente Convenio, por incompatibilidad manifiesta con sus compañeros del centro de trabajo o unidad orgánica o por incompatibilidad con clientes o personal de Organismos con los que necesariamente se ha de relacionar para el cumplimiento de su trabajo cuando afecte al mismo.

Art. 183. *Requisitos*.—Al acordarse los traslados reglamentarios o forzosos, la Empresa tendrá en cuenta las circunstancias personales, familiares o sociales del empleado, en forma que hayan de sufrirlo quienes resulten, en lo posible, menos perjudicados.

En igualdad de circunstancias se trasladará a los empleados más modernos.

Art. 184. *Repetición*.—Cuando haya tenido lugar un traslado impuesto por necesidades del servicio, el mismo trabajador no podrá ser trasladado de nuevo durante un plazo de cuatro años.

Art. 185. *Condiciones*.—En todos los casos de traslado, excepto en el disciplinario, el trabajador percibirá el importe del viaje a su nueva residencia para él y familiares a su cargo, gastos de traslado de su mobiliario y enseres y una indemnización equivalente al 150 por 100 del salario base mensual si es casado y del 75 por 100 si no tiene familiares a su cargo. En los casos de traslado forzoso percibirá además un plus de acomodación durante los primeros seis meses de permanencia en su nueva residencia equivalente al 50 por 100 de su salario base mensual.

CAPITULO III

Permutas

Art. 186. *Condiciones*.—Solamente podrán solicitar permutas los empleados de la misma categoría que desempeñen cargos de similares características.

Art. 187. *Autorización*.—Salvo razón funcional que se oponga a la permuta solicitada, se autorizarán éstas dentro de la misma localidad cuando tengan por fundamento la proximidad del centro de trabajo a la vivienda, el deseo de adquirir una mayor capacitación profesional u otras circunstancias semejantes.

CAPITULO IV

Destacamentos

Art. 188. *Concepto*.—Destacamento es el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población para atender los asuntos del servicio que se le encomienden. En ningún caso la duración del destacamento podrá exceder de seis meses.

Art. 189. *Prelación*.—Para un destacamento se escogerá a los trabajadores que resulten menos perjudicados, prefiriendo en primer lugar a los que tengan solicitado el traslado a la población del destacamento si reúnen las condiciones de idoneidad precisas; después a los solteros, aunque sean cabezas de familia, y, finalmente, a los casados.

Art. 190. *Descanso*.—El personal destacado tendrá derecho a cuatro días libres cada tres meses de duración de su destacamento, que habrá de emplear en reincorporarse a su residencia. En caso de que el trabajador destacado no haga uso de este derecho, la Empresa podrá optar entre concederle al final del período de destacamento los días libres que haya acumulado o aumentarle igual número de días en sus vacaciones del período anual.

Art. 191. *Devengo de dietas*.—El personal destacado tendrá derecho al devengo de dietas reglamentario desde el momento de la salida de su residencia hasta el regreso a la misma, incluido el tiempo de viaje. No tendrá a ningún efecto consideración de jornada extraordinaria el tiempo que ocupe en viaje.

Art. 192. *Normas de aplicación del régimen de dietas*.—Las dietas se desglosan en tres partes: 25 por 100 por cada una de las dos comidas y 50 por 100 por alojamiento y desayuno. Se devengan en su totalidad o en parte según el siguiente cuadro:

a) Salidas antes de las doce treinta y regreso después de las quince treinta, da lugar al devengo del 25 por 100 del almuerzo.

b) Salidas antes de las veinte treinta y regresos después de las veintitrés treinta, da lugar al devengo del 25 por 100 de la cena.

c) Salidas antes de las veinticuatro y regreso después de las siete treinta, da lugar al devengo del 50 por 100 del alojamiento.

Si el viaje se efectúa en coche-cama, se deducirá de la dieta del día correspondiente el importe del 50 por 100 del alojamiento.

Igualmente, si corre de cuenta directa de la Empresa el abono del alojamiento o comida, se deducirá de la dieta del día el importe correspondiente.

Los viajes al extranjero darán lugar al devengo de la dieta de extranjero desde su inicio, es decir, incluso durante el recorrido por territorio español, salvo que dentro de éste se realice una etapa, en cuyo caso se desdoblará como si se tratara de dos viajes.

En los desplazamientos para la misma misión de dos o más personas que, por sus categorías profesionales, se encuentren

encuadradas en distintos grupos a efectos de devengo de dietas, la Dirección, a propuesta del Jefe de la unidad orgánica correspondiente, podrá mejorar la dieta de la persona o personas a quienes corresponda inferior, hasta un máximo que permita igualar la cuantía de todos los que se desplazan juntos.

En los destacamentos de personal de la escala periférica que sobrepasen los diez días consecutivos en un mismo lugar, se efectuará una minoración del 20 por 100 en las dietas devengadas a partir del día undécimo.

El devengo de la dieta es incompatible con cualquier otro devengo que expresamente no haya sido autorizado, excepto el importe de los desplazamientos interurbanos.

Cuando así lo autorice expresamente y para cada caso la Dirección, podrá concederse una indemnización en concepto de gastos de representación que el interesado habrá de justificar por utilización de taxis, invitaciones a clientes u otras personas, atenciones, relaciones públicas, etc.

Cuando, por circunstancias especiales, un desplazado haya de alojarse en hoteles determinados podrá solicitar le sea concedido un complemento de dieta o le sean cubiertos los gastos de estancia, si demuestra que la dieta ordinaria es insuficiente para los mismos.

TITULO VII

Régimen disciplinario

CAPITULO PRIMERO

Faltas

Art. 193. *Concepto*.—Constituyen faltas de los trabajadores todas las conductas, actitudes, acciones u omisiones que produzcan incumplimiento total o parcial de las obligaciones derivadas de la relación laboral, supongan quebranto de los deberes que les incumban, atenten a la paz social, disminuyan la productividad o representen deslealtad hacia los propios compañeros de trabajo o la Empresa, de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes y en el presente Convenio.

Art. 194. *Clasificación*.—Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves, conforme a la enumeración no cerrada que se contiene en los artículos siguientes:

Art. 195. *Faltas leves*.—Constituyen, entre otras, faltas leves las siguientes conductas o infracciones:

a) Falta de puntualidad repetida tres veces en el curso del mismo mes o que sume en dicho periodo al menos doce minutos o afecte al buen funcionamiento de los servicios.

b) Falta de rendimiento laboral en relación con el rendimiento de los demás trabajadores de su centro de trabajo o de su unidad orgánica, cuando se aprecie por primera vez.

c) Quebrantamiento de los vínculos de solidaridad con los demás compañeros de trabajo, provocación de incompatibilidades entre los mismos, discusiones, incorrecciones y cualquier otra actitud que dé lugar a la alteración de la paz social, cuando tenga lugar por primera vez.

d) La falta de higiene, presentación inadecuada en relación con el lugar de trabajo, tipo de tarea y relación en la misma.

e) La falta de respeto o acatamiento a los superiores cuando tenga lugar por primera vez.

Art. 196. *Faltas graves*.—Constituyen, entre otras, faltas graves las siguientes conductas o infracciones:

a) La reiteración de faltas leves dentro de un periodo de tres meses.

b) Las faltas no justificadas al trabajo.

c) Falta de presentación del parte de baja de la Seguridad Social en los casos de enfermedad o maternidad, como justificación de las ausencias motivadas por dichas causas.

d) Las discusiones violentas o insultos a compañeros, el fomento de tensiones, grupos o diferencias entre ellos y la agresión física a los mismos.

e) El engaño, alegación de causas falsas, presentación de documentos no auténticos o cualquier otra falsedad para justificar conductas, actitudes o solicitudes de cualquier licencia o derecho contenido en este Convenio.

f) La simulación de enfermedad.

g) La falta de trato correcto para con clientes y personas pertenecientes a oficinas y Organismos con los que la Empresa mantenga estrechas relaciones en el desarrollo de su actividad.

h) La embriaguez repetida durante la jornada de trabajo.

i) Las incorrecciones repetidas, insultos, actitudes soeces y agresiones a sus superiores o familiares.

j) La apropiación de objetos, informaciones o documentos propiedad de la Empresa o sus trabajadores, o contenedores de datos cuyo uso sólo puede tener lugar en el seno de la Empresa o por autorización de sus superiores.

Art. 197. *Faltas muy graves*.—Constituyen, entre otras, faltas muy graves las siguientes conductas o infracciones:

a) La reiteración de los supuestos del artículo anterior dentro del mismo trimestre.

b) La embriaguez habitual, la actitud pendenciera, las discusiones violentas, las amenazas y las agresiones que afecten a la paz social, a la convivencia entre los trabajadores o al respeto a sus superiores.

c) La apropiación indebida de objetos evaluables, el engaño a clientes o superiores con ánimo de obtener beneficios o cualquier otra actitud que conduzca al perjuicio de la Empresa.

d) El abuso de mando sobre los trabajadores a sus órdenes.

e) La utilización de información interior de la Empresa fuera de su trabajo que conduzca a situaciones de deslealtad, competencia, perjuicio empresarial, presión para obtener beneficios directos o amenazas de cualquier orden.

f) La manifiesta incompatibilidad con compañeros, superiores o clientes.

g) Los descuidos o desobediencias que produzcan daños a la Empresa o perturben los servicios de transporte.

Art. 198. *Circunstancias modificativas*.—Tanto en la calificación de las faltas como en la gradación de las sanciones; se tendrá en cuenta como atenuante el buen comportamiento anterior, la falta de malicia en el acto cometido y el espontáneo reconocimiento y la solicitud de perdón ante el ofendido. Serán, en cambio, agravantes la reiteración de la comisión de faltas, el abuso de confianza, el daño material o moral producido y la formación del infractor.

Art. 199. *Prescripción*.—Las faltas leves prescribirán a los diez días de la fecha en que la Dirección de la Empresa tenga conocimiento de su comisión, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta y, en todo caso, todas ellas prescribirán a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO II

Sanciones

Art. 200. *Enumeración*.—Las sanciones que se podrán imponer por la comisión de las faltas a que se refiere el capítulo anterior son las siguientes:

a) Para las faltas leves: Amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión del derecho al ascenso, del acceso a otros puestos de trabajo y suspensión del derecho a anticipos.

b) Para las faltas graves: Incapacitación para el ascenso o promoción, traslado disciplinario, cambio de puesto de trabajo y suspensión de empleo y sueldo.

c) Para las faltas muy graves: Despido.

Art. 201. *Gradación*.—Las sanciones se graduarán conforme a la calificación de la falta, pudiendo, por lo tanto, imponerse en su grado mínimo en la falta de menor calificación, o en su grado máximo en la de mayor calificación.

CAPITULO III

Procedimiento

Art. 202. *Comunicación de las sanciones*.—Salvo el apercibimiento verbal, las demás sanciones que se impongan precisarán de comunicación escrita, dando cuenta de las mismas al Comité de Empresa o Delegado de Personal correspondiente al centro a que pertenezca el trabajador sancionado.

Art. 203. *Instrucción*.—Las sanciones por faltas graves y muy graves serán impuestas por la Dirección de la Empresa previa instrucción de un expediente por parte de un trabajador designado al efecto, que será de mayor categoría que el presunto infractor, formulando pliego de cargos que someterá al interesado a fin de que en el plazo de cinco días pueda contestar con un pliego de descargos.

Art. 204. *Antecedentes*.—De las faltas y sanciones impuestas se pasará nota al expediente personal del infractor, anulándose las anotaciones por faltas leves por el transcurso de un año sin que haya cometido otra falta, y de las faltas graves por el transcurso de tres años.

Art. 205. *Recursos*.—El trabajador sancionado tendrá derecho a utilizar los recursos que las disposiciones legales establezcan al respecto.

TITULO VIII

Disposiciones finales

CAPITULO PRIMERO

Enfermedad

Art. 206. *Servicio médico de Empresa*.—En la oficina central de la Empresa se mantendrá un servicio médico, cumpliendo las disposiciones aplicables al respecto, el cual cuidará de la prevención de enfermedades y accidentes, medidas de seguridad e higiene, asesoramiento médico en los casos de enfermedad o accidente que se produzcan en el curso de la jornada laboral y control de bajas por enfermedad o accidente.

Art. 207. *Otros centros*.—En los demás centros de trabajo se concertará un servicio médico de urgencia y prevención con clínica o consultorio que pueda prestar la necesaria atención durante la jornada de trabajo.

Art. 208. *Control médico*.—En caso de ausencia por enfermedad, la Empresa podrá disponer que el médico de Empresa o servicio médico concertado gire visita al enfermo y emita informe sobre el estado del mismo, a fin de conocer y sancionar, si procede, los casos de simulación.

Art. 209. *Bajas por enfermedad o maternidad*.—En caso de enfermedad, el trabajador viene obligado a remitir a su centro de trabajo, no más tarde del cuarto día desde el momento de su

ausencia, el parte de baja oficial. La misma obligación tendrá en caso de maternidad.

Art. 210. *Accidentes laborales.*—En caso de accidente de trabajo, el interesado ha de hacer llegar la información necesaria a la Empresa, a fin de que se ocupe de todos los trámites administrativos necesarios para su adecuada asistencia médica. Una vez cumplida esta obligación, el trabajador accidentado tendrá derecho al complemento de prestación económica regulado en el artículo 127.

CAPITULO II

Seguridad e higiene

Art. 211. *Obligaciones.*—La Empresa adquiere el compromiso de adoptar todas las medidas necesarias para que el trabajo se desarrolle en el marco debido de seguridad e higiene para todos los trabajadores, y éstos han de cumplir todas las instrucciones que se dicten al efecto y cooperar en el cuidado de dichas medidas.

Art. 212. *Medidas de seguridad.*—En cada centro de trabajo existirá un botiquín de urgencia al alcance de los trabajadores, y extintores de incendios en número proporcionado a la superficie del centro de trabajo. El responsable de cada uno de los centros de trabajo cuidará del cumplimiento de estas medidas.

CAPITULO III

Servicio militar

Art. 213. *Norma general.*—La baja por servicio militar dará lugar exclusivamente a la reserva del puesto de trabajo.

Art. 214. *Trabajos intermitentes.*—Sin perjuicio de lo dispuesto en el capítulo anterior, cuando durante el periodo del servicio militar pueda el trabajador prestar su trabajo en un centro de la Empresa, bien con carácter intermitente, bien por periodos determinados, siempre con autorización de las autoridades militares que corresponda, la Empresa lo aceptará al trabajo mediante la retribución proporcional al tiempo real de trabajo.

Art. 215. *Cabezas de familia.*—En caso de que el servicio militar sea prestado por trabajador con esposa a su cargo o que sostenga a sus padres, durante su baja en el trabajo percibirá de la Empresa una cantidad igual a la que le correspondería por protección a la familia y su complemento empresarial y un 25 por 100 de su salario base.

CAPITULO IV

Premio de nupcialidad

Art. 216. *Baja por matrimonio.*—El personal femenino que opte por rescindir su contrato de trabajo al contraer matrimonio tendrá derecho a la percepción de un premio, que consistirá en una cantidad equivalente a una mensualidad de sueldo base más antigüedad por año de servicio prestado, con el límite máximo de seis mensualidades.

Para percibirlo, la interesada deberá presentar la documentación correspondiente si la Empresa se lo exigiese.

CAPITULO V

Uniformes y distintivos

Art. 217. *Distintivo.*—Todo trabajador que cumpla veinticinco años de servicios a la Empresa recibirá de la misma, en un acto anual organizado al respecto, un distintivo conmemorativo.

Art. 218. *Uniformes.*—La Empresa, para determinados puestos de trabajo y en todo caso para los de la escala de servicios interiores, establecerá el uso de uniformes, facilitando a los trabajadores afectados las prendas necesarias para mantener la uniformidad, viniendo obligados éstos a cuidar dichas prendas con la mayor diligencia.

CAPITULO VI

Mutualidad de Previsión Voluntaria

Art. 219. *Enunciado.*—La Empresa adquiere el compromiso de mantener la Mutualidad de Previsión Voluntaria constituida, con el régimen y aportaciones establecidos en los Estatutos aprobados anteriormente al presente Convenio.

Art. 220. *Garantía.*—En caso de que, por razones ajenas a la Empresa, la Mutualidad a que se refiere el artículo anterior no pueda mantenerse, la Empresa arbitrará las medidas necesarias para garantizar las prestaciones que en sus Estatutos se fijan.

Art. 221. *Régimen subsidiario.*—En el supuesto de que un trabajador, en el momento de cumplir la edad de jubilación, no tenga derecho a las prestaciones complementarias de la Mutualidad de Previsión Voluntaria, a su fallecimiento no haya consolidado sus derechos a favor de su viuda e hijos en dicha Mutualidad, o en caso de accidente invalidante no tenga derecho a sus prestaciones de acuerdo con lo establecido en los Estatutos de la citada Mutualidad, la Empresa soportará a su cargo y abonará las siguientes indemnizaciones subsidiarias:

a) *Jubilación.*—Al causar baja en la Empresa por razones de edad, independientemente de las prestaciones que le sean reconocidas por el Mutualismo Laboral, el trabajador que no tenga derecho a prestación complementaria de la Mutualidad de

Previsión Voluntaria percibirá una cantidad igual a media anualidad si cuenta con una antigüedad en la Empresa de tres años, cinco sextos de anualidad si alcanza seis años de antigüedad, siete sextos de anualidad si cuenta con una antigüedad de diez años, y anualidad y media si supera los diez años de antigüedad. La anualidad se calculará sumando las retribuciones percibidas en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de su baja.

b) *Fallecimiento.*—En el supuesto de fallecimiento de un trabajador, la viuda e hijos que no perciban prestación complementaria de la Mutualidad de Previsión Voluntaria por no haber consolidado su derecho al fallecido, percibirán de la Empresa como indemnización subsidiaria, a repartir entre los citados derechohabientes, trescientas cincuenta mil pesetas si la categoría del fallecido se encontraba comprendida entre los ocho primeros niveles retributivos, cuatrocientas mil pesetas si estaba entre los dos siguientes, quinientas mil pesetas si se encontraba entre los dos siguientes, y setecientas cincuenta mil pesetas si se hallaba en el nivel 13 o superior.

c) *Invalidez permanente procedente de accidente laboral.*—El trabajador que haya de causar baja en la Empresa como consecuencia de accidente laboral y no tenga derecho a percibir prestación económica de la Mutualidad de Previsión Voluntaria, percibirá de la Empresa una indemnización subsidiaria consistente en la misma cantidad fijada más arriba para los supuestos de jubilación incrementada en un 25 por 100.

ANEXOS PARA 1981

I

Calendario laboral

1. Días festivos de carácter general

1 de mayo.	18 de junio.
1 de enero.	15 de agosto.
6 de enero.	25 de diciembre.
17 de abril.	

2. Días festivos en Cataluña.

20 de abril.	11 de septiembre.
8 de junio.	28 de diciembre.
24 de junio.	

3. Días festivos en el País Vasco.

18 de abril.	12 de octubre.
20 de abril.	8 de diciembre.
25 de julio.	

4. Días festivos en el resto de España.

19 de marzo.	12 de octubre.
18 de abril.	8 de diciembre.
25 de julio.	

5. Fiestas locales.

Madrid: 15 de mayo y 9 de noviembre.
 Barcelona: 19 de marzo y 24 de septiembre.
 Port Bou: 24 y 25 de julio.
 Valencia: 27 de abril y 9 de octubre.
 Villarreal: 18 de mayo y 28 de diciembre.
 Murcia: 17 de mayo y 16 de septiembre.
 Alicante: 30 de abril y 24 de junio.
 Almería: 29 de agosto y 26 de diciembre.
 Sevilla: 28 de febrero y 4 de mayo.
 Málaga: 19 de julio y 8 de septiembre.
 Córdoba: 8 de septiembre y 24 de octubre.
 Granada: 2 de enero y 27 de mayo.
 Cáceres: 23 de abril y 8 de septiembre.
 Badajoz: 24 de junio y 15 de mayo.
 Irún: 30 de junio y 31 de julio.
 Vitoria: 28 de abril y 4 de agosto.
 Zaragoza: 9 de enero y 24 de abril.
 Palencia: 2 de febrero y 2 de septiembre.
 Salamanca: 12 de junio y 8 de septiembre.
 Valladolid: 13 de mayo y 8 de septiembre.
 Gijón: 29 de junio y 29 de septiembre.
 Orense: 3 de mayo y 11 de noviembre.

II

Tablas retributivas

1. Retribuciones salariales.

Nivel retributivo	Salario base	Plus Convenio	Total
1	18.900	10.251	29.151
2	24.890	7.255	31.945
3	24.890	16.755	41.445
4	27.778	22.600	50.378
5	30.862	26.544	57.406
6	32.405	30.266	62.671

Nivel retributivo	Salario base	Plus Convenio	Total
7	34.026	34.024	68.050
8	35.727	37.050	72.777
9	37.513	39.981	77.494
10	39.389	47.908	87.297
11	41.359	55.077	96.436
12	43.496	61.364	104.860
13	45.598	65.843	111.241
14	47.878	69.971	117.849
15	50.272	78.752	129.024
16	52.785	97.422	150.207

2. Complemento por calidad de trabajo.

2.1. Plus por idiomas:

Francés e inglés: 785 pesetas.
 Alemán: 995 pesetas.
 Italiano y portugués: 398 pesetas.
 Otros: 553 pesetas.

2.2. Plus por titulación:

Base: 1.437 pesetas.
 Coeficientes:

Títulos	Niveles							
	16	15	14	13	12	11	10	9
Doctor/Doctor Ingeniero	4,50	4,00	3,75	3,75	3,75	3,75	3,50	3,50
Licenciado/Ingeniero	4,00	3,50	3,25	3,25	3,25	3,25	3,00	3,00
Ingeniero técnico/Perito	3,75	3,25	3,00	3,00	3,00	3,00	2,75	2,75
Profesor mercantil	3,75	3,25	3,00	3,00	3,00	3,00	2,75	2,75
Especializ. posgraduado	2,00	1,75	1,50	1,50	1,50	1,50	1,25	1,25

III

Dietas y desplazamientos

1. Dietas.

Niveles	España — Pesetas	Extranjero — F. S.
1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7	2.875	242
8, 9, 10 y 11	3.450	242
12, 13, 14, 15 y 16	4.600	300

2. Desplazamientos.

- a) En vehículo propio con riesgo daños propios: 11,30 pesetas por kilómetro.
- b) En vehículo propio sin riesgo daños propios: 12,30 pesetas por kilómetro.

IV

Comisión Paritaria

Para el año 1981 la Comisión Paritaria queda formada del siguiente modo:

1. En representación del empresario:

Don Carlos Gancedo-Rodríguez Carazo, Director Gerente.
 Don Salvador Emilio Rivera, Subdirector, Jefe del Departamento de Personal.
 Don José Orta Carballo, Presidente de la Mutualidad de Previsión Voluntaria.

2. En representación de los trabajadores:

Don José Luis Sánchez Humanes.
 Don Emilio Quejigo Garrido.
 Don Amalio Martín López.

V

Primera relación de requisitos que se exigen para desempeñar determinados puestos de trabajo

1. Organización central.

- 1.1. Secretarías de Dirección:
 - Mecanografía.
 - Taquigrafía/Estenotipia.
 - Francés/inglés. Un idioma con fluidez.
 - Técnicas administrativas.
- 1.2. Jefe del Servicio de Exportación:
 - Francés inglés y/o alemán con fluidez.
 - Técnicas de comercio exterior.
- 1.3. Jefe de la Sección de Importación:
 - Francés e inglés con fluidez.
 - Técnicas de despacho aduanero.
- 1.4. Jefe de la Sección de Circulación:
 - Francés con fluidez.
 - Organización ferroviaria.

1.5. Jefe de la Sección de Estudios:

- Técnicas contables y administrativas.
- Francés y alemán con fluidez.
- Reglamentaciones internacionales ferroviarias.

1.6. Jefe de la Sección de Tarifas.

Jefe de Administración Tarifaria:

- Francés y alemán con fluidez.
- Técnicas de tarificación.
- Reglamentaciones internacionales ferroviarias.

1.7. Jefe de la Sección de Tráfico Nacional:

- Organización ferroviaria española.
- Técnicas tarifarias de RENFE.

1.8. Jefe del Servicio de Reclamaciones:

- Licenciado en Derecho.
- Especialización en contratación y seguros.
- Francés e inglés. Un idioma con fluidez.
- Especialización en control de cambios.
- Técnicas de derechos y despachos aduaneros.

1.9. Jefe del Negociado de Nóminas y Seguros Sociales:

- Especialización en administración de personal.
- Legislación laboral y de Seguridad Social.

1.10. Jefe del Servicio Técnico:

- Ingeniero superior o técnico.
- Especialización en material ferroviario.
- Francés, alemán y/o inglés.

1.11. Adjunto al Jefe de Servicio Técnico:

- Ingeniero superior o técnico.
- Especialización en material ferroviario.
- Francés, alemán y/o inglés.

1.12. Jefes de Negociados Técnicos:

- Ingenieros superiores o técnicos.
- Especialización en material ferroviario.
- Especialización en instalaciones para el transporte.
- Francés.

1.13. Jefe de Negociado de Proyección:

- Maestro industrial o similar.
- Técnicas de proyección industrial.
- Especialización en material de transporte.

1.14. Jefe de Sección de Intervención:

- Profesor mercantil o similar.
- Técnicas contables y de control.

1.15. Analista:

- Licenciado en Informática.
- Titulación como Analista.
- Lenguajes de aplicación al ordenador que utilice la Empresa en cada momento.
- Lengua inglesa con fluidez.

1.16. Programador de Sistemas:

- Cursos básicos:
 - Introducción al proceso de datos.
 - Revisión de conceptos del proceso de datos.
 - Introducción a la programación.
- Lenguajes:
 - ACL, lenguaje programación para terminal 3741.
 - GIS, lenguaje de programación para base de datos.
 - RPG II, lenguaje de programación.
 - PL/I, lenguaje de programación.
 - ASSEMBLER, lenguaje de programación.
 - DLI, lenguaje de programación de base de datos.
- Sistema operativo:
 - Funciones avanzadas del DOS/VS.
 - Programa de servicio y utilidad DOS/VS.
 - Método de acceso VSAM en DOS/VS.
 - Estructura de los servicios del método VSAM en DOS/VS.
 - Lenguaje de definición de MACROS.
- Idiomas:
 - Conocimiento de inglés para manejo de textos.

1.17. Programador de Aplicaciones:

- Cursos básicos:
 - Introducción al proceso de datos.
 - Revisión de conceptos del proceso de datos.
 - Introducción a la programación.
- Lenguajes:
 - ACL, lenguaje programación para terminal 3741.
 - GIS, lenguaje programación para base de datos.
 - RPG II, lenguaje de programación (para categorías 2.ª y 1.ª).
 - PL/I, lenguaje de programación (para categoría 1.ª).
- Idiomas:
 - Conocimiento de inglés para manejo de textos.

1.18. Operador de Sala:

- Cursos básicos:
 - Introducción al proceso de datos.
 - Revisión de conceptos del proceso de datos.
 - Control de trabajo y montador DOS/VS.
- Lenguajes:
 - DOS/VS aplicado al sistema 370.
- Idiomas:
 - Conocimiento de inglés para manejo de textos.

1.19. Operador auxiliar:

- Cursos básicos:
 - Introducción al proceso de datos.
 - Revisión de conceptos del proceso de datos.
- Lenguajes:
 - DOS/VS aplicado al sistema 370.
- Idiomas:
 - Conocimiento de inglés para manejo de textos.

2. Organización periférica.

- 2.1. Responsables de Delegaciones y Agencias:
 - Organización ferroviaria.
 - Técnicas de transporte.
 - Técnicas de comercio exterior.
 - Francés, inglés y/o alemán.
- 2.2. Responsables de gestión en estaciones:
 - Organización ferroviaria.
 - Geografía ferroviaria de Europa.
 - Un idioma extranjero.
- 2.3. Todos los puestos de las Delegaciones de Irún y Port Bou:
 - Geografía ferroviaria de Europa.
 - Francés con fluidez.
 - Técnicas de despacho aduanero.
 - Organización ferroviaria europea.

M^o. DE INDUSTRIA Y ENERGIA

4265

ORDEN de 16 de enero de 1981 por la que se incluye a la Empresa «Control, Técnica y Asistencia Internacional, S. A.» (Cotas Internacional) en el Registro de Empresas Consultoras y de Ingeniería Industrial.

Ilmo. Sr.: Como resultado del expediente instruido y a propuesta de la Dirección General de Innovación Industrial y Tecnología,

Este Ministerio tiene a bien disponer la inclusión en el Registro de Empresas Consultoras y de Ingeniería Industrial, creado por Decreto 617/1968, de 4 de abril, a la Empresa «Control, Técnica y Asistencia Internacional, S. A.» (Cotas Internacional), en la Sección Especial de Empresas Consultoras y de Ingeniería Española, grupo B.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 16 de enero de 1981.—P. D., el Subsecretario, Enrique de Aldama y Miñón.

Ilmo. Sr. Director general de Innovación Industrial y Tecnología.

4266

RESOLUCION de 2 de diciembre de 1980, de la Dirección General de la Energía por la que se autoriza al Ayuntamiento de Aguilón industria de servicio público de suministro de agua potable en Aguilón (Zaragoza).

Visto el expediente incoado en la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Zaragoza, en base a la solicitud presentada por el Ayuntamiento de Aguilón para instalación de una industria de servicio público de suministro de agua potable en Aguilón.

Resultando favorable el informe de la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía en relación con la solicitud presentada;

Vistos la Ley de 24 de noviembre de 1939, sobre Ordenación y Defensa de la Industria, el Decreto 1775/1967, de 22 de julio, sobre el régimen de instalación, ampliación y traslado de industrias, el Real Decreto 378/1977, de 25 de febrero, de medidas liberalizadoras sobre el régimen de autorización de industrias, y la Ley de Procedimiento Administrativo;

Considerando que dicha instalación requiere autorización administrativa previa del Ministerio de Industria y Energía, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 1775/1967, de 22 de julio, y en el Real Decreto 378/1977, de 25 de febrero;

Considerando que la finalidad de dicha industria es la prestación del servicio público de suministro de agua potable,

Esta Dirección General ha resuelto:

Primero.—Autorizar la industria solicitada, procediéndose a su inscripción en el Registro de la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía.

Segundo.—La autorización únicamente es válida para el Ayuntamiento de Aguilón, siendo intransferible, salvo autorización expresa de esta Dirección General, y en ningún caso podrá ser enajenada con independencia de las instalaciones a que se refiere.

Tercero.—La instalación que se autoriza se ajustará a las características siguientes:

a) Capacidad.—La capacidad aproximada de suministro es de 24.500 metros cúbicos por año.

b) Descripción de las instalaciones.—La captación se hace en un pozo elevándose por medio de un grupo electrobomba de 4 CV a un depósito de hormigón de 385 metros cúbicos de capacidad del cual se distribuye por medio de tuberías de 110, 90, 75 y 50 milímetros de diámetro con una longitud total instalada de 2.824 metros. Dispone también de una depuradora de aguas residuales capaz para tratar 20.000 metros cúbicos por año.

c) Presupuesto.—El presupuesto de ejecución será de cuatro millones ochocientas ochenta mil trescientas cuarenta y nueve (4.880.349) pesetas.

Cuarto.—Para introducir modificaciones en las instalaciones que afecten a la condición tercera será necesario obtener autorización de esta Dirección General.

Quinto.—Se faculta a la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía para aprobar las condiciones concretas de aplicación e introducir las modificaciones de detalle que pudieran ser convenientes.

Sexto.—Las condiciones sanitarias y de potabilidad del agua destinada al suministro habrán de ajustarse en todo momento a las normas disposiciones en vigor sobre esta materia.

Séptimo.—El peticionario deberá solicitar la aprobación de las tarifas de suministro de agua potable correspondientes, presentando al efecto un estudio técnico-económico justificativo.

Octavo.—Los contratos de suministro de agua entre el peticionario y los abonados se ajustarán al modelo de póliza de abono anexo al Reglamento de Verificaciones Eléctricas y Re-