

383/1984, de 1 de febrero, previstas en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con minusvalía (LISMI), con sujeción a las siguientes

CLÁUSULAS

Primera. Intercambio de información sobre datos de gestión.—Ambas Administraciones se facilitarán mutuamente información sobre el ejercicio de sus respectivas funciones sobre pensiones no contributivas de la Seguridad Social y prestaciones derivadas de la LISMI, de forma que quede garantizada su coordinación e integración estadísticas.

El Principado de Asturias facilitará a la Dirección General del Instituto Nacional de Servicios Sociales dicha información, con arreglo a los anexos de este acuerdo. La correspondiente a cada mes se remitirá antes del día 5 del siguiente.

La Dirección General del Instituto Nacional de Servicios Sociales facilitará al Principado de Asturias los resúmenes mensuales y anuales que elabore a nivel nacional, basados en los resultados del análisis de los datos enviados por las Comunidades Autónomas.

El INSERSO podrá publicar los datos agregados o desglosados por Comunidades Autónomas. El Principado de Asturias podrá publicar los datos relativos a su ámbito de actuación.

Las unidades correspondientes del Instituto Nacional de Servicios Sociales y del Principado de Asturias establecerán los contactos precisos para dar cumplimiento a lo establecido anteriormente.

Segunda. Fichero técnico de pensiones no contributivas.—Conforme a lo establecido en la disposición adicional quinta del Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo, la integración de las pensiones de invalidez y jubilación, en su modalidad no contributiva, en el Banco de Datos de Pensiones Públicas se efectuará mediante el fichero técnico de pensiones no contributivas. Para ello, el Principado de Asturias remitirá, mensualmente, a la Dirección General del Instituto Nacional de Servicios Sociales un soporte magnético procesable a efectos de su actualización permanente, cuyo cierre se producirá coincidiendo con el de la nómina.

El Instituto Nacional de Servicios Sociales remitirá periódicamente al Principado de Asturias información sobre el contenido del fichero técnico de pensiones de Seguridad Social de invalidez y jubilación, en su modalidad no contributiva y de las concurrencias derivadas de su cruce con el Banco de Datos de Pensiones Públicas.

El Principado de Asturias podrá consultar dicho fichero en orden al reconocimiento o denegación de las solicitudes de pensiones, así como al mantenimiento, variación o extinción de las ya reconocidas.

Tercera. Homogeneización de criterios.—El Instituto Nacional de Servicios Sociales, con la Consejería de Servicios Sociales de la Administración del Principado de Asturias y las entidades gestoras de las pensiones no contributivas de las restantes Comunidades Autónomas, promoverá la homogeneización de los criterios y procedimientos a aplicar en la gestión de las pensiones y prestaciones referidas, relativos a los aspectos técnicos, jurídicos y de valoración médica, a través de los cauces habituales de comunicación administrativa, así como mediante reuniones conjuntas periódicas.

Cuarta. Gestión.—El reconocimiento del derecho a las pensiones no contributivas y a las prestaciones derivadas de la LISMI que corresponde al Principado de Asturias, se efectuará previa fiscalización por la Intervención correspondiente del Principado.

El INSERSO, con cargo a los créditos correspondientes dotados en su presupuesto, emitirá los oportunos documentos de gestión presupuestaria, que permitan a la Tesorería General de la Seguridad Social realizar los pagos de pensiones no contributivas y subsidios de la LISMI.

Quinta. Gastos de gestión de pensiones no contributivas.—Integrada la compensación de gastos de gestión de los subsidios de la LISMI en la dotación de recursos por los servicios asumidos, derivada de la aplicación del modelo financiero del traspaso y de la correspondiente distribución del presupuesto del INSERSO, el Principado de Asturias percibirá anualmente una transferencia, con cargo a los créditos centralizados a tal fin en dicho presupuesto, destinada a la financiación de los gastos derivados de la gestión ordinaria de las pensiones no contributivas. El importe de dicha transferencia cifrado para 1996 en 74.146.000 pesetas podrá ser revisado anualmente de acuerdo a la variación que experimente la partida correspondiente del presupuesto del INSERSO en los sucesivos ejercicios.

Sexta. Vigencia.—Este Convenio tendrá vigencia indefinida, salvo denuncia por cualquiera de las partes con un preaviso de, al menos, seis meses anteriores a la fecha en que se proponga dejar sin efecto. A partir de su entrada en vigor queda sin efecto el Concerto de Cooperación suscrito con fecha 18 de febrero de 1991 entre la Administración del Estado y el Principado de Asturias, para la gestión de las pensiones de Seguridad

Social de invalidez y jubilación, en su modalidad no contributiva, en aplicación de la disposición adicional cuarta, 2, de la Ley 26/1990, de 20 de diciembre.

El Director general del INSERSO, Héctor Maravall Gómez-Allende.—El Consejero de Servicios Sociales, Antonio Cueto Esquivel.

19594 RESOLUCIÓN de 9 de julio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de mantenimiento de sistemas «Gec Alsthom Transporte, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de mantenimiento de sistemas «Gec Alsthom Transporte, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9009122), que fue suscrito con fecha 10 de noviembre de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa; en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa y Delegados sindicales en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo y Migraciones acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 9 de julio de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO 1995/1997 MANTENIMIENTO DE SISTEMAS «GEC ALSTHOM TRANSPORTE, SOCIEDAD ANÓNIMA»

TÍTULO I

Condiciones generales

Artículo preliminar. *Determinación de las partes.*

Este Convenio Colectivo ha sido acordado por las representaciones de los trabajadores y empresa que han acreditado esta condición en la Comisión Negociadora y cuya legitimación ha sido reconocida mutua y recíprocamente por ambas partes.

Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional.*

Las normas contenidas en el presente Convenio afectarán a los actuales centros de trabajo de «Gec Alsthom Transporte, Sociedad Anónima», dedicados a la actividad de mantenimiento de material ferroviario y a los que la empresa pueda crear en el futuro, dedicados a la citada actividad, radicados en territorio español.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los trabajadores de la plantilla de la empresa radicados en los centros de trabajo antes citados, que estén prestando servicios en los mismos en la fecha de entrada en vigor del Convenio o que se contraten durante la vigencia del mismo, excepto:

- Personal directivo.
- Personal que, pese a estar incluido en el ámbito del Convenio, reciba y acepte la propuesta de la empresa de quedar temporalmente excluido del Convenio de acuerdo con las condiciones que entre ambas partes se establezcan por escrito.

La empresa podrá hacer este ofrecimiento a:

- Técnicos titulados.
- Mandos.
- Secretarías de alta Dirección.
- Conductores de turismo de alta Dirección.

Los acuerdos de exclusión del Convenio tendrán una duración anual y podrán ser prorrogados tácitamente por iguales períodos si no mediara denuncia por cualquiera de ambas partes.

2. El personal excluido del Convenio Colectivo podrá optar por su inclusión en ámbito de aplicación del mismo con efectos de 1 de abril del año siguiente de aquel en que solicite su inclusión, procediéndose a regular su salario de la forma siguiente:

a) Se establecerá el salario base y cada uno de los complementos salariales regulados en el Convenio Colectivo en la cuantía que en él se determine para su nivel profesional y régimen de trabajo.

b) En el supuesto de que en el momento de su inclusión en el Convenio existiera diferencia en cómputo global y anual a favor del trabajador, se constituirá un complemento «ad personam» por la cuantía de dicha diferencia. La comparación se llevará a cabo exclusivamente por lo que se refiere a los partes fijas del salario, entendiéndose que la valoración de resultados se compensa en cualquier caso con el incentivo que proceda dentro del Convenio.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá una vigencia de veinticuatro meses, contados a partir de 1 de abril de 1995 y hasta el 31 de marzo de 1997.

Si en alguna de las materias se establece una vigencia distinta, se señalará expresamente.

El presente Convenio Colectivo se prorrogará por períodos de un año, salvo denuncia expresa notificada fehacientemente a la otra parte y a la Administración, durante los tres últimos meses de vigencia inicial o de sus prórrogas.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

1. Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, será considerado globalmente.

2. En el supuesto de que la autoridad laboral no aprobase alguno de los artículos del Convenio, obligará a las partes a negociar y adaptar a la Ley el/los artículo/s que correspondan.

3. Cualquier modificación legal o reglamentaria que afecte a las condiciones pactadas será de aplicación inmediata y se tendrá en cuenta en la primera revisión próxima futura para adaptar el texto del Convenio a lo que establezcan las modificaciones señaladas.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, sea cual sea su origen y naturaleza, serán absorbibles y compensables, con cualquier devengo, crédito, derecho o condición que pudiera ser exigible en virtud de norma legal o pactado, según lo establecido en el artículo 26.4 del Estatuto de los Trabajadores y excluyendo tanto lo estipulado en el artículo 6 como lo estipulado en el artículo 32 de este Convenio.

Artículo 6. *Garantía personal.*

A todo el trabajador que en el momento de entrada en vigor del Convenio Colectivo tuviera condiciones personales de trabajo más beneficiosas que las que aquí se establecen, le serán respetadas a título personal, siempre que examinadas en su conjunto fueran más beneficiosas en cómputo global y anual que las que ahora se establezcan.

Las condiciones salariales garantizadas a título personal experimentarán los mismos incrementos que a nivel general se pacten, excepto lo previsto en el artículo 2.2 de este Convenio.

Artículo 7. *Derecho supletorio.*

1. En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas legales o reglamentarias de carácter estatal o autonómico.

2. Respecto al régimen disciplinario nos remitimos a la regulación contemplada en la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, hasta tanto no sea sustituida por un acuerdo de eficacia general.

TÍTULO II

Clasificación profesional

Artículo 8. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo corresponde a la Dirección, que la llevará a cabo en el ejercicio de sus facultades de organización, planificación, dirección y control de la ejecución del trabajo, mediante la disposición de las instrucciones y normas de funcionamiento necesarias, según la legislación vigente.

Sin merma de dicha autoridad, los representantes del personal participarán en las materias, con las funciones y de la forma que en cada caso establezca la legislación vigente.

La introducción de nuevas tecnologías será comunicada previamente por escrito al Comité de Empresa.

Artículo 9. *Clasificación por permanencia.*

El personal incluido en este Convenio se clasificará, según el carácter de su permanencia en la empresa, conforme a lo establecido en las normas legales que regulen las modalidades de contrato de trabajo.

Artículo 10. *Clasificación funcional.*

1. El personal incluido en el ámbito del presente Convenio Colectivo será encuadrado, dentro de su profesión u oficio, con la categoría profesional que en la actualidad ostenta acorde con sus conocimientos teóricos y prácticos.

2. Las clasificaciones del personal consignadas en el artículo 11 del presente Convenio Colectivo no suponen limitación a la creación de profesiones nuevas que la empresa estime necesario para el desarrollo de sus actividades, planteándose previamente al Comité de Empresa.

3. Normalmente los distintos cometidos asignados a cada categoría profesional estarán enmarcados dentro de los propios del nivel de la oficialía y del oficio que se ostenta.

4. Los oficios que se contemplan actualmente son los reseñados en el artículo 21.

Artículo 11. *Grupos y categorías profesionales.*

Se encuadrará al personal en alguno de los grupos o categorías siguientes:

1. Personal obrero:

- a) Aprendices.
- b) Obreros no cualificados:

N-1 Especialista.

c) Obreros cualificados:

- C-1 Oficial tercera.
- C-2 Oficial segunda.
- C-3 Oficial primera.

2. Personal empleado:

a) Empleados no cualificados:

- S-1 Ordenanza, Portero, Guarda Jurado, Vigilante.
- S-2 Telefonista, Rep. Planos, Archivero, Conserje, Almacenero.
- S-3 Chófer.

b) Empleados cualificados:

- E-1 Auxiliar Administrativo, Auxiliar de laboratorio.
- E-2 Calquista, Auxiliar de organización.
- E-3 Administrativo de segunda, Analista de laboratorio de segunda.
- E-4 Administrativo de primera, Delineante de segunda, Técnico de organización de segunda, Analista de laboratorio de primera, Operador informático.

E-5 Delineante de primera, Técnico de organización de primera.

E-6 Jefe Sección Administrativo, Jefe Sección Organización, Delineante Proyectista, Programador informático, Analista de Aplicaciones.

c) Mandos de taller:

- M-1 Encargado.
- M-2 Contra maestre.
- M-3 Maestro de taller.
- M-4 Jefe de taller.

3. Titulados:

TM Titulado medio, Analista informático.

TS Titulado superior.

Artículo 12. Revisión de clasificación profesional.

Cuando un trabajador considere que las funciones que desarrolla no se corresponden con su actual clasificación profesional, lo pondrá en conocimiento de su mando directo y/o del Comité de Empresa, que harán llegar la reclamación debidamente razonada a la Dirección de la empresa, previo a cualquier otra actuación.

La Dirección contestará por escrito al interesado en uno u otro sentido, en el plazo máximo de quince días. Pasado este plazo se entenderá desestimada.

TÍTULO III**Ingresos y ascensos****Artículo 13. Ingresos.**

El ingreso de los trabajadores afectados por el presente Convenio se ajustará, en todo momento, a las normas legales y reglamentarias estatales y autonómicas vigentes en cada supuesto de contratación.

Se notificará al Comité de Empresa las vacantes; los puestos de trabajo a cubrir, las condiciones que se deben reunir y las características de las pruebas de selección.

Artículo 14. Período de prueba.

1. El ingreso de los trabajadores fijos se entenderá a título de prueba, cuyo período será de duración variable, según el nivel profesional del contratado, sin que en ningún caso pueda exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Personal obrero no cualificado y subalterno: Quince días.

Personal obrero cualificado, administrativo y técnico no titulados: Dos meses.

Personal titulado: Seis meses.

2. Transcurrido el período de prueba, los trabajadores contratados por tiempo indefinido adquirirán su condición de fijos, computándose a todos los efectos el tiempo transcurrido durante el período de prueba.

3. La situación de ILT interrumpirá el cómputo del período de prueba, que se reanudará a partir de la fecha de alta médica.

4. Los trabajadores que, habiendo sido eventuales o interinos, pasen a ser contratados por tiempo indefinido no serán sometidos a períodos de prueba, siempre que sigan desempeñando las mismas funciones que cuando estaban contratados por tiempo cierto.

Artículo 15. Formación y promoción.**FORMACIÓN****Declaración de principios:**

1. Las partes firmantes consideran que la formación profesional es un factor decisivo para la mejor aptitud profesional de los trabajadores y para aumentar la competitividad de la empresa.

2. Los trabajadores tienen derecho a la formación en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores. Por ello, todos los trabajadores tendrán acceso y se beneficiarán de la formación a lo largo de su vida activa.

La empresa asume el compromiso de potenciar prioritariamente el reciclaje profesional del personal propio de MOD con mayor categoría en base a las necesidades y nuevos oficios concretos, a través de facilitar a dicho personal su participación en los cursos formativos que se habiliten para ello.

3. Todo cambio tecnológico que lleve aparejados necesidades de reciclaje, reordenación profesional, formación, etc., se estudiará conjuntamente con el Comité de Empresa.

Objetivos:

1. Se potenciarán planes de formación dentro de la empresa para un mejor desarrollo personal y profesional, adecuando los criterios formativos a los puestos de trabajo.

2. Dichos planes identificarán las necesidades formativas de la empresa y su contenido será adecuado a los objetivos de gestión.

3. Se adecuará la formación a la evolución de las nuevas profesiones, del empleo y de los cambios tecnológicos internos.

4. Se actualizará y potenciará la capacidad de gestión de los mandos intermedios y cuadros.

Participación de la representación sindical:

1. El Comité de Empresa dispondrá de conocimiento previo a la aprobación de planes de formación, tanto a nivel de criterios de elaboración como de presupuestos, y será informado de su desarrollo, sin menoscabo de las demás competencias que establece, para estos supuestos, el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

2. A tal efecto se crea una Comisión Paritaria de Formación integrada por tres representantes del Comité de Empresa y tres de la empresa. Estos miembros serán los mismos que los del Tribunal de exámenes.

Funciones de la Comisión:

a) Tener a su disposición la información suficiente para realizar el seguimiento y evolución del desarrollo de los planes formativos.

b) Emitir informe de los resultados de los planes de formación realizados por la empresa.

c) La Comisión será previamente informada cuando se considere necesaria la formación obligada de alguna persona para el adecuado y seguro desarrollo de su puesto de trabajo.

Asistencia a los cursos de formación:

1. Los cursos para reconversión de oficios se efectuarán dentro de la jornada laboral.

2. Los cursos de reciclaje profesional, cuando se constate su necesidad como consecuencia de cambios tecnológicos o de puestos de trabajo, se realizarán según el horario de los mismos.

3. Previo a las convocatorias de promoción se realizarán cursos de formación, los cuales serán fuera de la jornada laboral.

4. La asistencia a cursos de formación fuera de las horas de trabajo es de carácter voluntario. El Comité de Empresa participará en la difusión de las acciones formativas que se promuevan.

5. Siempre que sea posible se sufragarán los gastos que comporten los cursos de formación, mediante el aprovechamiento de las subvenciones que, a tal efecto, hay establecidas en los organismos oficiales.

PROMOCIÓN

Se establece como criterio de promoción en la empresa el de la capacidad profesional del trabajador, valorado precisamente por el procedimiento de concurso-oposición.

2. Quedan exceptuadas del contenido de este artículo las promociones a Secretarios de alta dirección, Conductor de turismo de alta Dirección y puestos que impliquen mando, que serán de libre designación.

3. El proceso de promoción citado en el apartado 1 será regulado por la norma de promoción.

4. Ambas partes acuerdan que la validez de la presente norma queda supeditada a los efectos de su desarrollo en el tiempo, reservándose la posibilidad de revisarla íntegramente en el próximo Convenio.

TÍTULO IV**Optimización del empleo****Artículo 16. Declaración general.**

Sin perjuicio del exacto respeto a los derechos de los trabajadores, ambas partes firmantes del presente Convenio se comprometen al estudio de medidas tendentes a mejorar la productividad y a reducir el absentismo.

Artículo 17. Empleo, cargas de trabajo y subcontratación.**EMPLEO**

1. Compromisos de carácter general.—Siempre que la carga de trabajo contratado en firme exceda a la capacidad de la Unidad, la Dirección asume el compromiso de actuar de acuerdo con lo establecido en el presente artículo.

2. Contratación de personal temporal.—En el supuesto previsto en el punto anterior, el exceso de carga se solventará, prioritariamente, con nuevas contrataciones, según legislación vigente.

3. Cuando disminuya la carga de trabajo hasta niveles que pudieran poner en peligro el empleo en la empresa, ésta informará al Comité con objeto de, conjuntamente, estudiar y negociar soluciones no traumáticas para los trabajadores que estuvieran afectados por dicha situación.

4. El cómputo de cargas y capacidades se llevará a cabo, como mínimo, cada seis meses.

CARGAS DE TRABAJO Y SUBCONTRATACIÓN

1. Se crea una Comisión de la que formarán parte dos miembros por el Comité de Empresa para desempeñar las siguientes funciones:

a) Recibir información mensual sobre las cargas de trabajo (firmes y provisionales) correspondientes a la Unidad de Mantenimiento y Sistemas.

La información se facilitará por escrito y versará detalladamente sobre:

Productos/proyectos.

Capacidad correspondiente a cargas.

Trabajadores necesarios por secciones afectadas.

Calendario de desarrollo.

Calendario de entregas.

Cuando las circunstancias lo requieran, la Comisión podrá solicitar de la Dirección información complementaria.

Sistemáticamente la Comisión se reunirá la penúltima semana de cada mes.

b) Conocer el volumen de carga que la empresa prevé subcontratar, emitiendo su opinión sobre la procedencia o improcedencia de la citada subcontratación.

2. Desde la entrada en vigor del presente Convenio y hasta el 31 de marzo de 1997, la empresa se compromete:

a) En cualquier caso, a informar previamente de cualquier subcontratación, tanto interna como externa, a la Comisión a que se refiere el punto anterior.

b) A limitar la subcontratación a trabajos auxiliares, entendiéndose por tales aquellas actividades que no guarden relación con la actividad de mantenimiento y sistemas (jardinería, seguridad, limpieza).

c) En las restantes actividades sólo cabrá acudir a la subcontratación en el supuesto en que, agotadas las posibilidades de contratación de mano de obra, la carencia de profesionales especializados pueda poner en riesgo el plan de entregas de la Unidad.

Artículo 18. *Equilibrado de cargas.*

Cuando la carga de trabajo lo justifique, la empresa, previa demostración al Comité de Empresa del exceso de carga, podrá considerar laborables hasta cuatro días más de los previstos inicialmente en el calendario laboral.

Hecha la propuesta, la Dirección y el Comité procederán a concretar, por acuerdo, los días en que se materialice la puesta en práctica de los días reseñados en el punto anterior.

De las horas acordadas entre la Dirección y el Comité, cada trabajador se reserva el derecho de recuperar como descanso la mitad de las horas trabajadas en estos días ampliados, siendo a elección del trabajador la fecha de su disfrute, preavisándolo con quince días de antelación.

Las horas trabajadas y no recuperadas se abonarán a razón de 2.175 pesetas brutas el primer año, sea cual fuere la categoría profesional del trabajador, y 2.282 pesetas brutas el segundo año de vigencia.

La empresa y el Comité podrán acordar la compilación de este artículo a la totalidad de la plantilla o a departamentos completos de la Unidad.

Los días trabajados por ampliación de este artículo perderán la consideración de festivos.

El compromiso entre el Comité y la Dirección se entenderá cumplido si lo realizan, al menos, el 80 por 100 de los trabajadores que presten servicio en las Unidades que reciban la propuesta.

Artículo 19. *Movilidad funcional.*

1. El trabajador estará normalmente asignado a una tarea u ocupación propia de su profesión y grupo profesional. No obstante, si no fuera posible asignarle una de su profesión, la Dirección de la empresa podrá ocuparle en otra tarea cualquiera, siempre que:

- a) Sea de su propio grupo profesional.
- b) Sus conocimientos profesionales lo permitan.
- c) Se respetan las normas establecidas en el artículo 20.

2. A partir de la entrada en vigor del presente Convenio quedan configurados los siguientes grupos de profesionales:

Aprendices.
Personal obrero.
Personal empleado.
Mandos.
Titulados.

Artículo 20. *Trabajos de distinto nivel profesional.*

1. Por necesidades del mantenimiento se podrá destinar temporalmente a un trabajador a realizar funciones correspondientes a una categoría distinta de la suya, siempre que sea de su mismo grupo profesional.

2. Cuando se trate de una categoría profesional superior a la de origen, este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses. Transcurridos los seis meses habrá de convocarse concurso-oposición de acuerdo con lo previsto en este Convenio.

En las sustituciones motivadas por Servicio Militar, ILT, licencias y excedencias forzosas, la situación se prolongará en tanto dure la causa que la motivó, con un límite de dieciocho meses, sin que un mismo trabajador pueda cubrir más de un puesto de sustitución de larga duración.

3. En tanto se desempeñen trabajos propios de categoría superior, se percibirá la retribución correspondiente al puesto desempeñado, procediéndose como sigue:

Situación de forma continuada:

A partir de seis meses en el plazo de un año u ocho meses en el transcurso de dos años, se le fijarán las retribuciones correspondientes a la citada categoría superior de forma permanente y se convocará concurso-oposición de acuerdo con la norma de promoción.

4. Cuando por necesidades del mantenimiento se haya de desempeñar un puesto correspondiente a categoría inferior, se conservará la retribución de origen, sin incluir complementos de puesto de trabajo, excepto que el cambio se produzca a petición del trabajador, en cuyo caso percibirá la retribución del nuevo puesto, tramitándose el caso a través del Comité de Empresa.

Artículo 21. *Clasificación de oficios.*

Administrativo.
Ajustador Mecánico.
Almacenero.
Analista.
Analista-Programador.
Asimilados.
Calderero.
Calefactor.
Chapista.
Chófer Dirección.
Comprador.
Decoración-interiorista.
Delineante.
Electricista.
Electrónico.
Gruista.
Jockeys.
Limpieza instalaciones.
Limpieza vehículos.
Mecánico.
Neumático.
Operador informático.
Ordenanza.
Programador informático.
Pintor.
Secretaria.
Soldador.
Técnico de organización.
Telefonista.
Titulado medio.
Titulado superior.
Tornero.
Verificador.
Vigilante de seguridad e higiene.

TÍTULO V

Tiempo de trabajo

Artículo 22. *Jornada.*

1. Regla general. Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada será de mil setecientas setenta y seis horas de trabajo efectivo para cada uno de los dos años de vigencia del Convenio.

2. Los trabajadores que a la firma del presente Convenio vengán desarrollando una jornada anual menor de mil setecientas setenta y seis horas podrán ejercitar durante los setenta y cinco días posteriores a la firma del Convenio las siguientes opciones:

a) Pasar a la jornada de mil setecientas setenta y seis horas, percibiendo como garantía personal el equivalente al importe de cuarenta y nueve horas extras/año de su categoría, distribuidas en catorce mensualidades.

b) Mantener la jornada anterior de mil setecientas veintisiete horas/año.

Al personal que ahora o en el futuro trabaje a turnos le será de aplicación directamente la opción a).

El personal que a la firma del Convenio anterior vio aumentada su jornada por estar a turnos sin poder optar, y que a la fecha de la firma del presente Convenio haya pasado a jornada normal, podrá ejercitar la opción b), que se hace referencia en el primer párrafo de este punto, durante los quince días siguientes a la firma del Convenio, readecuando la garantía personal tal como establece la opción A.

3. Régimen de jornada.

3.1 En cada centro de trabajo se establecerá el o los regímenes de jornada (continuada, partida o a turnos) que se correspondan con el tipo de actividades que en él se realicen.

3.2 Anualmente, con vigencia a partir del 1 de enero, a propuesta de la empresa y previo debate con el Comité de Empresa, se establecerá el horario de trabajo y el correspondiente calendario que habrá de regir hasta el 31 de diciembre en cada centro de trabajo.

3.3 Turnos: A partir de la implantación de este nuevo sistema los pluses se incrementarán en un 8 por 100 el plus nocturno, en un 8 por 100 el plus de tarde y un 5 por 100 el plus festivo, después de haber aplicado el incremento general del Convenio.

Calendarios: A partir de la firma del Convenio se implantará en el taller de Cerro Negro un sistema de turnos cíclicos que establecerán no trabajar más de seis días continuados, eliminar el turno del domingo por la tarde, excepto el retén de guardia de no más de tres personas y alcanzar los dos fines de semana de descanso al mes, según las necesidades de calendario para cuadrar doscientos veintidós días laborables al año.

3.4 Cuando la propuesta de la empresa comporte alguna modificación sobre el horario anterior, se aplicarán las siguientes reglas:

a) Si la modificación es consecuencia del régimen contractual que regula las relaciones entre «Gec Alstho Transporte, Sociedad Anónima», y sus clientes, se hará, a propuesta de la empresa, a través del Director general de Mantenimiento o, en su defecto, del Director de RR.HH. del Área de Negocio, previo debate con el pleno del Comité de Empresa de la citada área, a cuyo debate se aportará información completa sobre las razones contractuales que justifican la modificación de horario, avisándolo con una antelación mínima de una semana.

b) Si la modificación obedece a cualesquiera otras razones, será preceptivo el acuerdo previo con el Comité.

3.5 Una vez establecido el horario, cualquier modificación del mismo se regirá por las mismas normas del punto anterior.

Artículo 23. *Vacaciones.*

1. Las vacaciones para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio serán de veintiún días laborables, no sustituibles por compensación económica.

2. Dada la imposibilidad de suspender el servicio de mantenimiento durante cualquier período del año, se consideran los meses de junio hasta septiembre como período vacacional hábil.

3. A fin de atender en lo posible las conveniencias de los trabajadores, antes del 1 de abril de cada año se confeccionará el calendario de vacaciones, con arreglo a las siguientes normas:

a) Cada trabajador pondrá de manifiesto el período de disfrute que desee.

b) En los casos en que por acumulación de peticiones hubiera que seguir un orden distinto al pedido, se aplicarán turnos rotativos, de acuerdo con el sistema iniciado en 1978.

4. El calendario será elaborado en la Comisión de Interpretación y Vigilancia a propuesta de la empresa, resolviéndose en ella las reclamaciones y problemas que se planteen al respecto.

Una vez confeccionado dicho calendario, sólo podrá ser modificado cuando el trabajador o trabajadores fueran preavisados al menos con dos meses de antelación al inicio de sus vacaciones.

Si por exigencias del trabajo, y siempre con carácter voluntario, el trabajador fuera preavisado con un tiempo inferior a dos meses, éste sería compensado con un día laboral más en sus vacaciones, dos días más si el preaviso fuera inferior a un mes.

5. La situación de ILT incurrida durante el período de vacaciones interrumpe su disfrute. La ILT incurrida a lo largo del año no merma la duración de las vacaciones.

6. El derecho a las vacaciones se genera por años vencidos.

Artículo 24. *Licencias retribuidas.*

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo siguiente:

1. Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, hijos, hijos políticos, padres políticos, cónyuge, abuelos, abuelos políticos, nietos, hermanos y hermanos políticos, ampliables a dos días más en caso de desplazamiento justificado.

2. Dos días naturales en caso de enfermedad grave de padres, padres políticos, abuelos, abuelos políticos, hijos, hijos políticos, nietos, cónyuge, hermanos y hermanos políticos, ampliables a tres días más en caso de desplazamiento justificado.

3. Dos días laborables por alumbramiento de esposa, ampliables a tres días más en caso de desplazamiento justificado.

4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos, hermanos políticos, padres y padres políticos, ampliable a un día más en caso de desplazamiento justificado.

5. Un día natural por cambio de domicilio habitual.

6. Quince días naturales por matrimonio. No se consideran en este cómputo los días considerados como recuperados.

7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter político y personal, así como para asistir a consulta médica o acompañar al cónyuge, hijos o padres a la misma, en los términos y condiciones siguientes:

a) Las ausencias al centro de trabajo, previa firma de la preceptiva autorización de salida o ausencias, con motivo de asistir a consulta médica, cualquiera que sea ésta, o de acompañar al cónyuge, hijos o padres, serán abonadas siempre y cuando se justifique la necesidad de las mismas, necesidad que habrá de obedecer a los siguientes principios conjuntamente considerados:

1. Imposibilidad de asistir o acompañar a la consulta fuera de la jornada de trabajo.

2. Que se trate de enfermedad o dolencia grave tanto del trabajador como de los parientes citados, gravedad que en caso de discrepancia dictaminará el servicio médico de empresa.

3. Que no exista, en el caso de acompañar a los familiares indicados, posibilidad de que les acompañe otra persona, o de que puedan acudir solos a la consulta.

La necesidad se habrá de justificar ante una Comisión Mixta compuesta por los miembros que determine la Dirección adscritos al Departamento de Personal y los miembros del Comité de Empresa que designe éste de entre ellos.

b) Las ausencias que se autoricen para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal seguirán los criterios de autorización, justificación y análisis, conjunto expuesto en el apartado anterior, referidos a estos supuestos.

A título enunciativo e indicador, con carácter general, se citan los siguientes ejemplos: Citación judicial como parte interesada, citación por organismos públicos de la Administración Central, Autonómica o Local, DNI, etc. Partiendo del principio básico de que no es posible enumerar la casuística que puedan plantear los dos apartados anteriores, los criterios generales expuestos serán aplicados por la Comisión Mixta con la máxima

responsabilidad, por lo que no existirá ningún tope de horas anuales para estas ausencias.

La Comisión Mixta se reunirá mensualmente para dictaminar sobre la justificación y abono de estas ausencias, pudiendo realizar las investigaciones, gestiones y diligencias que estime oportunas. Será criterio de la Comisión el extender lo regulado en el presente artículo a las compañeras/os que mantengan una relación regular estable demostrable.

Las ausencias a que se refieren los apartados 7, a), y 7, b), se abonarán a razón de sueldo base, antigüedad y, en su caso, plus de garantía personal.

En los casos de desacuerdo en el seno de la Comisión Mixta, decidirá la autoridad laboral.

La Comisión Mixta se reunirá mensualmente para dictaminar sobre la justificación y abono de estas ausencias, pudiendo realizar las investigaciones, gestiones y diligencias que estime oportunas. Será criterio de la Comisión el extender lo regulado en el presente artículo a las compañeras/os que mantengan una relación regular estable demostrable.

Los ausencias a que se refieren los apartados 7, a), y 7, b), se abonarán a razón de sueldo base, antigüedad y, en su caso, plus de garantía personal.

Artículo 25. *Mejora índice absentismo.*

El personal que posea a final de año un índice de absentismo inferior o igual al 2 por 100 tendrá derecho a disfrutar de un permiso de dos días, y el que posea un índice entre el 2 por 100 y el 3 por 100 podrá disfrutar de un día de permiso retributivo.

El trabajador con derecho a estos permisos podrá optar por el abono o disfrute de los mismos.

Se considera absentismo la no presencia del trabajador en el centro de trabajo. No computarán, específicamente, los siguientes conceptos:

Horas de huelga legal.

Crédito de horas sindicales.

Las horas de Asamblea reconocidas en Convenio.

TÍTULO VI

Retribuciones

SECCIÓN 1.ª CONCEPTOS GENERALES

Artículo 26. *Salario.*

Tendrá la consideración de salario la totalidad de las percepciones económicas del trabajador, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

Todas las percepciones económicas se considerarán importes brutos. A lo largo de esta sección se describen los diferentes conceptos salariales que componen la nómina.

Artículo 27. *Sueldo base.*

Se entenderá por sueldo base la parte de la retribución de Convenio, que se fija por unidad de tiempo para cada categoría y grupo salarial.

Dicho sueldo base es mínimo mensual y uniforme.

Las cuantías para cada categoría se determinan en las tablas salariales del anexo I para el período 95/96 y anexo VIII para el período 96/97.

Artículo 28. *Complementos salariales.*

1. Se entenderá por complementos salariales cualesquiera de las cantidades que se adicionan al sueldo base, en función de alguna o algunas de las circunstancias que se contemplan en el punto siguiente.

2. Pueden ser de los siguientes tipos:

2.1 Complementos personales:

Antigüedad.

Plus de garantía personal.

2.2 Complementos de puesto de trabajo:

Nocturnidad.

Trabajo penoso, tóxico o peligroso.

Turno tarde.

Turno noche.

Mantenimiento interno.

Mandos con participación directa en la producción.

Plus de disposición (Conductores).

Plus Jefe de equipo.

Plus de disponibilidad del equipo de tren taller.

2.3 Complementos de cantidad o calidad:

Prima de productividad.

2.4 Complementos de vencimiento periódico superior al mes:

Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 29. *Percepciones extrasalariales.*

Cantidades que, pese a ser recibidas por el trabajador, no tienen el carácter de salario por expresa exclusión legal:

a) Indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador, como consecuencia de su actividad laboral:

Diets.—Las dietas de viaje son una retribución con carácter irregular que compensa al trabajador por los mayores gastos que, en los desplazamientos por necesidades de su trabajo fuera de su centro habitual, se ve obligado a realizar al tener que pernoctar o efectuar comidas principales fuera de su domicilio.

Plus de transporte.—Cantidad acordada con el Comité de Empresa para compensar los gastos diarios de desplazamiento hasta el centro de trabajo.

b) Prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social y Mutua de accidentes.

c) Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

d) Complementos para educación y ayuda de estudios.

SECCIÓN 2.ª APLICACIONES CONCRETAS

Artículo 30. *Sueldo base aplicable.*

1. Cada uno de los trabajadores incluidos en el ámbito del Convenio percibirá de acuerdo con su categoría el sueldo base que se determina en el anexo I (95/96) y anexo VIII (96/97).

2. El sueldo base anual se abonará en doce mensualidades iguales.

Artículo 31. *Complemento personal de antigüedad.*

1. A partir de 1 de abril de 1994 este complemento se abonará a razón de trienios cumplidos, según el importe que figura en el anexo I (95/96) y anexo VIII (96/97).

2. Se exceptúan de lo dispuesto en el punto anterior los trabajadores que figuran en el anexo III, que se incorporarán al régimen general a partir del momento en que perciban su próximo trienio.

3. Su devengo se producirá en el mes siguiente a aquel en el que se cumpla el trienio.

4. Los trienios se abonarán sin límite alguno y por catorce veces al año, es decir, doce mensualidades más dos pagas extras.

Artículo 32. *Pluses de garantía personal.*

Los trabajadores incluidos en la relación nominal del anexo XIV percibirán como complemento personal el citado plus, estableciéndose el carácter confidencial y reservado de su contenido numérico.

Este complemento se percibirá según la cuantía individual que les correspondo, distribuido en catorce veces al año, más el plus de garantía personal en la paga de vacaciones, independientemente de la categoría profesional y puesto de trabajo que se desempeñe.

El plus de garantía personal no es absorbible, ni abonable a tanto alzado, ni compensable, ni congelable, y se mantendrá para los trabajadores incluidos en la relación que se anexa durante toda su vida laboral en «Gec Alsthom Transporte, Sociedad Anónima».

Artículo 33. *Complemento de puesto de trabajo.*

1. Trabajos tóxicos, penosos y/o peligrosos.—Se aplica a los trabajos realizados que sean previamente calificados con alguna o algunas de las circunstancias citadas.

2. Turno de noche.—El personal que preste servicios en el período comprendido entre las veintidós horas y las seis horas percibirá un plus de nocturnidad aplicable a las horas trabajadas durante el citado período.

3. Turno de tarde.—Se aplica a los trabajadores mientras su régimen de trabajo sea a turnos y lo desarrollen en turno de tarde.

4. Nocturnidad.—Se aplica a cada hora que cualquier trabajador prolongue su jornada entre las veintidós horas y las seis horas.

5. Mantenimiento interno.—Este plus lo percibirán doce mensualidades al año todos los operarios de la Sección de Mantenimiento Interno, de acuerdo con las condiciones siguientes:

a) Disponibilidad del 100 por 100 de la plantilla de dicha sección.
b) Se procurará que en el turno de tarde no participe más del 50 por 100 de los trabajadores que integran esta sección, según los distintos oficios.

c) Se percibirá también este plus en casos de accidente, enfermedad o ausencias justificadas.

En caso de iniciarse por parte de algún trabajador de esta sección un expediente de incapacidad, dejaría de percibir este plus en la fecha de iniciación.

6. Plus de mandos con participación directa en el mantenimiento:

a) Este plus lo percibirán los mandos que tengan a sus órdenes y bajo su responsabilidad a varias personas ligadas a la producción, según estructura organizativa de la empresa.

b) En el caso de que un mando fuese separado temporalmente de las funciones propias de mando por conveniencia de la Dirección de la empresa, continuará percibiendo el citado plus.

7. Plus de disposición.—Los Chóferes de Dirección, por su privativo régimen de trabajo y especial disponibilidad, percibirán el plus establecido al efecto.

8. Plus de Jefe de equipo.—El Jefe de equipo percibirá el plus de mando en tanto dure su ejercicio, que no podrá sobrepasar los seis meses, sobre varias personas, sea cual fuere el número de éstas, percibiendo además, en este caso, la prima de MOI. Al término de los seis meses se consolidará el plus.

9. Plus de disponibilidad del equipo de tren taller:

a) La empresa tiene la necesidad de contar con la disponibilidad y permanente localización de un grupo de trabajadores pertenecientes al Departamento de Movimientos y Seguridad para atender, llegado el caso, posibles incidencias o accidentes en vía de los trenes AVE.

b) El equipo de tren taller se dividirá en dos grupos de trabajadores que rotarán mensualmente en la disponibilidad (un mes está disponible un grupo y al mes siguiente otro).

c) A todos los trabajadores del grupo que están disponibles se le proveerá del correspondiente aparato busca-personas o similar para localizarlo.

d) El trabajador disponible tiene fundamentalmente dos obligaciones:

Estar localizado permanentemente a través del sistema que establezca la empresa.

Atender el mensaje y, en su caso, acudir a la orden que se le pueda encomendar.

e) El trabajador recibirá por cada mes que le corresponda estar disponible las cantidades que figuran en los anexos II y IX.

En caso de emergencia o avería, si algún trabajador no pudiera presentarse, no sufrirá merma económica ni sanción, si ello obedeciese a motivos personales o familiares de enfermedad grave, siempre y cuando sea justificado documentalmente.

f) Del equipo al que corresponde la disponibilidad, si hubiera que sustituir a algún/os trabajador/es por algún motivo extraordinario (enfermedad, accidente, permiso, vocaciones, ...), se dará la opción, de carácter voluntario, a los trabajadores del grupo que ese mes estuvieran de descanso. Si esta situación se repitiese en los sucesivos meses, habrá de plantearse la opción de sustitución alternativa, es decir, dar preferencia a distintos trabajadores de los que hicieron las sustituciones anteriores.

g) La sustitución se abonará proporcionalmente al número de días de disponibilidad del sustituto, salvo que se superen quince días, que corresponderá el plus completo.

10. Todos los complementos anteriores se abonarán según las cuantías que se establecen en los anexos II y IX.

Artículo 34. Complementos de cantidad y calidad.

PRIMA DE MOI

El personal que desempeña trabajos de MOI percibirá mensualmente el mismo porcentaje de prima de productividad que se aplique a su categoría en MOD.

A estos efectos se consideran trabajos de MOI los siguientes:

Ordenanzas.
Máquinas reproductoras.
Cuarto de herramientas-despacho.
Carretillas.
Almacén general-despacho.
Seguridad e higiene-vigilantes.
Control de calidad.
Mantenimiento de planta.

PRIMA DE PRODUCTIVIDAD

1. Definición.—La prima de productividad es un complemento de cantidad y calidad de carácter colectivo que será de aplicación a la totalidad de los trabajadores incluidos en los ámbitos personal y territorial de este Convenio. Toma en cuenta el diferente peso específico de cada proyecto concreto en vigor y se cuantifica por categorías profesionales, según lo establecido en los anexos IV, V, VI, X, XI y XII.

2. Condiciones absolutas para el percibo de la prima de productividad Para el percibo individual de cada prima deben concurrir, en todo caso, dos condiciones:

1.^a Que en el proyecto al que está adscrito el trabajador no se haya incurrido en penalizaciones por parte del cliente.

2.^a Que el absentismo global del total de la actividad de mantenimiento en el mes de que se trate no sea superior al 5 por 100. El absentismo a estos efectos se medirá con los mismos criterios que regulan el premio de absentismo, excluyendo la ILT por accidente laboral o enfermedad profesional.

3. Condiciones específicas:

A) Proyecto AVE: Su aportación al conjunto se cifra en un 50 por 100 del total. La percepción de la prima para los que prestan servicios en este proyecto está sujeta a dos condiciones:

1.^a Fiabilidad: Índice de cumplimiento contractual en porcentaje que mide retrasos por número de kilómetros realizados por cada unidad.

$$F = \frac{\text{Kilómetros realizados}}{\text{Retrasos}}$$

Retrasos > 10' en salidas o llegadas.

Kilómetros	Porcentaje
0 - 149.000	0
150.000 - 249.999	50
250.000 - 349.999	60
350.000 - 449.999	75
450.000 - 499.999	90
> - 500.000	100

2.^a Disponibilidad: Índice de cumplimiento contractual en porcentaje que mide el número de ramas entregadas al cliente por número de contrato. Este índice, contractualmente, es 100.

D = 1

$$\text{AVE} = [(F) 0,6 + (D) 0,4] 0,5$$

B) Proyectos urbanos y suburbanos: Su aportación al conjunto se cifra en un 40 por 100 del total. La percepción de la prima para los que prestan servicios en este proyecto está sujeta a dos condiciones:

1.^a Fiabilidad: Índice de cumplimiento contractual que mide las incidencias porcentuales por número de días de operación y trenes entregados:

$$F = \frac{\text{Incidencias por 100}}{(\text{Número de días}) (\text{Número de trenes})}$$

Según la siguiente tabla:

Ratio	Porcentaje
< 0,65 -	100
0,6750 - 0,6501	0,80
0,7000 - 0,6751	0,65
0,7250 - 0,7001	0,55
0,7500 - 0,7251	0,50
> - 0,7501	0

2.^a Disponibilidad: Índice de cumplimiento contractual en porcentaje que mide el número de trenes entregados al cliente/número de trenes en contrato.

Ratio	Porcentaje
< 100 -	1,00
99,00 - 99,99	0,9
98,00 - 98,99	0,8
97,00 - 97,99	0,7
96,00 - 96,99	0,6
95,00 - 95,99	0,5
> - 95	0

Urbanos y suburbanos = [(F) 0,6 + (D) 0,4] 0,4

C) Proyecto componentes: Su aportación al conjunto se cifra en un 10 por 100 del total. La percepción de la prima para los que prestan servicios en este proyecto está sujeta a dos condiciones:

1.^a Cumplimiento del plazo de entrega: Es el ratio que expresa la relación entre el plazo de entrega contratado y el plazo real de entrega:

$$\text{Ratio plazo} = \frac{\text{P. R.}}{\text{P. P.}}$$

Ratio	Porcentaje
> 100 -	0
98 - 99,99	50
96 - 97,99	55
94 - 95,99	70
92 - 93,99	85
90 - 91,99	100

2.^a Cumplimiento de coste reales/horas presupuestadas:

$$\text{Ratio C. horas} = \frac{\text{H. R.}}{\text{H. P.}}$$

Ratio	Porcentaje
> 100 -	0
98 - 99,99	50
96 - 97,99	55
94 - 95,99	70
92 - 93,99	85
90 - 91,99	100

Transitoriamente, hasta el 31 de marzo de 1997, si en este proyecto se cumple el ratio plazo por debajo de 100, y no se alcanza el mismo nivel en el ratio C. horas, la prima se abonará al 25 por 100.

Componente s:

$$= [(R.P.) 0,60 + (R.C.H.) 0,40] 0,1$$

4. Polinomio global de la prima:

$$\text{P. de P.} = [(F) 0,6 + (D) 0,4] 0,5 + [(F) 0,6 + (D) 0,4] 0,4 + [(R.P.) 0,6 + (R.C.H.) 0,4] 0,1$$

5. Competencias de la Comisión Paritaria.—Durante el mes de diciembre, una vez que la Comisión reciba información sobre el contenido de los contratos de mantenimiento, acordará:

1.º El tipo y periodicidad de información a suministrar al Comité para asegurar el control sobre la aplicación de este artículo.

2.º Los supuestos en que, como en los casos de avería sistemática, los incumplimientos de algún parámetro justifiquen excepcionar la aplicación de límites.

6. Modificaciones futuras a la fórmula general.—Si durante la vigencia del Convenio se suscribieran nuevos contratos de mantenimiento, la Comisión Paritaria acordará su inclusión en el sistema general, previa ponderación de su peso relativo y consecuente modificación del polinomio del punto 5.

7. Ambas partes acuerdan que la validez del presente artículo queda supeditado a los efectos de su desarrollo en el tiempo, reservándose la posibilidad de revertirlo íntegramente en el próximo Convenio.

8. Valores.—La concreción de las fórmulas anteriores es la que figura en los anexos IV, V y VI y X, XI y XII. La prima de productividad se abonará doce meses al año, siendo el importe del mes de vacaciones igual al promedio real de los tres meses inmediatamente anteriores.

Los supuestos de inactividad no generarán pérdida de prima, en tanto se cumplan las condiciones generales del sistema.

9. El importe de la prima se abonará por meses vencidos.

Artículo 35. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes. Gratificaciones extraordinarias.*

1. A todos los incluidos en el ámbito personal de este Convenio se les abonarán dos pagas extraordinarias al año, equivalentes cada una a treinta días de salario base, más antigüedad, más plus de garantía personal.

2. La paga de julio se devenga de 1 de enero a 30 de junio y se abonará durante la primera quincena de julio. La paga de Navidad se devengará de 1 de julio a 31 de diciembre y se abonará antes del 20 de diciembre.

La liquidación de la parte proporcional de estas gratificaciones extraordinarias por baja en la empresa, cualquiera que sea su causa, del personal que estuviera de alta en el 1 de enero de 1995 se regulará de acuerdo con los periodos de devengo de las gratificaciones vigentes el día de su contratación.

3. Para el personal de nuevo ingreso en la empresa, las presentes pagas extraordinarias serán abonadas en proporción al tiempo de trabajo en la misma.

4. Se mantiene la percepción de estas pagas completas a los trabajadores que, figurando en plantilla, se hallan en situación de ILT y Servicio Militar.

5. El importe de las pagas extras se indican por sus respectivos grupos salariales en los anexos I y VIII.

Artículo 36. *Recepciones extrasalariales.*

1. Viajes y dietas.—Esta materia se regula por la norma de «Comisión de servicio» incluida en este Convenio.

2. Educación y ayuda a estudios.—Se abonará como complemento para educación y ayuda a estudios la cantidad establecida en los anexos II y IX por cada hijo menor de dieciséis años o menor de veintitrés que no trabaje y se encuentre estudiando.

A tal fin, la empresa exigirá los correspondientes certificados de estudio y retirará en dicho declaración en su totalidad, en caso de falsedad intencionada en las declaraciones correspondientes, además de obligarse a la devolución de lo indebidamente cobrado.

3. Plus de transporte.—Para compensar el gasto diario correspondiente a los desplazamientos personales hasta el lugar de trabajo, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se abonarán a cada trabajador las siguientes cantidades diarias:

Del 1 de diciembre de 1995 al 31 de marzo de 1996:

N-1: 421 pesetas.

C-1: 480 pesetas.

C-2: 492 pesetas.

C-3: 522 pesetas.

Del 1 de abril de 1996 al 31 de marzo de 1997:

N-1: 442 pesetas.
C-1: 504 pesetas.
C-2: 516 pesetas.
C-3: 548 pesetas.

TÍTULO VII

Contrato de aprendizaje

Artículo 37. *Definición.*

Los oficios y puestos de trabajo cualificados susceptibles de ser objeto de contrato de aprendizaje quedan definidos en el sistema de calificación de los mismos.

Quedan excluidos de este tipo de contrato aquellos otros que no necesitan formación teórico-práctica para su desempeño, como los de Peón, personal de limpieza, Chófer y Especialista. Igualmente quedan excluidos los puestos de trabajo que requieren titulación a nivel de FPI, FP2, maestría industrial, diplomatura, licenciatura o doctorado.

Artículo 38. *Duración del contrato.*

1. La duración mínima será de un año y la máxima de tres.
2. Período de prueba: El período de prueba será de quince días.
3. Prórroga: Los contratos de aprendizaje dispondrán de una única prórroga hasta la finalización de la duración máxima del mismo, contando el período que pudiera haberse consumido con un contrato de aprendizaje anterior.

Artículo 39. *Edad.*

Los contratos de aprendizaje podrán aplicarse a trabajadores con edad comprendida entre los dieciséis y los veintidós años, ambos inclusive.

Artículo 40. *Formación.*

1. El tiempo dedicado a formación teórica será del 15 por 100 de la jornada normal prevista en Convenio, distribuyéndose de forma diaria o semanal según convenga para posibilitar la asistencia al centro donde se vaya a impartir la formación.
2. La Dirección elaborará un plan de formación, consensuado con la representación de los trabajadores, de aplicación a este colectivo, a partir de la contratación del quinto aprendiz.
3. Los centros donde se impartirá la formación serán los siguientes: Centros públicos, centros mancomunados, escuelas sindicales de formación, escuelas empresariales de formación, locales propios de la empresa, y deberán estar en la misma localidad que la empresa o en un radio no superior a 20 kilómetros, facilitando (en caso contrario) la empresa medios de locomoción o compensación de gastos de transporte.
4. Se constituirá una Comisión Mixta para la evaluación de la actividad de aprendizaje. Será la misma del Tribunal de exámenes.
5. La empresa facilitará una certificación de profesionalidad tras el aprendizaje realizado, certificación que será debidamente homologada por la Administración.

Artículo 41. *Tutoría.*

La tutoría de un contrato de aprendizaje será nombrada por la empresa, previa consulta con la representación de los trabajadores, de entre el personal de mayor cualificación en el oficio para el que realiza el aprendizaje. Cada tutoría tendrá un máximo de tres aprendices bajo su responsabilidad.

Entre las funciones que debe cumplir la tutoría está la de garantizar que las tareas prácticas del aprendizaje sean lo suficientemente diversas y polivalentes como para asegurar que a la finalización del período se hayan podido adquirir los conocimientos necesarios para alcanzar la categoría y nivel básico del oficio aprendido.

Artículo 42. *Número máximo de aprendices.*

El número máximo de aprendices por centro de trabajo será el correspondiente al 6 por 100 de la plantilla de dicho centro.

Artículo 43. *Salarios.*

Durante el primer año de aprendizaje la retribución será del 70 por 100 sobre el salario que el Convenio establezca para la categoría y nivel básico del oficio objeto de aprendizaje; durante el segundo año, del 80 por 100, y del 90 por 100 el tercer año, siempre y cuando se haya producido una reducción equivalente del tiempo electivo de trabajo para acceder a la formación teórica.

Artículo 44. *Bajas laborales.*

Las bajas laborales derivadas de enfermedad común y accidente no laboral serán retribuidas por la empresa con el pago de un 50 por 100 de los complementos establecidos en el artículo 46 del Convenio.

Artículo 45. *Otros requisitos y condiciones.*

Los puestos de trabajo que hayan quedado vacantes, en los doce últimos meses por despido objetivo y despido colectivo, no podrán ser cubiertos con un contrato de aprendizaje.

Durante el período de aprendizaje los trabajadores quedarán excluidos de realizar horas extraordinarias, trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, turnos rotativos, y no podrán ser objeto de movilidad geográfica.

TÍTULO VIII

Beneficios sociales

Artículo 46. *Complementos en caso de ILT.*

1. En caso de baja por accidente o enfermedad profesional, la empresa garantiza la percepción del 100 por 100 del salario real según las tablas vigentes, con el incentivo al valor promedio de los últimos meses trabajados.
2. En los casos de ILT por enfermedad común, la empresa garantiza:

Durante los quince primeros días de la baja, el 78 por 100 de la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior.

Si la situación de ILT supera en duración los quince días, se abonará el 100 por 100 del salario real, según tablas, más el valor promedio de la prima de productividad de los últimos tres meses trabajados desde el primer día de baja.

En todos los casos quedan excluidas las horas extraordinarias.

Artículo 47. *Fondo social.*

Este fondo se aplicará a los fines asistenciales, culturales y recreativos que se designen en la norma de funcionamiento que se establezca entre el Comité de Empresa y la Dirección. La dotación para el período 1 de abril de 1996 a 31 de marzo de 1997 será de 2.044.000 pesetas.

Artículo 48. *Seguro de vida.*

1. La empresa suscribirá las correspondientes pólizas con la compañía de seguros que seleccione, de manera que dichas pólizas entren en vigor el 1 de agosto de 1994 con la siguiente cobertura:

- a) Muerte por enfermedad: 2.000.000 de pesetas.
- b) Muerte por accidente: 6.000.000 de pesetas.
- c) Invalidez total, absoluta o gran invalidez: 6.000.000 de pesetas.

2. Este seguro se mantendrá desde el 1 de abril de 1995 hasta el 31 de abril de 1997. A partir de 1 de abril de 1996 se revalorarán los capitales en función del IPC real interanual a 31 de marzo de 1996.

La empresa tratará de mantener las condiciones económicas de la póliza, a cargo de los interesados, en los supuestos de jubilación, invalidez y con carácter voluntario para éstos.

Artículo 49. *Incapacidad laboral.*

A instancias del servicio médico de empresa se da opción al trabajador a plantear, con coste a cargo de la empresa, una solicitud de incapacidad permanente, y cuando ésta sea resuelta favorablemente, se procederá como sigue:

Incapacidad absoluta: Causaría baja en la empresa con una indemnización de 3.117.000 pesetas.

Incapacidad permanente total: La empresa determinará entre:

a) Al pago de la indemnización citada en el apartado siguiente b) o bien en la renovación del contrato de trabajo con carácter indefinido, ofreciéndole un puesto de trabajo en la empresa con la asignación de la categoría y salario del nuevo puesto a desempeñar. No conservará la antigüedad.

b) Indemnización de:

Período de 1 de abril de 1995 al 31 de marzo de 1996:

3.911.000 pesetas para los mayores de cincuenta y cinco años.

5.028.000 pesetas para los comprendidos entre los cincuenta y cincuenta y cinco años.

6.145.000 pesetas para menores de cincuenta años.

Ante la pérdida de la pensión por revisión de la invalidez sería ingresado de nuevo en la empresa, previo retorno de la indemnización percibida, en su puesto de trabajo o similar, con la categoría y retribución que ostentaba anteriormente. Esta actuación se llevaría a efecto una vez agotada la vía administrativa y jurisdiccional.

La vigencia de este artículo se extiende hasta el 31 de marzo 1997, incrementándose las cuantías del apartado b) cada vez que se revisen las retribuciones, en el mismo incremento medio que se aplique al resto del Convenio. La edad del trabajador para determinar la cantidad aplicable será la que tenga el día en que la empresa admita su inclusión en el procedimiento de baja.

Artículo 50. Comedores.

Cuando en el centro de trabajo no existan comedores de empresa, la empresa concertará con restaurantes de la zona para que el personal pueda comer o cenar, según sea el caso, con cargo a la empresa, debiendo existir la opción para elegir tres platos primeros, tres platos segundos o menú de dieta.

Artículo 51. Premio a la experiencia y al reconocimiento profesional.

1. Al personal que lleve un período de siete años consecutivos sin haber promocionado se le reconocerá, a título personal, el salario de la categoría superior, hasta que alcance el correspondiente a la categoría más alta dentro de su grupo profesional.

2. La diferencia salarial a que hace referencia el punto anterior se incorporará directamente a la garantía personal y no supondrá un cambio en la categoría profesional.

3. Si en el futuro el beneficiado por este premio promocionara a categoría superior, al consolidar esta categoría, excepcionalmente, se absorberá de la garantía personal el importe de la diferencia entre el salario de la categoría origen y la nueva.

4. La aplicación de este artículo se retrotrae a julio/1995, según las siguientes normas:

a) Trabajadores que lleven menos de cinco años en su anterior categoría: Se computará íntegramente el período.

b) Trabajadores que lleven más de cinco años: A efectos del primer premio se reconocerán solamente cinco años y el período de exceso se tomará en cuenta a efectos del cálculo del siguiente premio.

5. A los trabajadores que lleven ocho años sin ascender:

a) Anualmente pactarán sus objetivos profesionales y personales con el responsable de su unidad al comienzo de su ejercicio.

b) Al término del ejercicio, evaluados sus objetivos, percibirán un bono de objetivos de cero a 42.000 pesetas/año.

TÍTULO IX

Acción sindical

Artículo 52. Comité único.

Se pacta un Comité único de empresa, sea cual fuere el número de centros de trabajo de mantenimiento, del que dependen el de salud laboral y la Comisión Paritaria, en cuanto a la representación social, con los derechos y garantías que se establecen a continuación.

Artículo 53. Derechos y garantías sindicales.

Se garantiza a los representantes sindicales la estricta observación de los derechos que les confieren las disposiciones vigentes, así como

aquellos que puedan otorgarles normas posteriores, expresamente los reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

A las Centrales Sindicales legalizadas que cuenten con un 10 por 100 de afiliados entre la plantilla de la empresa en los distintos centros de trabajo se les reconocen los siguientes derechos:

Utilización de un tablón de anuncios para difundir temas laborales y sindicales.

Repartir información escrita de interés sindical fuera de las horas de trabajo.

Disposición de un local para celebrar reuniones de interés laboral o sindical fuera de las horas de trabajo.

Recaudación de la cuota sindical, a través de la nómina de personal, para aquellas Centrales Sindicales que lo soliciten, previa conformidad individual y escrita de sus afiliados.

La empresa dará las máximas facilidades a su alcance en orden a favorecer la comunicación entre el Comité de Empresa y los trabajadores fuera de las horas de trabajo.

Artículo 54. Asambleas.

1. Las Asambleas convocadas por el Comité de Empresa, previa autorización de la Dirección, sólo tendrán especial consideración cuando se convoquen para la aprobación de las plataformas de negociación colectiva, la decisión colectiva sobre el resultado de la negociación y la información o pronunciamiento a propósito de medidas de regulación de empleo o que afecten a condiciones esenciales de trabajo, en cuyos supuestos no sufrirán descuento salarial alguno.

2. Tanto el Comité de empresa como las Secciones Sindicales podrán convocar Asambleas en los locales de trabajo y fuera de la jornada ordinaria, siempre que se lleven a cabo inmediatamente antes o después del comienzo o fin de la jornada.

Artículo 55. Seguridad y salud laboral.

1. Todas las normas oficiales e internas de la empresa sobre seguridad e higiene en el trabajo constituirán la normativa de obligado cumplimiento para todos los trabajadores, mandos y Jefes de empresa.

2. La normativa interna sobre seguridad e higiene ha sido elaborada y aprobada por el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la empresa, siendo su contenido de obligado cumplimiento.

Las innovaciones o revisiones de estas normas se realizarán en función de las exigencias cambiantes del ciclo productivo y serán asimismo aprobadas por el Comité de Seguridad y Salud Laboral. Las propuestas para la revisión o creación de normas internas podrán formularse por los representantes de los trabajadores, por el Departamento de Seguridad y Salud Laboral o por las Jefaturas de los Departamentos respectivos.

3. La normativa interna sobre seguridad y salud laboral será expuesta de manera permanente y para conocimiento de todos en lugares de fácil visión y cómodo acceso.

4. El personal directivo, técnico y los mandos intermedios cumplirán personalmente y harán cumplir al personal a sus órdenes todos la normativa sobre seguridad y salud laboral.

5. Las infracciones a la normativa de seguridad y salud laboral, cometidas tanto por la línea de mando como por los trabajadores, serán analizadas por el Comité de Seguridad y Salud Laboral, que informará a la Dirección de la empresa.

6. El trabajador dispondrá de los medios de protección personal y de las herramientas que marquen las normas de seguridad, viniendo obligado a su correcta utilización.

7. El trabajador no estará obligado a realizar trabajos en los que no se hayan cumplido las normas exigidas sobre seguridad y salud laboral en el trabajo, siempre que de tal incumplimiento se derive un peligro cierto o inmediato para su integridad física, en cuyo caso suspenderá la realización del trabajo, dando cuenta inmediata al Comité de Empresa y a su mando inmediato, que lo notificará urgentemente al Departamento de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 56. Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Se creará la Comisión Paritaria del Convenio, según lo dispuesto por la legislación vigente, compuesta por cuatro Vocales, en representación de los trabajadores, y otros cuatro en representación de la empresa, para atender sobre las cuestiones de interpretación del mismo.

TÍTULO X

Disposiciones varias

Artículo 57. *Horas extraordinarias.*

Como continuación de la política seguida en esta empresa desde 1979 (política plasmada en las actas de Dirección-Comité de Empresa de fecha mayo y octubre del citado año), se acuerda lo siguiente:

1. Sólo se autorizará la realización de horas extraordinarias por causas de fuerza mayor o estructurales, entendiéndose por tales las reflejadas en el artículo 13 del AI.

2. La empresa dará notificación escrita al Comité de las horas extraordinarias antes de su realización; en dicha notificación se expresarán las causas, el número y la identidad de las personas que hayan de realizarlas.

El Comité de Empresa podrá recabar las explicaciones verbales que estime pertinentes sobre la información que se exprese en la notificación escrita citada a nivel de Dirección.

Al personal que realice horas extraordinarias se le abonará el importe del transporte público colectivo, sin exigirle su presentación.

Con el común acuerdo de empresa y trabajador se podría fijar un período de una hora y tres cuartos de descanso, en compensación por cada hora extra realizada. Cuando no haya acuerdo, respecto a las compensaciones con descanso, la empresa se reserva la última decisión.

Artículo 58. *Derecho disciplinario.*

En cuanto a faltas y sanciones, las partes se someten a la regulación contemplada en la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, hasta tanto no sea sustituida por un acuerdo de eficacia general.

El Comité de Empresa será informado y oído antes de cualquier premio o sanción disciplinaria. Asimismo será oído el afectado antes de la adopción de ésta.

Asimismo se acuerda penalizar las conductas que supongan acoso sexual mediante su análisis y previo estudio en la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Artículo 59. *Locomoción.*

En base a adecuar el transporte colectivo a la situación real de su utilización actual por parte de la plantilla, las partes firmantes determinan mantener, para el personal que lo viene utilizando, las siguientes líneas:

Villaverde Alto-Cerro Negro.
Villaverde/factoría-La Sagra.
Parla-Villaverde/factoría.
Móstoles-Villaverde/factoría.
San Blas-Villaverde/factoría.
Atocha-Villaverde/factoría.

Al resto del personal que no lo utiliza actualmente se le abonará el importe mensual del bono-bus.

La empresa, previo acuerdo con el Comité de Empresa, podrá aumentar, disminuir o modificar, según necesidades de utilización de la plantilla, el diseño anterior.

TÍTULO XI

Solución voluntaria de conflictos

Artículo 60. *Ámbito.*

Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos comprendidos en el presente título aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales o colectivos.

A los efectos del presente título, tendrán también el carácter de conflictos colectivos aquellos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

Artículo 61. *Procedimientos.*

Los procedimientos voluntarios para la solución de los conflictos colectivos son:

- a) Interpretación acordada en el seno de la Comisión de Interpretación y Vigilancia.
- b) Mediación.
- c) Arbitraje.

Artículo 62. *Mediación.*

El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, se alcance.

El procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, que harán constar documentalmente las divergencias, designando al mediador, y señalando la gestión o gestiones sobre las que versará su función. Una copia se remitirá a la Secretaría de la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

La Secretaría de la Comisión comunicará el nombramiento al mediador, notificándole además todos aquellos extremos que sean precisos para el cumplimiento de su cometido.

Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la autoridad laboral competente, a los efectos y en el plazo previsto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 63. *Arbitraje.*

Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes en conflicto acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero sus divergencias y aceptar de antemano la solución que éste dicte.

El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará, al menos, de los siguientes extremos:

Nombre del árbitro o árbitros designados.
Cuestiones que se someten a laudo arbitral y plazo para dictarlo.
Domicilio de las partes afectadas.
Fecha y firma de las partes.

Se hará llegar copia del compromiso arbitral a la Secretaría de la Comisión y, a efectos de constancia documental, a la autoridad laboral competente.

La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el artículo anterior.

Una vez finalizado el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas al arbitraje.

Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a la huelga o cierre patronal mientras dure el procedimiento arbitral.

El procedimiento arbitral se caracterizará por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El árbitro o árbitros podrán pedir el auxilio de expertos si fuera preciso.

La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.

El árbitro o árbitros actuarán conjuntamente, comunicarán a las partes la resolución dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente a la Secretaría de la Comisión de seguimiento y a la autoridad laboral competente.

La resolución, si procede, será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de lo previsto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

La resolución arbitral tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo.

Será de aplicación al procedimiento arbitral lo señalado en el artículo anterior.

Disposición transitoria primera.

Revisión: El 31 de marzo de 1997 se actualizarán todos los conceptos económicos, contemplados en Convenio, en un 0,7 por 100, sin carácter retroactivo, siempre y cuando durante el período comprendido entre el 1 de abril de 1996 y el 31 de marzo de 1997 se alcance un índice de disponibilidad del 90 por 100.

Disposición transitoria segunda.

Sin perjuicio de la aplicación estricta de lo acordado en el artículo 15 sobre el sistema de promoción, la empresa se compromete para el período del 1 de abril de 1995 al 1 de marzo de 1997 a realizar nueve promociones cada año.

Disposición transitoria tercera.

La Comisión Paritaria elaborará la norma de funcionamiento del fondo social antes del 31 de marzo de 1996.

Disposición transitoria cuarta.

La Comisión Paritaria establecerá durante los meses de diciembre de 1995 y 1996 los nuevos calendarios para poner en práctica lo establecido en el artículo 22.

Disposición transitoria quinta.

Antes del 31 de marzo de 1996 se pactará entre el Comité y la Dirección, una norma que, inspirada en la «IG» (Instrucción General) sobre parte variable del «PFC», regule los objetivos del personal a que se refiere el artículo 57, punto 5.

Cláusula derogatoria.

Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 6, el presente Convenio deroga la totalidad de las cláusulas contenidas en cualquiera de los anteriores Convenios Colectivos, así como de los acuerdos entre Comité de Empresa y Dirección, en desarrollo de los citados Convenios.

Disposición adicional.

Si durante la vigencia del Convenio finalizara el trabajo en cualesquiera de los centros de trabajo actuales, se procederá a la reincorporación de los trabajadores que, a la fecha de la firma del Convenio, tengan la condición de fijos de plantilla al centro de trabajo más idóneo entre los restantes, previo acuerdo con el Comité de Empresa.

NORMA DE PROMOCIÓN

1. Objeto.—La presente norma tiene por objeto establecer el procedimiento general que regule el concurso-oposición para ascenso, asegurando:

La seguridad, en fiabilidad y eficacia, en la realización de los exámenes y evitar malas interpretaciones a los usuarios y estamentos internos.

2. Ámbito de aplicación.—Esta norma será de aplicación a todos los trabajadores sujetos en el presente Convenio Colectivo de la empresa «Gec Alstom Transporte, Sociedad Anónima» (mantenimiento).

3. Condiciones generales:

a) El Departamento de Recursos Humanos, en el último cuatrimestre de cada ejercicio de la vigencia del Convenio, convocará exámenes-oposición para las categorías que se propongan.

b) El concurso-oposición estará abierto a todos los trabajadores de cada centro de trabajo, inscritos en plantilla como activo y que tengan reconocida la categoría inmediatamente inferior a la vacante a cubrir, así como estar ejerciéndola.

(A todos los efectos se entienden como categorías profesionales las indicadas en el anexo A de esta norma.)

4. Procedimiento del concurso-oposición.—Cuando se convoque un concurso-oposición que entre en el ámbito de aplicación de esta norma, se procederá de la siguiente forma:

- a) Constitución del Tribunal.
- b) Publicación de la vacante o vacantes en el tablón de anuncios, especificando:

Grupo funcional.

Categoría.

5. Bases generales del concurso-oposición.—Los factores a considerar en el concurso-oposición son los siguientes:

a) Experiencia aportada: Se valorará por parte del Tribunal la experiencia profesional demostrada en relación con las funciones inherentes a la nueva categoría. Para ello se tendrá en cuenta la información recogida en la base de datos de recursos humanos, pudiendo aportar el trabajador otra información en este ámbito, siempre que esté debidamente documentada y aceptada como tal por parte del Tribunal.

La puntuación máxima alcanzable en este apartado podrá ser de 15 puntos, jerarquizando las puntuaciones de los candidatos en función de la información aportada por cada uno de ellos.

b) Pruebas teórico-prácticas: La puntuación máxima alcanzable en dicho apartado es de 60 puntos, de los cuales 39 corresponden a la prueba práctica y 21 a la prueba teórica.

Cada candidato deberá obtener como mínimo cuatro puntos en la prueba práctica y dos puntos en la prueba teórica, considerándose no apto en el caso de no alcanzar dicha puntuación en alguno de los apartados.

c) Informe del mando: El mando directo del candidato cumplimentará el documento recogido en el anexo B de la presente norma, cuyos resultados podrán suponer una puntuación máxima de 25 puntos, procediendo para ello de la siguiente forma:

En el supuesto de que el candidato dependa únicamente de un mando, la puntuación otorgada por él y la puntuación del mando inmediato superior serán promediadas para otorgar la puntuación final.

En el supuesto de que el candidato objeto de la valoración esté bajo la supervisión de varios mandos, cada uno de ellos otorgará su puntuación hallándose el promedio de ellas, que a su vez será promediado con la puntuación del mando inmediato superior.

La puntuación de este apartado no podrá ser inferior a 10 puntos, siendo considerado no apto en el caso de no alcanzar dicho mínimo.

La puntuación máxima alcanzable en la suma de los apartados A, B y C es de 100 puntos.

6. Procedimiento para la elaboración de las pruebas profesionales:

a) Los distintos temarios y pruebas (teórico-prácticos) serán elaborados por la Dirección de Recursos Humanos, con la colaboración que estime necesaria de asesores internos o externos.

b) Con cinco días de antelación a la fecha de examen, recursos humanos, con la colaboración técnica necesaria, elaborará para cada categoría las pruebas a utilizar en el examen que, en sobre cerrado y firmado, por fuera, por los miembros del Tribunal serán entregados para su custodia al responsable de organización y desarrollo.

En el día del examen se entregará al Tribunal el cuestionario del examen contenido en el sobre cerrado anteriormente indicado.

c) La realización de los pruebas prácticas se hará en las instalaciones de la empresa, salvo cuando por características de las mismas aconsejen hacerlas en otras dependencias externas.

Las pruebas prácticas serán lo más semejante posible a los trabajos habituales.

7. Notificación de los resultados.—La Dirección de Recursos Humanos notificará individualmente y por escrito los resultados obtenidos.

Si, en algún caso, el examinado no estuviera de acuerdo con el resultado obtenido se dirigirá por escrito al Tribunal, indicando su problema y solicitando la revisión correspondiente. El Tribunal revisará el caso y su posterior decisión será irrevocable.

Una vez cubierto el plazo fijado para posibles reclamaciones y solucionadas éstas, se publicará en el tablón de anuncios la relación de los que han obtenido plaza sin indicar el valor numérico de la nota.

Se dirigirá a los interesados, mediante comunicado individual, la obtención de la plaza.

Si la persona promocionada a través del concurso-oposición no tomara posesión de la vacante, o en un plazo inferior a seis meses causara baja en la empresa, se cubrirá de forma automática dicha vacante por la persona que, no habiendo obtenido plaza, hubiera alcanzado mejor puntuación.

8. Desarrollo temporal del proceso.—La Dirección de Recursos Humanos anunciará las convocatorias de exámenes, con una antelación no menor a treinta días naturales a la fecha de realización de los mismos, siendo

publicadas en los tabloneros de anuncios de la empresa y comunicándolo también a los desplazados.

El plazo de presentación de los interesados será de quince días naturales, como máximo, a partir de la fecha de convocatoria, comunicándolo al Jefe de taller o mando correspondiente, siendo éste el que les facilitará el impreso de inscripción que, una vez rellenado y firmado, será entregado a Recursos Humanos.

Si el solicitante no fuera aceptado, por no cumplir con los requisitos mínimos requeridos, se le comunicará por escrito por el sistema indicado anteriormente, pudiendo recurrir al Tribunal siempre que no esté de acuerdo con la decisión.

La relación final de candidatos que podrán presentarse a exámenes será publicada en los tabloneros de anuncios.

Se modificará la fecha de examen a cualquier trabajador que, llegada la misma, se encontrase en alguna de las circunstancias siguientes:

Desplazado fuera de la factoría por servicio de empresa.

Bajo incapacidad laboral transitoria, por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Asistencia inexcusable, de carácter personal, por requerimiento oficial (juicios).

9. Tribunal:

a) Composición: El Tribunal será paritario y su composición será de seis miembros: Tres por la Dirección y tres por el Comité de Empresa.

En casos especiales, y a propuesta del Tribunal, se podrán incluir en el mismo asesor o asesores, tanto externos como internos, causando baja una vez realizada su misión.

b) Nombramiento: Corresponde a cada una de las partes que han de estar representadas en el Tribunal, empresa y trabajadores, la designación de los miembros que han de formar parte del mismo, en proporción paritaria.

Una vez constituido el Tribunal, si se produjese la retirada de un miembro, la provisión de vacantes por concurso-oposición seguirá adelante con los miembros restantes. Solamente podrán sustituirse los miembros del Tribunal por causa de fuerza mayor.

Si durante la realización de los exámenes alguno de los miembros no pudiera desempeñar las responsabilidades que le confiere su pertenencia al Tribunal, la parte a la que estuviera asignado presentará un informe al Tribunal con los motivos por los que abandona el mismo y su sustituto.

c) Funciones:

Conocer las bases del concurso-oposición.

Fijar previamente los sistemas de valoración.

Supervisar y resolver el concurso.

Resolver las reclamaciones o impugnaciones que se presenten al resultado del concurso.

Velar por la correcta realización de todo el proceso en la aplicación de esta norma.

Interpretar lo establecido en las normas y resolver las posibles colisiones que pudieran resultar de su aplicación.

Firma de actas con los resultados obtenidos.

10. Concursos cerrados.—Cuando por innovaciones tecnológicas o cambios organizativos se cambie una estructura de categoría o categorías y no se produzcan ingresos del exterior, se convocará un concurso-oposición, cuyo ámbito de aplicación se negociará en la Comisión Paritaria, dentro de los dos meses siguientes a la innovación.

Como criterio general se establece que, cuando del propio resultado pueda derivarse un desajuste de plantilla y, como consecuencia, un incremento de la misma para tener cubiertos los puestos de trabajo, el concurso será cerrado.

En las convocatorias de los concursos cerrados se establecerán las pruebas específicas, así como las puntuaciones, y tanto unas como otras podrán diferir de las generales establecidas en la presente norma.

Los puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas se cubrirán por libre designación de la Dirección de Recursos Humanos.

11. Vigencia.—Esta norma entrará en vigor a la firma del Convenio Colectivo de «Gec Alsthom Transporte, Sociedad Anónima» (mantenimiento).

Disposición adicional.

Cuando un trabajador haya accedido a una vacante mediante concurso-oposición, no podrá optar a otra vacante hasta transcurrido un año desde que consolidó la plaza.

ANEXO A

Categorías profesionales actualmente existentes

Especialista: N-1.—Personas encargadas de operaciones sencillas de mantenimiento preventivo, tales como reposición de elementos consumibles, trabajos de limpieza, engrases, etc.

Operarios:

C-1 (Oficial de tercera).—Personas que, conociendo funciones correspondientes a la categoría anterior, realizan operaciones de mantenimiento preventivo, tales como inspecciones visuales, controles de correcto funcionamiento, reajustes y pequeñas reparaciones.

C-2 (Oficial de segunda).—Personas que, conociendo funciones correspondientes a las categorías anteriores, son capaces de localizar un fallo del tren haciendo uso de medios específicos.

C-3 (Oficial de primera).—Personas que, conociendo funciones correspondientes a las categorías anteriores, son capaces de reparar una avería y analizar el origen de la misma, haciendo uso de medios específicos (bancos de prueba, utillaje específico, etc.).

Subalternos:

S-1 (Vigilante jurado).—Se incluyen en esta categoría los agentes que tienen encomendadas las funciones de seguridad y vigilancia dentro del recinto y sus anexos, con sujeción a las disposiciones legales que regulan dicho cargo.

S-3 (Chófer de Dirección).—Es el que, estando en posesión del carné de conducir de la clase correspondiente y con conocimientos mecánicos del automóvil, conduce los turismos de la empresa.

S-3 (Cocinero principal).—Se incluyen en esta categoría los subalternos que están al frente de la cocina, con personal auxiliar a sus órdenes o que, aun sin ejercer mando, tiene la responsabilidad directa de una sección o subsección especializada.

Empleados:

E-3 (Oficial de segunda administrativo).—Es el administrativo que con iniciativa restringida y con subordinación a Jefes y Oficiales de primera, si los hubiere, efectúa operaciones auxiliares de contabilidad o coadyuvantes de las mismas, transcripción en libros, organización de archivos o ficheros, correspondencia y demás trabajos auxiliares, utilizando para ello los medios técnicos/informáticos necesarios.

E-4 (Oficial de primera administrativo).—Es el administrativo con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin empleados a sus órdenes, ejecuta algunos de los siguientes trabajos: Funciones de cobro y pago, dependiendo directamente de un Cajero o Jefe y desarrollando su labor como ayudante o auxiliar de éste, sin tener firma ni fianza; facturas y cálculos de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión; cálculos de estadística, transcripción en libros de cuentas corrientes; diario mayor y cálculos de las nóminas de salarios, sueldos u operaciones análogas, y actúa directamente a las órdenes del Jefe de primera o segunda, si los hubiere. Para la realización de dichas funciones utilizará los medios técnicos e informáticos necesarios.

E-4 (Analista de primera).—Son los técnicos de laboratorio encargados en cada sección de ejecutar los trabajos más corrientes, llamados de rutina, bajo las órdenes del Jefe de segunda o, en su defecto, de los ayudantes de Ingeniero, en caso de no haber Jefe de primera.

E-4 (Operador de primera).—Es el encargado de preparar el sistema informático para hacerlo operativo (conectar-arrancar el ordenador, activar la red de terminales). Asimismo realizará las operaciones de dispositivos adjuntos a los sistemas informáticos (regenerar y reorganizar los ficheros de usuarios, responder a los mensajes del sistema, hacer copias de seguridad, gestionar las colas de trabajo).

E-5 (Técnico de organización de primera).—Es el técnico que está a las órdenes de los Jefes de primera o segunda, si éstos existiesen, y realiza los trabajos siguientes relativos a las funciones de organización científica del trabajo: Cronometraje y estudios de tiempos de todas clases, estudios de mejoras de métodos con saturación de equipos de cualquier número de operarios y estimaciones económicas, confección de normas o tarifas de trabajo de dificultad media, confección de fichas completas de los lotes o conjuntos de trabajo con finalidad de programación, cálculos de los tiempos de trabajo de los mismos y cualquier otra tarea de similares características.

E-5 (Delineante de primera).—Es el técnico que, además de los conocimientos exigidos al Delineante de segunda, está capacitado para el complejo desarrollo de los proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, sean del natural o del esquema y anteproyectos estudiados, croquización de maquinaria en conjunto; despiece de planos de

conjunto, pedidos de materiales para consultas y obras que hayan de ejecutarse; interpretación de los planos, cubicaciones y transportaciones de mayor cuantía, cálculo de resistencia de piezas y de mecanismos o estructuras metálicas, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a que estén sometidos. Para la realización de su trabajo utilizará los medios técnicos e informáticos necesarios.

E-5 (Analista-Programador).—Es el encargado de realizar el análisis funcional de la aplicación y confeccionará el cuaderno de cargo para llevar a cabo la programación solicitada: Documentación, codificación, puesta a punto y mantenimiento del programa.

E-6 (Delineante-Proyectista).—Es el técnico que presta sus servicios, proyecta o detalla lo que le indica el Ingeniero bajo cuyas órdenes está, o el que, sin tener superior inmediato, realiza los que personalmente concibe, según datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes, las empresas o naturaleza de las obras. Estudia toda clase de proyectos, el desarrollo de la obra que haya de construir y la preparación de datos que pueden servir a los presupuestos, utilizando para ello los medios técnicos e informáticos necesarios.

E-6 (Analista de aplicaciones).—Es el responsable de realizar el análisis conceptual y funcional de nuevas aplicaciones, canalizando y supervisando su mantenimiento, evolución y migración de datos a otros sistemas. Asimismo establece las normas de programación y formación a usuarios.

E-6 (Programador 2.º).—Realizará los programas informáticos previamente codificados en el cuaderno de cargo, desarrollando éste y dando los servicios de mantenimiento y soporte a usuarios.

ANEXO B

Valoración del mando

Capacidad de relación.—Este factor mide la capacidad que tiene la persona con otras de su entorno laboral, su capacidad de hacer amigos y establecer relaciones duraderas, su sentido de compañerismo, su satisfacción en el trato con los demás, no necesitando de la ayuda de su superior jerárquico para conseguir su integración en los grupos de trabajo.

Grados del factor:

- Tiene problemas para relacionarse con su grupo de trabajo y no hace intención de mejorar las relaciones.
- Tiene problemas para relacionarse con su grupo de trabajo, aunque intenta mejorar las relaciones.
- Tiene problemas para relacionarse con algunas personas y le cuesta hacerse aceptar por los demás.
- En ocasiones esporádicas tiene problemas de relaciones, es abierto socialmente, aunque en ocasiones los demás le rechacen.
- Se relaciona con facilidad con su equipo de trabajo; tiene escasas enemistades.
- Es una persona que disfruta de compañía de los demás, establece relaciones fácilmente y los demás le aceptan con facilidad.

Autonomía.—Este factor mide la capacidad para actuar de forma auto-suficiente, dentro del marco de su responsabilidad, resolviendo ágil y acertadamente los problemas, sin necesidad de instrucciones complementarias y sin requerir, por tanto, consultas o supervisión minuciosa de su superior jerárquico.

Grados del factor:

- La persona necesita de asesoramiento y supervisión continua en la realización de sus actividades.
- En tareas de no demasiada complejidad técnica, se precisa de una supervisión estrecha y frecuente asesoramiento.
- Precisa asesoramiento sólo en tareas complejas, no siendo necesario éste en los casos restantes.
- Una vez presentado el objetivo de una tarea y señalados unos puntos básicos, el sujeto realiza por sí mismo la tarea encomendada.
- La persona ha mostrado autonomía y un rendimiento satisfactorio con las actividades que le han sido encomendadas y pueden asignarsele tareas de una mayor responsabilidad.
- Se aprecia no sólo una gran capacidad para trabajar autónomamente, sino que es en estas circunstancias cuando obtiene los mejores resultados.

Adaptabilidad al puesto.—Se considera en este factor la capacidad de adaptación a todo tipo de cambios, tanto los relativos a modificaciones introducidas en su propia tarea como a los que podrían presentarse en el desempeño de otros puestos de trabajo.

Grados del factor:

- Por su formación, intereses y capacidades de adaptación no podría desempeñar otras funciones diferentes a las que actualmente desempeña.
- Se prevén ciertas dificultades para adaptarse a la realización de funciones diferentes.
- Se adaptaría con facilidad a otro puesto de trabajo, siempre que éste tenga características similares.
- Con una breve actividad de formación paralela puede conseguir un rendimiento normal desempeñando funciones diferentes a las actuales.
- Por sus características personales y profesionales puede ser considerado en un plan de movilidad profesional para futuras promociones, una vez adquirida la experiencia necesaria.
- Podría adaptarse rápidamente a otras funciones ajenas a las que actualmente desempeña con igual grado de rendimiento.

Sentido de la responsabilidad.—Se considera en este factor la capacidad de adaptación a todo tipo de cambios, tanto los relativos a modificaciones introducidas en su propia tarea como a los que podrían presentarse en el desempeño de otros puestos de trabajo.

Grados del factor:

- Por su formación, intereses y capacidades de adaptación no podría desempeñar otras funciones diferentes a las que actualmente desempeña.
- Se prevén ciertas dificultades para adaptarse a la realización de funciones diferentes.
- Se adaptaría con facilidad a otro puesto de trabajo, siempre que éste tenga características similares.
- Con una breve actividad de formación paralela, puede conseguir un rendimiento normal desempeñando funciones diferente a las actuales.
- Por sus características personales y profesionales puede ser considerado en un plan de movilidad profesional para futuras promociones, una vez adquirida la experiencia necesaria.
- Podría adaptarse rápidamente a otras funciones ajenas a las que actualmente desempeña con igual grado de rendimiento.

Polivalencia.—Se considera en este factor la posibilidad para el desempeño de otros puestos de trabajo en estimación de sus conocimientos y potencial profesional.

Grados del factor:

- La persona, por su formación, intereses y capacidades de adaptación, no podría desempeñar otras funciones diferentes a las que actualmente desempeña.
- Se observan ciertas dificultades para realizar funciones diferentes.
- La persona se adapta con facilidad a los cambios de procedimiento y métodos siempre que éstos queden restringidos al ámbito de su puesto de trabajo.
- Con una breve actividad de formación paralela, la persona puede conseguir un rendimiento normal desempeñando funciones ajenas a las actuales.
- La persona, por sus características personales y profesionales, puede ser considerada para futuras promociones horizontales, una vez adquirida la experiencia necesaria.
- La persona podría adaptarse rápidamente a otras funciones ajenas a las que actualmente desempeña con igual grado de rendimiento.

Asimilación de los documentos.—Se considera en este factor la actitud y la capacidad para asimilar conocimientos teóricos y prácticos a partir de las tareas y actividades que se realizan en el puesto de trabajo y la solución de los problemas que se van presentando durante el desempeño de la ocupación, así como de aplicar y generalizar tales conocimientos a nuevos problemas alcanzando soluciones oportunas.

Grados del factor:

- Le cuesta aprender cosas nuevas y no muestra una actitud positiva hacia el aprendizaje de nuevos métodos y técnicas que le ayudarán a resolver su trabajo con mayor rapidez y eficacia.
- Los conocimientos que posee actualmente son superficiales e insuficientes para ser aceptables, pero muestra una actitud positiva ante las oportunidades de aprendizaje que se le proponen.
- Muestra interés por el aprendizaje de conocimientos teóricos y prácticos, pero, para su desempeño aceptable de su actividad, sería imprescindible que recibiera formación adicional.
- Se consideran positivamente tanto sus conocimientos actuales como su capacidad para asimilar y extrapolar nuevos conocimientos.

e) Asimila con rapidez, y aportando soluciones prácticas, las diferentes actividades que le son encomendadas, demostrando gran interés por la adquisición de nuevos conocimientos.

f) La persona ha alcanzado amplios conocimientos de su profesión, llegando incluso a asesorar a sus compañeros en la solución de los problemas que se presentan.

Organización del propio trabajo.—Se incluyen en este factor los aspectos relativos al aprovechamiento equilibrado del tiempo de trabajo y a la distribución del tiempo para la realización de las diferentes actividades en un período establecido, aprovechando óptimamente los recursos (humanos y/o materiales) de que se dispone para responder a las exigencias de resultados y plazos.

Grados del factor:

a) No gestiona bien el tiempo disponible para la realización de sus tareas y su trabajo no está bien organizado.

b) Sólo en contadas ocasiones, y dependiendo del tipo de actividad, muestra cierta capacidad que no llega a ser aceptable.

c) Podría mejorar la organización de sus tareas y distribuir mejor el tiempo en función de las exigencias de las actividades encomendadas.

d) Acertada organización de las tareas en función de la relación tiempo-exigencia de una actividad, aunque esporádicamente puede fallar en el plazo o perderse en los detalles.

e) Reconoce fácilmente el objetivo de su tarea, distribuye adecuadamente el tiempo entre las diferentes actividades y prioriza adecuadamente cada una de ellas, en función del nivel de exigencia de la misma.

f) Se aprecia una extraordinaria capacidad para planificar, organizar y ejecutar todo tipo de actividad, tanto respecto al uso de los recursos materiales como a obtener la colaboración de las personas implicadas en la actividad.

Creatividad.—Aprecia este factor la capacidad por aportar nuevas ideas, enfoques originales y mejores métodos, que le permitan resolver adecuadamente los problemas que se le presenten. Para su valoración debe tenerse en cuenta la capacidad innovadora de la persona y la sensibilidad ante los cambios en el medio.

Grados del factor:

a) Se ha observado la necesidad de la persona de ceñirse a procedimientos y técnicas muy estables y rutinarias.

b) Se aprecian dificultades para aportar soluciones a los problemas humanos y materiales que se producen en el desempeño de su actividad.

c) Frecuentemente admite y considera los distintos factores componentes de una actividad y obtiene una solución adecuado para los objetivos parciales de sus funciones.

d) Generalmente encuentra sin dificultad el método para resolver los problemas que se le presentan en la realización de una actividad.

e) Aporta métodos diferentes e innovadores para la realización de las bases encomendadas que pueden ponerse en práctica sin gran dificultad.

Trabajo en equipo.—Voluntad de participar como miembro de un grupo del que no es necesariamente el líder.

Contribuye eficazmente, incluso si el grupo está trabajando en algo que no es de su interés.

Grados del factor:

a) Con su comportamiento distorsiona al grupo y dificulta la colaboración y consecución de los objetivos.

b) Se observa un mejor rendimiento en su trabajo cuando éste se realiza individualmente y no requiere la colaboración de otras personas.

c) No distorsiona al grupo, pero sus aportaciones son escasas, limitándose a cumplir con las tareas que el grupo le encomienda.

d) Intenta imponer sus ideas, pero es eficaz y aporta soluciones prácticas.

e) Sabe mantener y establecer un clima de trabajo agradable y colaborador en cualquier circunstancia, siendo respetado por el resto de sus compañeros.

f) Además de aportar soluciones, sabe aceptar y escuchar las opiniones de los demás evitando protagonismos y animando al grupo en la consecución del trabajo.

NORMA DE COMISIÓN DE SERVICIO

Definición.—Se entiende por Comisión de servicio el cambio temporal de puesto de trabajo a otro centro de mantenimiento que se encuentre

a más de 75 kilómetros dentro del territorio nacional, a excepción de las Unidades de Tracción y Componentes (Valencia) y Trenes de Pasajeros (Barcelona).

Comisión de servicio de corta duración.—Es aquella en la que el cambio a otro centro suponga una duración inferior a un mes. Al trabajador afectado por este servicio, la empresa se lo hará saber con un mínimo de quince días de antelación.

Comisión de servicio de larga duración.—Es aquella en la que el cambio a otro centro o punto de trabajo sí podría ser superior a un mes, pero inferior a un año.

Cualquier trabajador incluido en este supuesto (larga duración) tendrá garantizado que, salvo mutuo acuerdo, no podrá ser afectado por nueva Comisión hasta transcurrido un período de igual duración al que estuvo desplazado. En cualquier caso, nunca antes de haber transcurrido ocho meses. Para esta Comisión el plazo de preaviso se hará, por parte de la empresa al trabajador, con un mínimo de un mes de antelación.

Ámbito de aplicación.—La aplicación de esta norma será para todo el personal sujeto a Convenio que viaje en régimen de dietas, recogido por esta norma, exceptuándose de la misma aquellos que la Dirección autorice a viajar en régimen de gastos pagados.

Cualesquiera que fuesen las modalidades de los servicios referenciados, ninguno de ellos supondría cambio de domicilio del trabajador, ni modificación alguna en sus derechos y garantía establecidas en su centro habitual de trabajo y Convenio Colectivo.

Salvo mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, estas Comisiones de servicio solamente podrán establecerse como consecuencia de las necesidades del cliente, tanto por nuevos contratos como por modificación de los ya existentes. El Comité de Empresa debe tener conocimiento previo sobre la relación y los efectos de todos los contratos de obra que implique cualquier desplazamiento de personal, y para la empresa sea causa de implantación de estos servicios.

A todos los efectos, el domicilio físico de la empresa será el de su centro habitual de trabajo.

Solicitudes de billetes y reserva de alojamiento.—A través del mando se solicitará, con la suficiente antelación, al Departamento de Recursos Humanos la adquisición de billetes de transporte, siempre que las condiciones de viaje lo requieran. Se exceptúan los billetes de cercanías y metropolitanos.

También, y antes de dicha salida, debe ser pedida la reserva de alojamiento que sea preciso con respecto a dicho viaje. La reserva de alojamiento será por el tiempo que fuere preciso con relación a la duración del trabajo a realizar por él o los trabajadores implicados, quedando muy claro que en el alojamiento estará siempre incluido el desayuno.

Solicitud de anticipos.—Previamente a la realización del viaje, el interesado podrá solicitar la concesión de un anticipo para hacer frente a los gastos que pudieran originarse.

Viajes.—Los viajes que se realicen por asuntos de trabajo relacionados con la empresa deberán ser autorizados previamente por el Jefe del departamento respectivo y comunicados al trabajador con la antelación reseñada anteriormente.

Por cada quince días que el trabajador se encuentre desplazado tendrá derecho a regresar a su domicilio un fin de semana, siendo el importe del viaje por cuenta de la empresa.

Dietas.—El alojamiento se realizará en un hotel de tres estrellas. Si en la localidad de que se trate hubiera algún hotel concertado con la empresa, será preceptivo alojarse en él.

Dieta completa: Cubre el importe de la comida y cena. Su importe es de 5.372 pesetas y sólo se abonará en aquellos casos en que el trabajador haya de pernoctar fuera de su domicilio habitual.

Media dieta: Todas las comidas o cenas fuera del centro de trabajo habitual por necesidades de servicio se abonarán a razón de 2.686 pesetas cada una, si se realiza en la misma localidad, y de 3.621 pesetas, si se llevan a cabo fuera de dicha localidad.

Si la comida puede realizarse en comedor de empresa o en restaurante concertado, se abonará exclusivamente el ticket de comida o el importe concertado.

Todo trabajador que, por necesidades de trabajo, tuviera que prolongar su jornada más allá de las veintidós horas, excepto para aquél que estuviera trabajando en turno de tarde, deberá abonarse el importe de la cena.

Ante la imposibilidad de hospedarse en establecimiento de la categoría señalada anteriormente (tres estrellas), se le compensará al trabajador las diferencias al valor pagado.

Asimismo, en función de la duración del viaje y de las situaciones de salida y llegada a la ciudad en la que se encuentra el centro de trabajo del empleado, se establecen las siguientes proporciones de dietas:

1. Situación de ausencia de más de una jornada de no pernoctar en el domicilio habitual.—Se percibe dieta completa con las siguientes salvedades para los días de salida y llegada a la ciudad o punto de destino del centro de trabajo.

Días de salida, con inicio del viaje:

- Si tiene lugar antes de las catorce horas, se percibirá dieta completa.
- Después de las catorce horas se percibirá media dieta y, en caso de imposibilidad de efectuar la comida en el lugar habitual, se devengará la dieta completa.

Día de retorno:

- Si el retorno a su domicilio se efectúa antes de las catorce horas, percibirá un tercio de dieta en concepto de gastos por desayuno.
- Si el retorno se efectúa entre las catorce y las veintidós horas, devengará media dieta, y en caso de imposibilidad de cenar en su domicilio se abonará la dieta completa. A los efectos de la aplicación de las dietas, el inicio y el retorno se considerará desde su centro habitual de trabajo.

2. Situaciones de ausencia de una o más jornadas pernoctando en el domicilio habitual:

- En las ocasiones en que la jornada provoque la llegada al domicilio entre las catorce y las veintidós horas, se percibirá media dieta.
- En las ocasiones en que la jornada provoque la llegada a su domicilio después de las veintidós horas, se percibirá el valor de dieta completa.
- En el supuesto de probada la imposibilidad de pernoctar en el domicilio habitual, se aplicará la dieta correspondiente más alojamiento.
- En los desplazamientos en los que sea imposible realizar la comida en factoría, se abonará el importe de la comida, justificada mediante el ticket o factura correspondiente, con un máximo de media dieta.

Medios de locomoción:

- Avión (clase turista).
- Ferrocarril (primera clase en diurno, coche cama en nocturno).
- Otro medio de transporte público colectivo.
- Automóvil particular (será de utilización voluntaria por el interesado).
- Automóvil de alquiler o taxi (excepcionalmente).

1. Vehículo propio.—Los desplazamientos en coche propio, una vez acordado entre empresa y trabajador, se harán según precio establecido en Convenio (34,3 pesetas/kilómetro).

Se percibirá asimismo los gastos de peaje de autopistas, así como los ocasionados por aparcamientos en aeropuertos. Estos gastos no estarán incluidos en el concepto de kilometraje.

2. Alquiler de coches.—El alquiler de coches sólo se hará con la debida autorización expresa del responsable correspondiente.

Tanto los desplazamientos en coche propio como alquilado, para trayectos superiores a 500 kilómetros, incluida ida y vuelta, se liquidarán exclusivamente por el importe de billete de avión o ferrocarril (si no hay vuelos regulares) a la localidad que se trate, sin compensaciones por peaje ni otros gastos derivados del uso del automóvil, excepto en los casos expresamente autorizados.

3. Desplazamientos auxiliares.—Para los desplazamientos en la ciudad de partida, a inicio del viaje, y en la ciudad de destino deben emplearse preferentemente los transportes públicos. En caso de utilizar taxi, se abonarán únicamente los de acceso a estaciones y aeropuertos, y los del hotel al centro de trabajo y viceversa. Sin embargo, para los desplazamientos en taxi en la ciudad de partida, se abonarán únicamente los recorridos efectuados en taxi tomados en la citada ciudad de partida o municipios colindantes, directos hasta la estación o aeropuerto.

Los desplazamientos diarios entre el centro de trabajo y el de hospedaje, serán en transporte público.

Otras remuneraciones.—Con independencia del abono de las dietas, el personal de Convenio que se desplace en Comisión de servicio, previamente autorizado, tendrá derecho a la percepción de las siguientes remuneraciones:

- Horas de viaje.—Se entiende por horas de viaje la diferencia de horas entre la jornada laboral y la llegada al centro de destino y viceversa. Las horas de viaje se abonarán al precio de hora extra, según categoría y valor individual de cada trabajador.
- Otros gastos a compensar.—El trabajador desplazado por un tiempo superior a una semana, pernoctando fuera del domicilio habitual, tendrá derecho a que se le abonen los gastos originados por el lavado de ropa.

La Dirección establecerá un valor fijo por semana para este concepto, que evitará la justificación.

Para casos en los que el trabajador desplazado tuviera la responsabilidad de representación ante el cliente, se le abonarán los gastos originados por atención a terceros.

A todo aquel trabajador que la Dirección autorice a viajar en régimen de gastos pagados tendrá una compensación de 2.078 pesetas diarias en concepto de gastos personales.

Horas extraordinarias.—Todas las horas extraordinarias que se realicen durante el tiempo que duren los desplazamientos tendrán el tratamiento según Convenio, e igual a las realizadas en el centro de trabajo de origen, asimismo, deberán constar con la correspondiente autorización del mando o Jefe oportuno.

Revisión segundo año.—Todas las cantidades reflejadas en la presente norma sufrirán el mismo incremento general que las tablas de Convenio.

TABLAS SALARIALES

PERÍODO 95/96

ANEXO I

Sueldos Convenio 95/96

Categorías	Sueldo mes — Pesetas	Pagos extras jul./dic. — Pesetas	Sueldo anual — Pesetas	Valor trienios — Pesetas	Valor horas extras — Pesetas
Especialistas:					
N-1	102.940	102.940	1.441.160	1.448,25	1.243,96
Operarios:					
C-1	106.804	106.804	1.495.256	1.729,50	1.290,66
C-2	109.075	109.075	1.527.050	1.817,79	1.318,10
C-3	113.317	113.317	1.586.438	1.934,57	1.369,37
Subalternos:					
S-1	106.846	106.846	1.495.844	1.574,77	1.291,17
S-2	109.096	109.096	1.527.344	1.738,60	1.318,37
S-3	113.317	113.317	1.586.438	1.956,41	1.369,37
Empleados:					
E-1	106.805	106.805	1.495.270	1.574,77	1.290,68
E-2	108.661	108.661	1.521.254	1.574,77	1.313,10
E-3	109.788	109.788	1.537.032	1.956,41	1.326,73
E-4	114.667	114.667	1.605.338	1.956,41	1.385,69
E-5	117.801	117.801	1.649.214	1.956,41	1.423,55
E-6	120.800	120.800	1.691.200	2.336,13	1.459,80
Mandos taller:					
M-1	116.888	116.888	1.636.432	1.956,41	1.390,00
M-2	121.563	121.563	1.701.882	1.956,41	1.410,12
M-3	125.088	125.088	1.751.232	2.243,63	1.450,93
M-4	130.467	130.467	1.826.538	2.336,13	1.459,80
Titulados:					
TM	139.708	139.708	1.955.912	2.336,13	1.688,29
TS	156.726	156.726	2.194.164	2.336,13	1.893,95

ANEXO II

Pluses 1995/1996

Turno noche	304,83	Pesetas por hora trabajada.
Turno tarde	220,46	Pesetas por hora trabajada.
Nocturnidad	78,07	Pesetas por hora trabajada para el personal con jornada partida.
Plus de mando	14.474,31	Pesetas por mes (12 meses al año).
Kilometraje	34,30	Pesetas/kilómetro.

Tóxico, taller	124,29	Al valor columna se le adicionará el valor hora de la antigüedad multiplicado por 0.30 y 0.925.
Penoso	195,03	
Peligroso, emplead.	5.972,94	Por cada sábado y/o festivo trabajado, además del correspondiente día de fiesta.
Sábados y festivos	2.337,75	Pesetas por cada día trabajado. Pesetas por mes (12 meses al año).
La Sagra (locomoción)	1.498,23	
Ayuda escolar	39.103,80	Pesetas por mes disponible. Pesetas por mes (12 meses al año).
Tren taller	8.681,88	
Mtto. interno		

ANEXO III

Personal con antigüedad en quinquenios

Número Empleado	Apellidos y nombre	Fecha próximo trienio
200300	Checa Delgado, José	10-04-1996

ANEXO IV

Prima de productividad 1995/1996

Especialista

Productividad	Prima	Porcentaje S. B.
< 60	0	0
60 - 69,99	81.801	5,68
70 - 79,99	130.887	9,08
80 - 89,99	179.975	12,49
90 - 99,99	229.062	15,89
100	278.150	19,30

S. B. Especialista = 1.441.160 pesetas.

Oficial de tercera

Productividad	Prima	Porcentaje S. B.
< 60	0	0
60 - 69,99	92.772	6,20
70 - 79,99	148.843	9,95
80 - 89,99	204.876	13,70
90 - 99,99	260.911	17,45
100	316.944	21,20

S. B. Oficial de tercera = 1.495.256 pesetas.

ANEXO V

Prima de productividad 1995/1996

Empleados

Productividad	Prima
< 60	0
60 - 69,99	42.807
70 - 79,99	53.509
80 - 89,99	64.210
90 - 99,99	74.912
100	85.614

D. Componentes

Mínimo 25 por 100 de la prima

Categoría	Prima < 60
Oficial de primera	55.646
Oficial de segunda	50.301
Oficial de tercera	48.155
Especialista	37.617

Todas las cantidades son anuales.

ANEXO VI

Prima de productividad 1995/1996

Oficial de segunda

Productividad	Prima	Porcentaje S. B.
< 60	0	0
60 - 69,99	95.061	6,23
70 - 79,99	152.509	9,99
80 - 89,99	209.956	13,75
90 - 99,99	267.374	17,51
100	324.853	21,27

S. B. Oficial de segunda = 1.527.050 pesetas.

Oficial de primera

Productividad	Prima	Porcentaje S. B.
< 60	0	0
60 - 69,99	100.635	6,34
70 - 79,99	161.607	10,19
80 - 89,99	222.577	14,03
90 - 99,99	283.549	17,87
100	344.519	21,72

S. B. Oficial de primera = 1.586.438 pesetas.

ANEXO VII

Plus transporte 1995/1996

Categoría	Pesetas/año
Especialista	93.561
Oficial de tercera	106.569
Oficial de segunda	109.218
Oficial de primera	115.816

(El pago se realiza en once mensualidades).

TABLAS SALARIALES

PERÍODO 1996/1997

ANEXO VIII

Sueldos Convenio 1996/1997

Categorías	Sueldo mes - Pesetas	Pagas extras jul./dic. - Pesetas	Sueldo anual - Pesetas	Valor trienios mes - Pesetas	Valor horas extras - Pesetas
Especialistas:					
N-1	107.984	107.984	1.511.776	1.519,22	1.304,92
Operarios:					
C-1	112.037	112.037	1.568.518	1.814,24	1.353,90
C-2	114.420	114.420	1.601.880	1.906,86	1.382,68
C-3	118.870	118.870	1.664.180	2.029,36	1.436,47
Subalternos:					
S-1	112.081	112.081	1.569.134	1.651,93	1.354,43
S-2	114.442	114.442	1.602.188	1.823,79	1.382,97
S-2	118.870	118.870	1.664.180	2.052,27	1.436,47
Empleados:					
E-1	112.038	112.038	1.568.532	1.651,93	1.353,92
E-2	113.985	113.985	1.595.790	1.651,93	1.377,44
E-3	115.168	115.168	1.612.352	2.052,27	1.391,74
E-4	120.286	120.286	1.684.004	2.052,27	1.453,59
E-5	123.573	123.573	1.730.022	2.052,27	1.493,31
E-6	126.719	126.719	1.774.066	2.450,60	1.531,32
Mandos taller:					
M-1	122.615	122.615	1.716.610	2.052,27	1.458,10
M-2	127.520	127.520	1.785.280	2.052,27	1.479,22
M-3	131.218	131.218	1.837.052	2.353,55	1.522,03
M-4	136.860	136.860	1.916.040	2.450,60	1.531,32
Titulados:					
TM	146.554	146.554	2.051.756	2.450,60	1.771,02
TS	164.406	164.406	2.301.684	2.450,60	1.986,76

ANEXO IX

Pluses 1996/1997

Turno noche	345,35	Pesetas por hora trabajada.
Turno tarde	249,76	Pesetas por hora trabajada.
Nocturnidad	81,89	Pesetas por hora trabajada para el personal con jornada partida.
Plus de mando	15.183,55	Pesetas por mes (doce meses al año).
Kilometraje	36,00	Pesetas/kilómetro.
Tóxico, taller	130,38	Al valor columna se le adicionará el valor hora de la antigüedad multiplicado por 0.30 y por 0.925.
Penoso,	204,58	
Peligroso, emplead.	6.578,89	Por cada sábado y/o festivo trabajado, además del correspondiente día de fiesta.
Sábados y festivos		
La Sagra (locomoción) ..	2.452,30	Pesetas por cada día trabajado.
Ayuda escolar	1.571,64	Pesetas por mes (doce meses al año).
Tren taller	41.019,88	Pesetas por mes disponible.
Mtto. interno	9.107,29	Pesetas por mes (doce meses al año).

ANEXO X

Prima de productividad 1996/1997

Especialista

Productividad	Prima	Porcentaje S. B.
< 60	0	0
60 - 69,99	85.809	5,68
70 - 79,99	137.301	9,08
80 - 89,99	188.794	12,49
90 - 99,99	240.286	15,89
100	291.779	19,30

S. B. Especialista = 1.511.776 pesetas.

Oficial de tercera

Productividad	Prima	Porcentaje S.B.
< 60	0	0
60 - 69,99	97.318	6,20
70 - 79,99	156.136	9,95
80 - 89,99	214.915	13,70
90 - 99,99	273.695	17,45
100	332.474	21,20

S. B. Oficial de tercera = 1.568.518 pesetas.

ANEXO XI

Prima de productividad 1996/1997

Empleados

Productividad	Prima
< 60	0
60 - 69,99	44.904
70 - 79,99	56.130
80 - 89,99	67.356
90 - 99,99	78.583
100	89.809

D. Componentes

Mínimo 25 por 100 de la prima

Categoría	Prima < 60
Oficial de 1.ª	58.373
Oficial de 2.ª	52.766
Oficial de 3.ª	50.515
Especialista	39.460

Todas las cantidades son anuales.

ANEXO XII

Prima de productividad 1996/1997

Oficial de segunda

Productividad	Prima	Porcentaje S. B.
< 60	0	0
60 - 69,99	99.719	6,23
70 - 79,99	159.982	9,99
80 - 89,99	220.244	13,75
90 - 99,99	280.475	17,51
100	340.771	21,27

S. B. Oficial de segunda: 1.601.880 pesetas.

Oficial de primera

Productividad	Prima	Porcentaje S. B.
< 60	0	0
60 - 69,99	105.566	6,34
70 - 79,99	169.525	10,19
80 - 89,99	233.484	14,03
90 - 99,99	297.443	17,87
100	361.401	21,72

S. B. Oficial de primera: 1.664.180 pesetas.

ANEXO XIII

Plus transporte 1996/1997

Categoría	Pesetas/año
Especialista	98.145
Oficial de tercera ...	111.791
Oficial de segunda ...	114.570
Oficial de primera ..	121.491

(El pago se realiza en once mensualidades.)

Pluses garantía personal

(Artículo 32 de este Convenio.)

Período 1995/1996 y 1996/1997

ANEXO XIV

Garantía personal 1995/1996 y 1996/1997

Personal procedente de Barcelona. Pasajeros

Apellidos y nombre	Número
Ribas Giménez, Jorge	103879
Wenceslao Cano, Antonio	506244
Porteros Hernández, Miguel	504176
Bautista Fernández, José	502696
Alcaraz Martínez, Ginés	506079
Ortiz Barrera, Germán	506239
López Anaya, José Luis	506175
Pla Lorente, Juan	503049
Montoya Martínez, Francisco	104412

Apellidos y nombre	Número
Lluís Homs, José María	504007
Calle Calle, Carlos	103331
Sevilla Galán, Julio	103701
Villa Galeote, José Antonio	104170
Arvillaga Arteaga, Jesús	501908
Soria Fernández, Juan	103944
Gómez Urbano, Francisco	104362
Edo Abella, Javier	103946
Rivera Jiménez, Manuel	104462
Soriano Muñoz, José M.	108617
Pérez Núñez, Pedro	103907
Cuesta Celis, Gerardo	504002
García Martín, Benjamín	504177
Caballero Abriú, José	103439
Pérez Sánchez, Antonio	103710
Calomarde Arocas, Esteve	103671
Andrades Antúnez, Manuel	501963
Montero Montero, Juan Francisco	504242
Borreguero Fernández, José A.	103226
Delgado Espinosa, Pedro	501450
Fernández Muñoz, Tomás	503500
García Otero, Carlos	506234

Empleados

Apellidos y nombre	Número
S-1	
Garrido Garrido, Ignacio	220297
S-3	
Espinosa León, Juan	220239
Martín Pamplona, Antonio	220206
E-3	
Sánchez Duarte, Milagros	220361
Olivera Victorio, José Antonio	220192
E-4	
Rodríguez Fuentes, José Manuel	220284
Marcos García, Tomás	220231
Escolar González, Federico	220260
Fernández Escudero, María Luisa	220365
Jiménez Martín, Nuria	220373
Gamboia S. de la Nieta, María Jesús	220374
Fernández Maroto, Ángel	220306
Solana Escalera, Laura	230044
Guerrero Rabadán, Andrea	220138
Díez de la Osa, José Luis	220372
Hugues García, Carlos Luis	220417
Sorribas Cuadrado, Elena	220396
E-5	
Moreno Jiménez, Asunción	220601
Portugués Blázquez, José Luis	220228
Gutiérrez Zuazua, José Luis	230015
Sanz Pastor, Aurelio	220319
Palomino Ampuero, Joaquín	220193
Lema Fernández, David	220209
García López, Vicente	220173
Rodríguez López, Francisco	220412
Etura Martínez, Narciso	220112
González García, Jesús	220294
Flores Robledo, Juan	220207
E-6	
Martínez Ocaña, Roberto	220259
González Olivares Sánchez, Manuel	220360
Agüera Valenzuela, Carlos	220230
Sánchez Sánchez Mellado, Juan	220215

Apellidos y nombre	Número
Castillo Andrés, Alberto	220299
Benito Mena, Ignacio	230005
Etura Martínez, Antonio	220128
Gutiérrez Vicente, Buenaventura	220172
Sierra Ayuso, Enrique	220163
Coca González, Alberto	220252
Herrero Sánchez, Rafael	220200
Alcolea Longo, Emilio	220107
Ruiz de la Torre, Manuel	220135
López Basco, María Mercé	220600
García Camacho, Julián	220152
Portugués Labrador, José Manuel	220160
Gómez González, Rosa María	230012
Bellido Sánchez, Miguel	220262
M-1	
Requena Abengoazar, Pedro	220201
Izquierdo Izquierdo, Jesús	220208
Borja Merino, Ignacio	201052
Espinosa Rebollo, Esteban	200603
Estévez Escorial, Miguel Ángel	201028
Fernández Iglesias, José Ramón	200496
Fernández Sánchez, Pablo	200404
Guerrero Rodríguez, José Antonio	200670
Hernández Picado, Carlos V.	200758
Jiménez Gómez, Marcelino	201332
Labrador Baños, Lucio	200594
López Pérez, Rufo	200526
Moreno González, Mario	200906
Peña Rivero, Tomás	200391
Pulido Gil, Joaquín	201026
Raboso Rivera, Julián	200530
Regaña Mateo, José	200616
Sánchez Conejo, Jesús	200536
Sánchez Garrido, José Luis	200468
Sanjurjo Barba, Ricardo	201071
Vázquez Sache, Fernando	200482
Velasco Menéndez, Victorino	200457
Mendoza Martín, José Luis	200490
Fernández Marcote, Juan	200772
Jiménez Ferreras, Miguel	201587
M-2	
Torrijos Valiente, Eugenio	220187
Nieto Velázquez, Ángel	220188
Labrador Baños, José Antoni	220190
Majano Maganto, Pedro	220213
M-3	
Fenoy Ridao, José María	220247
Quintana Abajo, Román	220235
García Parra, José Luis	220261
Gómez Calvo, Félix	220308
Pérez Aylagas, Jesús	220258
Bacho Martínez, Rogelio	220222
García Falcón, José	220287
M-4	
Gil Porras, Baltasar	220225
Ramos Basante, José Antonio	220210
Pérez Gómez, Emilio	220234
Martínez Moreno, José Miguel	220309
Vera Bardera, Lorenzo	220204
Calvillo Álvarez, Juan	220289
TS	
García Peláez, Joaquín	220233

<i>Operarios</i>	
Apellidos y nombre	Número
N-1	
Utrilla Utrilla, Matías	200761
Pérez Villamor, Pedro	201552
Ortega Domínguez, Raúl	201553
Jerez López, Jesús	201554
Jerez Redondo, Enrique	201555
Cruz Luque, Pedro	201559
Cuaresma Hidalgo, Fernando	201560
Quirós Ray, Juan C.	201561
Moya de la Torre, Luis	201565
Martín Molina, Miguel	201573
Serrano Olivares, Carlos	201588
Tenorio Ortega, Juan C.	201589
Manzanal Mata, Jesús	201591
Pérez Macho, Emilio	201596
Juncosa Cassany, Jordi	202102
Delgado Marcos, Pedro	202103
Romero Torres, Juan	202111
Marimón Vives	202113
C-1	
Casero López, Jesús	200764
Alcañiz Carretero, Félix	200775
Carrasco del Álamo, Eduardo	200776
Rivas Cenfor, Manuel	200778
Moreno Bueno, José M.	201568
Calero Espino, José M.	201572
Sánchez Tirado Mate, Luis M.	201574
Gutiérrez del Barrio, Daniel	201578
Martínez Pereda, Juan	201586
Rodríguez Rojo, José	201594
Roch Torner, Miguel	202101
Torné Labalsa, David	202104
Montoya Sancho, Adolfo	202106
Vega Castro, Juan C.	202200
Martín González, Juan C.	202201
C-2	
Sacristán Hidalgo, Manuel	200522
Pozuelo Garrido, Ángel	200701
Álvarez Sierra, David	200723
García Calvete, Ricardo	200727
Redondo López, José	200753
Carpio García, Ramón	200759
Leal Molina, Jesús	200760
Moreno Hinojosas, Esteban	200762
Quiralte Lorente, Agustín	200763
Llanos Muela, Francisco	200767
Sánchez García, Catalino	200771
Lucas Lozano, Domingo	200857
Setién Martínez, Alberto	201041
Sánchez Martínez, Antonio	201057
Díez Flores, Vicente	201097
Pinto García, Pedro	201106
Tabernerro Centenera, Pedro	201182
Martín Castrejo, Ángel	201365
Flores Martínez, Antonio	201558
Cuesta Marino, Humberto	201571
Martínez Pérez, Miguel	201577
Bernaldo de Quirós, Alvaro	201580
Cotanilla Valdeolmos, Alberto	201581
Carrasco Terreros, Gregorio	201582
Mauri Ares, Ramón	202112
C-3	
Checa Delgado, José	200300
Castaño Saugar, Julio	200393
Arias Oporto, José M.	200396
Bermúdez Maganto, Alvaro	200407
Bermúdez Maganto, Santiago	200408
García Vela, Ildefonso	200420

Apellidos y nombre	Número
Peral Villafuertes, José	200428
García Gómez, Arturo	200431
García Elvira, José Luis	200440
Hernández García, Miguel	200443
Godoy Blanco, Manuel	200459
Martínez Castilla, Ramón	200473
Martínez González, Enrique	200478
Gómez Gómez, Mariano	200479
Pérez Arranz, Gregorio	200485
Calvo Pozo, Alejandro	200499
Mendoza Pardo, Genaro	200500
Sanz Pastor, Julio	200502
Velázquez Calvillo, Luis	200506
San Millán González, José	200507
Gómez Maya, Antonio	200509
Gismero Besaya, Félix	200510
García Gamella, Juan J.	200516
Pérez Aylagas, Andrés	200529
Gonzalo Ávila, Antonio	200532
López Martínez, Antonio	200548
Sánchez Blázquez, Alfonso	200550
Agudo Guerrero, Ángel	200553
Grande Sáez, Luis	200557
Gutiérrez Sancho, Lorenzo	200558
Gómez Serrano, Adalbert	200564
Enamorado Olías, Miguel	200565
Velasco Menéndez, Eduardo	200566
Balleja Redondo, Antonio	200569
Fernández Escobar, Juan	200571
González Lázaro, Juan M.	200577
García Tobajas, Ángel	200585
García Villacañas, Eugenio	200588
Rico García, Víctor	200593
López Navarro, Teodoro	200601
Rey Navas, Tomás	200615
Rollón Fernández, Pedro	200619
Bueso Pérez, Raúl	200622
Redondo Arroyo, Antonio	200628
Pérez Pizarro, Juan A.	200630
Liébana Martín, Carlos	200631
Raso Hidalgo, Jesús	200642
Gómez Gómez, José L.	200646
Meléndez Fuentes, Mario	200652
Ortega Benavente, Ángel	200657
Campillo Grima, Esteban	200669
Lozano Gutiérrez, Eufemio	200675
Sánchez Aranda, Juan	200677
Martínez Garrote, Francisco	200678
Galán Rubio, Francisco	200686
García Rivera, José	200688
Esteso Cortijo, Andrés	200693
Palomino Raso, Rafael	200700
Valdepeñas Martín, Ángel	200706
Trujillo Jarillo, Rufino	200708
Buendía Ruiz, Zacarías	200715
García Carrasco, Jesús	200722
Delgado Guisado, Manuel	200731
Fernández Vizuete, Ramón	200738
Chala Tornero, Agustín	200741
Aranda Simón, Pedro	200743
Buitrago Cárdenas, Justo	200746
Ema García, Luis	200748
Aguado Hernández, José M.	200751
Bolonio García, Pedro	200755
Linares Martín, Jesús	200757
Romero Donoso, Antonio	200765
Clemente Priego, Luis	200768
Rivas Maroto, Lope	200774
Amaro Cortés, Saturnino	200777
Campo Velasco, José M.	200779
Villaseñor Navas, Lorenzo	200780
Lamas González, Manuel	200784
Anguita Cebrián, Francisco	200790

Apellidos y nombre	Número
Rico Gómez Jareño, Feliciano	200791
Fernández Moreno, Blas	200803
Cazorla Menor, Antonio	200834
Casarrubios Jiménez, Francisco	200874
Jiménez Barrantes, Fernando	200897
Mazón Alonso, Ángel	200898
Fernández López, Jesús	200913
Escobar Isidoro, Manuel	200915
Martín Iglesias, Mariano	200923
Montero Sánchez, Nicolás	200951
Sánchez Fernández, José	200974
Fernández Rivero, Alfonso	200979
Bacho Martínez, José	200998
García Urtiaga, Víctor	201000
Chocano Herrera, Mariano	201001
Tejero Huete, Timoteo	201004
González Rubio, Jesús	201011
Corroto Rodrigo, Cesáreo	201015
Trillo Zamorano, José N.	201032
Gómez Martín, Luis	201038
Sojo Pozo, José	201050
Arsenal López, Juan C.	201058
Campo Benavente, Manuel	201062
Domínguez Maqueda, Antonio	201073
Recas García, Romualdo	201101
Villar Calderón, Miguel	201123
Valle López, José L.	201166
Molina Pernas, José R.	201504
Roncero Navas, Victorio	201551
Luz Moreno, Santiago	201557
Pérez Jurado, Francisco M.	201563
Terrón Molinero, José R.	201595
Mauri Ares, Ramón	202112

CUADROS HORARIOS 1995/1996 Y 1996/1997
ANEXO XV

Horarios personal
centros grandes líneas (AVE)

Cerro Negro

Turnos (de lunes a domingo):

Mañana: De siete quince a quince quince horas.

Tarde: De quince quince a veintitrés quince.

Noche: De veintitrés quince a siete quince horas.

Partida (de lunes a domingo): De ocho a diecisiete horas.

La Sagra

Partida (de lunes a viernes): De ocho a diecisiete horas.

Sevilla

Turnos (de lunes a viernes):

Mañana: De seis treinta a catorce treinta horas.

Tarde: De quince a veintitrés horas.

Horarios personal centro Villaverde

Villaverde

Partida (de lunes a viernes): De ocho a diecisiete horas.

ANEXO XVI

Horarios personal
proyectos urbanos/suburbanos

Montcada

Revisiones (de lunes a viernes): De diez a catorce horas y de quince a diecinueve horas.

Administración (de lunes a viernes): De ocho a catorce horas y de quince a diecisiete horas.

Mataró

Revisiones (de lunes a viernes): De diez treinta a trece treinta horas y de catorce treinta a diecinueve treinta horas.

Barcelona-Madrid

Vía/Guard (de lunes a domingo):

Mañana: De cinco treinta a catorce horas.

Tarde: De trece treinta a veintidós horas.

Noche: De veintiuna treinta a seis horas.

San Andrés Condal

Garantía (de lunes a viernes): De ocho a catorce horas y de quince a diecisiete horas.

Can Tunis

Garantía (de lunes a viernes): De ocho a catorce treinta horas y de quince a diecisiete horas.

Fuencarral

Garantía mantenim. (de lunes a viernes): De nueve a trece treinta horas y de catorce treinta a dieciocho horas.

Valencia

FGV (de lunes a domingo):

Mañana: De seis a catorce horas.

Tarde: De catorce a veintidós horas.

19595 RESOLUCIÓN de 17 de julio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Sociedad Anónima Lainz».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Sociedad Anónima Lainz» (código de convenio número 9003182) que fue suscrito con fecha 15 de junio de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 17 de julio de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA SOCIEDAD ANÓNIMA LAÍNZ, AÑO 1996

Artículo 1. *Ámbito funcional, personal y territorial.*

Este Convenio afecta a los establecimientos y centros de trabajo de «Sociedad Anónima Lainz», siendo de aplicación a todos los trabajadores, con las excepciones legales.

Se regirá por la Legislación vigente y dentro de los acuerdos y condiciones que se establecen en el Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

La duración de este Convenio será del 1 de enero de 1996 al 31 de diciembre de 1996.

Artículo 3. *Compensaciones.*

En lo relativo a compensaciones y mejoras, se estará a lo dispuesto en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Clasificación de personal.*

En base a lo que establece el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, la clasificación del personal queda reflejada en el anexo I.

Artículo 5. *Jornada de trabajo.*

Al ser la nuestra una empresa preferentemente comercial, se ve obligada a considerar en cada faceta la lógica correspondencia entre los horarios de nuestros clientes y el del personal que, directa o indirectamente, con ello debe relacionarse, no pudiendo por tanto ser rígidos e inamovibles, sino más bien sujetos a las modificaciones que las circunstancias aconsejen.

Los horarios de entrada y salida se condicionarán a las peculiaridades de las diferentes secciones y centros de trabajo, de forma que permitan cumplimentar la jornada en cómputo anual de mil ochocientos veintisiete horas veintisiete minutos de trabajo efectivo.

Artículo 6. *Vacaciones.*

Se fijan en veintiséis días laborables ininterrumpidos, o en dos períodos que se acordarán en las secciones en que sea de posible aplicación la segunda modalidad, ateniéndose al espíritu del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal que se incorpore a la empresa en el curso del año, podrá disfrutar antes de finalizar el mismo, la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado.

Artículo 7. *Licencias y permisos.*

Podrán establecerse de conformidad con el texto del artículo 37 del Estatuto de los trabajadores, con las siguientes variantes:

Al apartado a): Veinte días naturales en caso de matrimonio, que podrán unirse al período de los días opcionales de las vacaciones del trabajador, teniendo carácter preferente para modificar programas de vacaciones previamente establecidos.

Licencias no retribuidas: Todo trabajador tendrá derecho a cuatro días laborables al año no retribuidos, previo aviso a la empresa con cuatro días de antelación y no pudiendo ser solicitados por dos compañeros de una misma sección a la vez.

Artículo 8. *Salario base.*

Comprende las retribuciones en jornada normal de trabajo y se recogen en el anexo I.

Artículo 9. *Salario hora individual.*

Se estará a lo dispuesto en el Decreto número 2380 de 17 de agosto de 1973 («Boletín Oficial del Estado» número 238, de 4 de octubre, artículo 6).

Artículo 10. *Antigüedad.*

Cuatrienios al sexto sin que pueda, en ningún caso, suponer más del 10 por 100 a los cinco años; del 25 por 100 a los quince años; del 40 por 100 a los veinte años, y del 60 por 100, como máximo, a las veinticinco o más años.

Artículo 11. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las gratificaciones extraordinarias se abonarán en las siguientes fechas:

31 de marzo; 30 de junio; 30 de septiembre, y 15 de diciembre.

Su cuantía será de una mensualidad, compuesta de salario base, antigüedad y complemento fijo cuando exista.

El personal con dos años de antigüedad en la empresa, al tiempo de ser incorporado al servicio militar obligatorio, tiene derecho a percibir, mientras permanezca en esta situación, el importe de las gratificaciones