

17494 *RESOLUCIÓN de 12 de septiembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Alstom Transportes, Sociedad Anónima», Servicios España.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Alstom Transportes, Sociedad Anónima», Servicios España (Código de convenio número 9009122) que fue suscrito con fecha 9 de junio de 2000, 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 afectados, 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 resuelve:

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, 12 de septiembre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**«ALSTOM TRANSPORTE, SOCIEDAD ANÓNIMA»,
SERVICIOS ESPAÑA**

(Mantenimiento de sistemas y servicios).

Convenio Colectivo 1999-2000, 2000-2001 y 2001-2002

TÍTULO I

Condiciones generales

Artículo preliminar. *Determinación de las partes.*

Este Convenio Colectivo ha sido acordado por la representación de los trabajadores, actuando en su calidad de Comité de Empresa, y la Dirección de la 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 «Alstom Transporte, Sociedad Anónima», dedicados a la actividad de mantenimiento de material ferroviario, y a la actividad de servicios dirigidos al mercado ferroviario, así como a los que la empresa pueda crear en el futuro dedicados a las citadas actividades, 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:

- a) Personal directivo.
- b) 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.

Si en algún punto de este Convenio se estableciese un ámbito personal distinto, se señalará expresamente.

La empresa podrá hacer este ofrecimiento a:

- 1) Titulados de grado medio o superior y asimilados a titulados.
- 2) Mandos.
- 3) Secretarías de alta dirección.
- 4) Conductores de turismo de alta dirección.

El acceso a la categoría de mandos o asimilados a titulados de grado medio o superior que permita a la empresa ofertar la salida de Convenio

Colectivo, se llevará a cabo por el sistema de libre designación, previa superación de pruebas de calificación profesional que demuestren su capacidad técnica y psicotécnica que determinarán su capacidad de mando.

Dicho proceso será regulado por la norma de promoción.

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 de Convenio Colectivo podrá optar por su inclusión en el 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 las 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 tres años, comprendidos entre el 1 de abril de 1999 y el 31 de marzo de 2002.

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 pactada, 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 salariales personales 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.*

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.

TÍTULO II

Clasificación profesionalArtículo 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 operario:

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

N-1 Especialista.

c) Operarios cualificados:

- C-1 Oficial de tercera.
- C-2 Oficial de segunda.
- C-3 Oficial de 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 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 de Sección Administrativo, Jefe de Sección de Organización, Delineante Proyectista, Programador Informático, Analista de Aplicaciones.

c) Mandos de taller:

- M-1 Encargado.
- M-2 Contramaestre.
- 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 ascensosArtículo 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 operario no cualificado y subalterno: Quince días.

Personal operario 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 incapacidad temporal 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 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 aparejadas 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:

1. 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 Secretarías de alta dirección, Conductor de turismo de alta dirección y puestos que impliquen mando, que serán de libre designación (estos últimos sin menoscabo de lo establecido en el artículo 2).

3. El proceso de promoción citado en el apartado 1 será regulado por la norma de promoción. Dicha norma será publicada y distribuida adecuadamente.

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.

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. Contratación indefinida.—Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se realizará la contratación indefinida de 25 personas. Podrá ser por pase de eventuales a fijos o por nueva contratación.

4. La empresa se compromete a mantener el número de plantilla de mano de obra directa, siempre y cuando la capacidad de trabajo se mantenga estable o aumente.

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.

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

Cargas de trabajo y subcontratación:

1. Existirá 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.

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 2002 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, no programables con antelación, entendiéndose por tales aquellas actividades que no guarden relación directa con la actividad de la Unidad de Servicios España, o sean trabajos sin continuidad no superiores a tres meses, a los cuales coyunturalmente no pueda hacer frente la plantilla (siendo los mismos limpieza, pintura de ramas completas, montaje de cristales, tapizado de ramas completas), o modificaciones.

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.

d) En todo caso la realización de trabajos subcontratados no podrá realizarse si ello supone subactividad o falta de ocupación de la plantilla 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 laborales 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 lo establecido en el anexo II, sea cual fuere la categoría profesional del trabajador.

La empresa y el Comité podrán acordar la ampliación 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.

La realización por parte del personal de las cuatro jornadas adicionales será totalmente voluntaria.

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, se mantienen los siguientes grupos de profesionales:

Aprendices.
Personal operario.
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, incapacidad temporal, 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 de Instalaciones.
Limpieza de Vehículos.
Mecánico.
Neumático.
Operador Informático.
Ordenanza.
Programador Informático.
Pintor.

Secretario/a.
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 1.776 horas de trabajo efectivo para el año 1999, de 1.768 horas de trabajo efectivo para el año 2000, y de 1.752 horas de trabajo efectivo para el año 2001.

2. Los trabajadores que a la firma del presente Convenio vengan desarrollando una jornada anual menor (1.727 horas) de la establecida para cada año de vigencia establecida en el apartado anterior, podrán pasar a la jornada establecida para cada año de vigencia percibiendo como garantía personal el equivalente al importe de cuarenta y nueve, cuarenta y una o veinticinco horas extras/año de su categoría, distribuidas en 14 mensualidades, si pasan en el primero, segundo o tercer año de vigencia.

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. En la misma fecha, también, se establecerán los calendarios de turnos anuales para cada uno de los centros.

3.3 Turnos y calendarios.

a) Cuando la propuesta de la empresa comporte alguna modificación sobre el horario anterior, ésta sólo será aplicable, si es consecuencia del régimen contractual que regula las relaciones entre la empresa y sus clientes, previo debate con el Comité de Empresa, al que la Dirección de la Unidad aportará información completa sobre las razones contractuales que justifiquen la modificación y los efectos prácticos de los nuevos horarios, avisando, en todo caso, con una antelación mínima de quince días.

b) Cuando la modificación obedezca a cualquier otra razón, será preceptivo el acuerdo previo con el Comité de Empresa.

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

3.5 Fichaje de relojes.

a) El personal dispone de hasta cinco minutos de margen de cordialidad a la entrada oficial en cada centro y turno de trabajo.

b) Se entiende por «margen de cordialidad» la posibilidad de fichar a la entrada, en el inicio de la jornada, hasta cinco minutos después del horario oficial, de forma no habitual y por motivos excepcionales sin poder superar las tres veces al mes.

c) Antes del fichaje oficial de salida, se dispondrá de hasta cinco minutos para asearse y cambiarse de ropa.

Los casos excepcionales que requieran un tiempo mayor podrán ser autorizados, caso a caso, por el responsable del taller.

d) En caso de que la incidencia en el fichaje de entrada fuera por causa del transporte colectivo, la misma no sería imputable al trabajador y se estudiarían las medidas correctoras.

e) Se entenderá que esta norma se aplica solamente al comienzo y final de cada jornada, pero no en cualquiera de las interrupciones diarias que puedan haber en dicha jornada.

Artículo 23. *Vacaciones.*

1. Las vacaciones para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio no serán sustituibles por compensación económica y se regirán de acuerdo con la siguiente regulación:

a) Dada la imposibilidad de suspender el servicio de mantenimiento durante cualquier período del año, se consideran meses vacacionales, con carácter obligatorio, los de julio, agosto y septiembre, que serán de veintinueve días laborables.

b) Con carácter voluntario:

b.1 Los meses de abril, mayo, junio, octubre y noviembre, que serán de veintidós días laborables.

b.2 Los meses de enero, febrero, marzo y diciembre, que serán de veintitrés días laborables.

b.3 A los trabajadores cuyo período vacacional sea en quincenas correspondientes a distintos meses, los días de disfrute serán los del bloque que más les favorezca.

b.4 La suma de todos los días de vacaciones disfrutados a lo largo del año, no podrá ser inferior a treinta días naturales.

2. 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 los siguientes criterios:

a) Cada trabajador pondrá de manifiesto, dentro del período obligatorio, su prioridad en los meses afectados.

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 1995.

c) Excepcionalmente, en los centros que se aplique el sistema de veinticuatro horas de turno, los trabajadores manifestarán su preferencia antes del 1 de enero de cada año.

3. 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.

4. En el caso de que por necesidades imprevistas e inaplazables del cliente fuese necesario reordenar las vacaciones de algún o algunos trabajadores, se seguirán los siguientes criterios:

a) Siempre se mantendrá el criterio de disfrutar al menos el 50 por 100 de los días de las vacaciones dentro del período inicialmente fijado para el trabajador en su calendario de vacaciones.

b) El resto del período de vacaciones será nuevamente 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.

c) En este supuesto será de aplicación lo establecido al efecto en el punto 1.b) del artículo 23, además de una bonificación que se indica en anexo II.

5. La situación de incapacidad temporal incurrida durante el período de vacaciones interrumpe su disfrute. La incapacidad temporal 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, bautismo o primera comunión de hijos y nietos, 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, documento nacional de identidad, 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.

En los casos de desacuerdo en el seno de la Comisión Mixta, será de aplicación lo regulado en el título XII del presente texto.

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.

La Comisión Mixta estudiará soluciones para los casos de ausencia durante la jornada por incidentes imprevistos en atención a las circunstancias que concurran.

Artículo 25. *Absentismo.*

1. Definición.—Las partes firmantes llegan al acuerdo de considerar el siguiente texto, que se aplicará en todos los artículos de este Convenio que hagan referencia al mismo:

A todos los efectos previstos en el presente Convenio, se entenderá por absentismo cualquier hora de trabajo abonada y no trabajada, excepto las que se deriven de accidente de trabajo o enfermedad profesional, y las correspondientes a asambleas reconocidas.

Para la medición del absentismo del año 1999, se aplicará la definición del Convenio anterior.

2. Mejora del índice de 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 o el abono de los mismos, y el que posea un índice entre el 2 y el 3 por 100 podrá disfrutar de un día de permiso retributivo o el abono del mismo.

Las partes acuerdan extender el derecho de abono a los supuestos de nuevas contrataciones laborales que, dentro del año natural puedan contabilizar seis meses consecutivos de presencia en el centro de trabajo. Para dichos supuestos, se concederá el derecho de cobro proporcionalmente.

Reglas:

a) El disfrute del absentismo generado en el período 1 de enero de 1999 a 31 de diciembre de 1999 se disfrutará durante el año 2000, quedando a elección del trabajador su abono o disfrute.

b) El generado durante el 1 de enero a 31 de diciembre de 2000 se disfrutará durante el año 2001, quedando el disfrute de un día a elección del trabajador y un día abonado.

c) El generado durante el período 1 de enero a 31 de diciembre de 2001 se disfrutará durante el año 2002, siendo abonados los dos días.

En el supuesto de que sólo se alcance un día por mejora de índice de absentismo, éste será abonado en todos los casos.

La empresa en el mes de enero de cada año publicará el listado de mejora de índice de absentismo. Durante el mes de febrero el personal manifestará su opción y en la nómina de marzo se abonará.

Las cantidades de abono se establecen en el anexo II.

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.

El incremento del salario para el período de vigencia del Convenio queda reflejado en los anexos que acompañan a este texto y asimismo son de aplicación a todas las referencias económicas recogidas en este Convenio.

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 los tres años de vigencia del Convenio.

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:

Trabajo tóxico, penoso y peligroso.

Turno de noche.

Nocturnidad.

Turno de tarde.

Plus de Mando.

Plus de Jefe de Equipo.

Plus de disposición (Chófer de Dirección).

Plus de disponibilidad.

2.3 Complementos de cantidad o calidad de trabajo:

Prima de Productividad.

2.4 Complementos de vencimiento periódico superior al mes:

Gratificaciones extraordinarias.

Retribución variable por objetivos (bono).

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 despla-

zamientos 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.

e) Premio a la creatividad.

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.

2. El sueldo base anual se abonará en 12 mensualidades iguales.

Artículo 31. *Complemento personal de antigüedad.*

1. Este complemento se abona a razón de trienios cumplidos, según el importe que figura en el anexo I.

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

3. Los trienios se abonarán sin límite alguno y por 14 veces al año, es decir: 12 mensualidades más dos pagas extras.

Artículo 32. *Pluses de garantía personal.*

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

Este complemento se percibirá según la cuantía individual establecida para cada persona, distribuida en 14 veces al año más, cuando corresponda según el listado de garantías personales, 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 «Alstom Transporte, Sociedad Anónima».

Sin menoscabo de lo establecido anteriormente, se acuerda para cada año de vigencia del Convenio Colectivo, el trasvase de recursos del concepto Plus de Garantía Personal al concepto Sueldo Base, tomando como referencia las siguientes cantidades:

Oficial de primera (C3): 110.000 pesetas.

Oficial de segunda (C2): 70.000 pesetas.

Oficial de tercera (C1): 34.000 pesetas.

Especialista (N1): 0 pesetas.

haciéndolo efectivo proporcionalmente al resto de la escala salarial. (tabla de trasvases en el anexo I).

Artículo 33. *Complementos de puesto de trabajo.*

1. Trabajo tóxico, penoso y/o peligroso.—Se aplica a los trabajos realizados que sean previamente calificados con alguna o algunas de las circunstancias citadas, de acuerdo con la evaluación de riesgos previamente realizada.

El abono del citado plus sólo dejará de abonarse en los puestos de trabajo que lo estuvieran percibiendo después de:

a) Que se hubieran aplicado las medidas correctoras para la supresión del riesgo.

b) Que se hubiese demostrado, a través del estudio correspondiente, la inexistencia del riesgo que motivó su abono.

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

3. Nocturnidad.—Se aplica a cada hora que cualquier trabajador realice entre las veintidós y las seis horas, siempre que la jornada horaria sea diferente a los turnos establecidos.

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

5. Plus de Mando:

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.

6. 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 productividad. Al término de los seis meses se consolidará el plus.

7. Plus de Disponibilidad.—Este plus corresponderá con carácter mensual exclusivamente a:

Los integrantes del grupo Tren Socorro, designados por la Dirección y aceptado por ellos, según regulación del mismo.

También corresponderá este Plus a aquellas personas de la unidad, al margen de los integrantes del grupo de Tren Socorro, que ese mes designe la Dirección para que, deban estar disponibles las veinticuatro horas del día para cubrir emergencias y/o averías.

La aceptación voluntaria del sistema comporta la obligación del receptor de estar localizable durante el período de su percibo, las veinticuatro horas del día, excepto durante las vacaciones, utilizando al efecto los medios de localización que la empresa disponga.

En el supuesto de que fuese mayor que las necesarias, el número de personas que manifiesten su predisposición a aceptar la disponibilidad dentro del colectivo específico afectado, la empresa aplicará la rotación entre todos ellos.

Todo aquel que quisiese desistir de su predisposición deberá comunicarlo el mes anterior.

En todo caso esta situación de disponibilidad respetará lo establecido en los artículos 19 (movilidad funcional) y 54 (seguridad y salud laboral) del presente texto.

Regulación del Tren de Socorro:

1. 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.

2. El equipo del Tren Socorro se dividirá en dos grupos de trabajadores que rotarán mensualmente en la disponibilidad (un mes está disponible un grupo y al mes siguiente otro).

3. A todos los trabajadores del grupo que estén disponibles se les proveerá del correspondiente aparato busca-persona o similar para localizarlo.

4. El equipo de Tren Socorro tiene fundamentalmente dos obligaciones:

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

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

5. El trabajador recibirá por cada mes que le corresponda estar disponible las cantidades que figuran en el anexo II.

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.

6. Del equipo del Tren de Socorro, si hubiere que sustituir a algún/os trabajador/es por algún motivo extraordinario (enfermedad, accidente, permiso, vacaciones, etc.), 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.

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

7. Todos los complementos anteriores se abonarán según las cuantías que se establecen en el anexo II.

Artículo 34. *Complementos de cantidad y calidad de trabajo.*

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 el anexo III.

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 la Unidad de Servicios España en el mes de que se trate, no sea superior al 5 por 100. De no superarse este porcentaje no se producirá descuento de la percepción por Prima de Productividad por asistencia a consulta médica del interesado.

3. Condiciones específicas:

A) Proyecto AVE: Su aportación al conjunto se cifra en un 45 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.

$$F = \text{Kms realizados/retrasos}$$

Retrasos: Más de diez minutos en salidas o llegadas.

Kilómetros	Porcentaje
Menos de 999.999	70
De 1.000.000 a 1.049.999	90
De 1.050.000 a 1.099.999	95
Más de 1.100.000	100

No obstante, si durante cada año no se ha incurrido en penalizaciones, se entenderá que el concepto fiabilidad se ha alcanzado al 100 por 100, y se revisarán, con efectos retroactivos, las cantidades abonadas, como consecuencia de esta revisión.

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.

$$D = 1$$

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

B. Proyecto EUROMED: 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 Fiabilidad: Índice de cumplimiento contractual en porcentaje que mide retrasos por número de kilómetros realizados por cada unidad.

$$F = \text{Kms realizados/retrasos}$$

Retrasos: Más de diez minutos en salidas o llegadas.

Kilómetros	Porcentaje
Menos de 299.999	70
De 300.000 a 399.999	80
De 400.000 a 449.999	90
De 450.000 a 499.000	95
Más de 500.000	100

No obstante, si durante cada año no se ha incurrido en penalizaciones, se entenderá que el concepto fiabilidad se ha alcanzado al 100 por 100, y se revisarán, con efectos retroactivos, las cantidades abonadas, como consecuencia de esta revisión.

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.

$$D = 1$$

$$\text{Productividad EUROMED} = [(F) 0'6 + (D) 0'4]$$

C. Proyecto ALARIS: 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 Fiabilidad: Índice de cumplimiento contractual en porcentaje que mide retrasos por número de kilómetros realizados por cada unidad.

$$F = \text{Kms realizados/retrasos}$$

Retrasos: Más de diez minutos en salidas o llegadas.

Kilómetros	Porcentaje
Menos de 299.999	70
De 300.000 a 399.999	80
De 400.000 a 449.999	90
De 450.000 a 499.999	95
Más de 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.

$$D = 1$$

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

D) Proyecto Urbanos y Suburbanos: Su aportación al conjunto se cifra en un 35 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:

$$F = \text{Incidencias} \times 100 / (\text{N.º días}) (\text{N.º trenes})$$

Según la siguiente tabla:

Ratio	Porcentaje
Menos de 0,50	1,00
De 0,5250 a 0,5001	0,80
De 0,5500 a 0,5251	0,65
De 0,5750 a 0,5501	0,55
De 0,6000 a 0,5751	0,50
Más 0,6011	0,00

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
De 99,20 a 99,99	0,90
De 98,40 a 99,19	0,80
De 97,60 a 98,39	0,70
De 96,80 a 97,59	0,60
De 96,00 a 96,79	0,50
Menos de 96,00	0,00

$$\text{Productividad Urbanos y Suburbanos} = [(F) 0'6 + (D) 0'4]$$

4. Resultado global de productividad: El resultado global de productividad de la Unidad de Servicios España es igual a:

$$[(\text{RdoAVE}) 0,45] + [(\text{Rdo.Euromed}) 0,10] + [(\text{RdoAlaris}) 0,10] + [(\text{Rdo.Urb.Suburb.}) 0,35]$$

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 4.

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 revisarlo íntegramente en el próximo convenio.

8. Valores: La concreción de las fórmulas anteriores es la que figura en el anexo III. 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.

A) 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.

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 incapacidad temporal y servicio militar.

5. El importe de las pagas extras se indican por sus respectivos grupos salariales en el anexo I.

B) Retribución variable por objetivos (bono): Este concepto se implanta con la finalidad de sustituir al anterior sistema de revisión salarial a final de ejercicio.

Es un complemento por cantidad y calidad de trabajo, con aplicación anual, no garantizado y no consolidable, que percibe el personal de convenio colectivo por el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos anualmente.

Durante el presente Convenio se utilizará como objetivo anual el índice de productividad basado en la media de fiabilidad y disponibilidad de los proyectos.

El resultado anual de este índice será calculado como la media de los índices mensuales que sirvieron de base para el cálculo de la prima de productividad.

1. Principios que regulan la retribución variable por objetivos.—La retribución variable se calculará como porcentaje del sueldo base de la categoría de cada persona. Este porcentaje será en función de la evaluación de los objetivos citados anteriormente.

2. Cálculo de la cuantía de la retribución variable:

a) El porcentaje de retribución variable de cada persona dependerá del grado de cumplimiento de sus objetivos, y oscilará en el rango 0-2,5 por 100 del sueldo base.

b) Dentro del rango de retribución variable, existirá la siguiente correspondencia con los diferentes grados de cumplimiento:

	Índice de productividad			
	<90 — Porcentaje	94 — Porcentaje	98 — Porcentaje	100 — Porcentaje
R. variable (porcentaje s. base)	0	1	2	2,5

Para grados de cumplimiento intermedios a los señalados, se realizará un cálculo lineal para determinar el porcentaje de retribución variable.

c) Se establece como condicionante para que exista retribución variable el alcanzar una cifra de absentismo medio anual inferior al 5 por 100.

d) El período de cálculo de la retribución variable por objetivos será por años naturales. (1 de enero-31 de diciembre).

Artículo 36. *Percepciones extrasalariales.*

1. Viajes y dietas.—Esta materia se regula por la norma de «Comisión de Servicio» incluida en el anexo VII.

2. Educación y ayuda a estudios.—Se abonará como complemento para educación y ayuda a estudios, la cantidad establecida en el anexo II, 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 dicho complemento en su totalidad, en caso de falsedad intencionada en las declaraciones correspondientes, además de obligarse el trabajador a la devolución de lo indebidamente cobrado.

3. Plus de transporte.—Para compensar el gasto diario correspondiente a los desplazamientos personales anuales hasta el lugar de trabajo, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se abonarán a cada trabajador y categoría las cantidades señaladas en el anexo IV. Las citadas cantidades se percibirán por día efectivamente asistido al trabajo, más las ausencias derivadas de créditos de horas sindicales, incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional y permisos retribuidos.

4. Premio a la creatividad.—El sistema de sugerencias de la unidad se ha establecido con los siguientes objetivos:

1) Objetivos:

Mejorar la eficacia y los resultados de la Unidad de Servicios España y de «Alstom Transporte, Sociedad Anónima».

Incrementar la creatividad y el compromiso con la compañía de las personas, facilitando la aplicación de sus ideas.

Valorar y reconocer a las personas por los resultados que proporcionan a la compañía.

2) Definición de sugerencia.—Toda idea de mejora para las actividades de la organización, desarrollada por una persona, o grupo de personas, sin autoridad explícitamente otorgada para decidir sobre su implantación.

También será considerada sugerencia toda idea de mejora cuando, teniéndose la autoridad explícitamente otorgada para decidir sobre su implantación (forma parte de su trabajo habitual) es aprovechada y se implanta en otras áreas de la organización.

3) Valoración de una sugerencia.—La valoración de la sugerencia se realizará por el Director del área en la que se implanta y el Director de Sistemas de Gestión, el cual asegurará que sean homogéneos los criterios de valoración de los aspectos de difícil cuantificación.

La valoración se realizará conforme a los aspectos que más adelante se definen.

Si el sugerente, o equipo sugerente, no estuviera conforme con la evaluación de su sugerencia puede recurrir a los responsables de dicha valoración y en última instancia al Comité de Dirección, el cual se pronunciará sobre la valoración definitiva.

Aspectos evaluables:

Mejoras cuantificables:

Ahorros económicos.

Ahorros en tiempo.

Ahorros en espacio.

Mejoras difícilmente cuantificables:

Seguridad.

Condiciones de trabajo.

Calidad producto/servicio.

Otras áreas de incidencia.

Campo de aplicación potencial.

Originalidad, creatividad.

Grado de elaboración de la propuesta.

La cuantía del premio a la creatividad se calculará en función de los puntos de evaluación de las sugerencias implantadas.

TÍTULO VII

Contrato de formación

Artículo 37. *Definición.*

Los oficios y puestos de trabajo cualificados susceptibles de ser objeto de contrato de formación, 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 Formación Profesional de primer grado, Formación Profesional de segundo grado, Maestría Industrial, Diplomatura, Licenciatura o Doctorado.

Artículo 38. *Duración del contrato.*

1. La duración mínima será de seis meses, y la máxima de dos años.

2. Período de prueba: El período de prueba será de quince días.

3. Prórroga: Los contratos de formación 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 formación anterior.

Artículo 39. *Edad.*

Los contratos de formación podrán aplicarse a trabajadores con edad comprendida entre los dieciséis y los veintinueve años, ambos inclusive, excepto contratos de trabajadores discapacitados.

Artículo 40. *Formación.*

1. El tiempo dedicado a formación teórica será, como mínimo, del 15 por 100 de la jornada normal prevista en convenio, realizándose de forma global al inicio de la contratación.

2. La Dirección elaborará un plan de formación, consensuado con la representación de los trabajadores, de aplicación a este colectivo.

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 del centro de trabajo al cual esté adscrito, facilitando la empresa los medios de locomoción o compensación de gastos de transporte, siempre que la distancia desde el centro de trabajo y el centro de formación supere los 20 kilómetros.

4. Se constituirá una comisión mixta para la evaluación de la actividad de formación. Será la misma del tribunal de exámenes.

5. La empresa facilitará, a la finalización de los contratos de formación, una certificación en la que constará:

La duración de la formación teórica.

El nivel de formación práctica adquirida.

Artículo 41. *Tutoría.*

La tutoría de un contrato de formación 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 la formación. Cada tutoría tendrá un máximo de tres contratos de formación bajo su responsabilidad.

Entre las funciones que debe cumplir la tutoría está la de garantizar que las tareas prácticas de la formación 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 de contratos de formación.*

El número de contratos de formación será de ocho, los cuales empezarán a ser efectivos a partir del cumplimiento de los actuales seis contratos de formación.

Por otro lado se acuerda incrementar proporcionalmente este número, en la medida que la plantilla acogida a convenio colectivo se viera incrementada, debida a nuevos contratos de trabajo.

Artículo 43. *Salarios.*

La regulación salarial de los presentes contratos será la siguiente:

- Primer semestre: 60 por 100 del salario del grupo N1.
- Segundo semestre: 70 por 100 del salario del grupo N1.
- Tercer semestre: 80 por 100 del salario del grupo N1.
- Cuarto semestre: 90 por 100 del salario del grupo N1.

Artículo 44. *Otros requisitos y condiciones.*

Las vacantes de puestos de trabajo producidas en la empresa, no se podrán cubrir con este tipo de contratos.

Previamente al inicio del período de entrega de solicitudes, se realizará la demanda interna.

Las pruebas de ingreso y la modalidad de estos contratos se realizarán con la tutela de la Comisión de Formación.

Todos los demandantes, mediante solicitud de ingreso, deberán cumplimentar todos los datos personales y de escolaridad.

Si durante la vigencia de estos contratos, la Dirección tuviera la necesidad de contratar personal para cubrir la carga existente, éstos tendrán preferencia si reúnen los requisitos y conocimientos para cubrir los puestos vacantes.

A la finalización del contrato, y dependiendo de la carga de trabajo, se determinará la continuidad de la relación laboral con otra modalidad de contratación.

Durante el contrato de formación, los contratados estarán excluidos de realizar horas extraordinarias, trabajos penosos o peligrosos y no podrán ser objeto de movilidad geográfica.

TÍTULO VIII

Beneficios sociales

Artículo 45. *Complementos en caso de incapacidad temporal.*

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 tres meses trabajados.

2. En los casos de incapacidad temporal 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 incapacidad temporal 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 46. *Fondo social.*

Este fondo se aplicará a los fines asistenciales, culturales y recreativos que se contemplan en su norma de funcionamiento. Las dotaciones se establecen en el anexo V.

Artículo 47. *Seguro de vida.*

1. Las pólizas suscritas por la empresa tendrán la cobertura señalada en el anexo VI.

2. La revalorización anual del citado seguro se hará en función del índice de precios al consumo real del año anterior.

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 48. *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 la indemnización señalada en el anexo VI.

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) Las indemnizaciones están recogidas en el anexo VI.

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.

Las cuantías brutas reflejadas en el anexo se verán incrementadas 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 49. *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.

Los importes actuales de los tiques de cada centro se revisarán por la Dirección de Servicios España, a propuesta de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, cuando ésta verifique que la variación de los precios de los restaurantes de uso habitual justifiquen su revisión en cada centro de trabajo.

Las partes acuerdan resolver las problemáticas existentes, bajo el principio de conjugar las horas reales de trabajo con el no incremento de horas presenciales.

Artículo 50. *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 de 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. Las partes establecen que por aplicación de lo establecido en el presente artículo, nunca ningún trabajador podrá beneficiarse por el efecto acumulativo de los trasvases que pueda generar el pasar a percibir el sueldo de la categoría superior.

Por ello al percibir el sueldo base de la categoría superior, si el trabajador tiene garantía personal, de ella se deducirá la diferencia del trasvase aplicado a su categoría propia respecto al trasvase aplicado a la categoría superior.

6. A los trabajadores que estando en el tope de la categoría de su grupo y lleven ocho sin ascender:

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

b) Al término de cada ejercicio, evaluados sus objetivos, percibirán un bono de objetivos según cuantías señaladas en anexo II.

Artículo 51. *Bolsa de Navidad.*

Se entregará a todo el personal tanto fijo como temporal, incluido el personal de fuera de convenio, coincidiendo con la semana anterior a la Navidad.

Artículo 52. *Obsequio por veinticinco años en la empresa.*

Las partes acuerdan se proceda a la entrega de obsequios al personal que cumpla veinticinco años de antigüedad en la empresa. El homenaje colectivo se celebrará cuando el número de homenajeados fuera equivalente o superior al 4 por 100 de la plantilla.

TÍTULO IX

Acción sindical

Artículo 53. *Comité único.*

Se pacta un Comité Único de Empresa, sea cual fuere el número de centros de trabajo de la Unidad, del que dependen el Comité de Seguridad y Salud Laboral y la Comisión Paritaria, en cuanto a la representación social, con los derechos y garantías que se establecen a continuación.

Artículo 54. *Comité Europeo.*

En base a los acuerdos vigentes de aplicación en Alstom en España, de las normas del Foro Alstom, de fecha 6 de noviembre de 1996, suscritos entre la Dirección de Alstom y las federaciones del metal de Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, las partes acuerdan dirigirse a los firmantes para modificar, ampliar y/o mejorar dichos acuerdos, en base a la experiencia y al desarrollo práctico de los mismos en este período de tiempo.

Artículo 55. *Seguimiento de acuerdos de seguridad y salud laboral.*

Las partes firmantes instarán a sus federaciones y pedirán a los órganos rectores de «Alstom Transporte, Sociedad Anónima» la negociación y firma de un acuerdo que permita un intercambio de información y experiencia de la aplicación de los acuerdos de seguridad y salud laboral, a través de una representación de los Delegados de Prevención (dos Delegados), con una representación de los miembros de la Dirección que integran el Comité de Seguridad y Salud Laboral cada tres meses, con idéntica representación de las Unidades de «Alstom Transporte, Sociedad Anónima». La víspera de la reunión de seguimiento de los acuerdos de seguridad y salud laboral tendrá un encuentro previo de los Delegados de Prevención de las Unidades de «Alstom Transporte, Sociedad Anónima».

Artículo 56. *Mutua de accidentes de trabajo y enfermedad profesional de la Seguridad Social.*

La legislación vigente sobre las mutuas amplía la cobertura de contingencias laborales a las comunes, gestionando las incapacidades temporales y pudiendo desarrollar, para las empresas a ellas asociadas, las funciones correspondientes a los Servicios de Prevención, siendo conscientes ambas partes del papel tan importante que van a tener las entidades colaboradoras de la Seguridad Social (y mutualidades de accidentes de trabajo), es por lo que se acuerda con la Dirección de Servicios España que consultará en los supuestos de posibles cambios de mutua y de las nuevas competencias de las mismas, en el supuesto de acogerse a ellas, a las secciones sindicales reconocidas en Servicios España y a la representación de los trabajadores.

Artículo 57. *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 reconoce 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 58. *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.

TÍTULO X

Salud laboral y medio ambiente

Artículo 59. *Seguridad, salud laboral y medio ambiente.*

1. Partiendo de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 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 la empresa.

2. La normativa interna sobre seguridad y salud será elaborada sobre aspectos técnicos y legales que marque la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales, estando contemplado en ella el tipo de servicio de prevención que asume la empresa, así como, las funciones y disciplinas que serán asumidas y aplicadas por ésta.

Se tendrá asimismo presente en su elaboración aquellos aspectos directamente relacionados con el trabajo y la propia actividad de Servicios España.

Una vez elaborada dicha normativa será de obligado cumplimiento en todos sus términos para todos los trabajadores de plantilla.

Deberá, asimismo, tenerse en cuenta en la elaboración de dicha norma los siguientes aspectos:

a) Deberá haber constancia escrita y documentada de que se ha realizado en el puesto de trabajo que corresponda, la evaluación de riesgos, tal como establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

b) Deberán, asimismo, haberse aplicado en el puesto de trabajo las medidas de prevención que correspondan según dictamine la evaluación de riesgo de dicho puesto de trabajo.

c) Ambas partes, mutua responsable de los servicios de prevención y Comité de Seguridad deberán, en documento escrito y firmado, mostrar su acuerdo en la base de que los dos requisitos anteriores se hayan cumplido.

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 todas 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 o de las herramientas que marquen las normas de seguridad, viniendo obligado a su correcta utilización.

La empresa facilitará a los trabajadores la ropa de trabajo que corresponda, según características de su propio trabajo, siendo ésta, un uniforme y una camisa de invierno, un pantalón y un camisa de verano, un par de botas o zapatos de seguridad, dos toallas para el aseo personal. Asimismo se facilitarán, previa justificación, aquellas prendas que resultaran deterioradas o rotas por motivos de trabajo.

En aquellos trabajos en vía o a la intemperie se les facilitará un anorak, u otra prenda apropiada.

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.

8. Trabajos con riesgo de aislamiento.—En la normativa interna sobre seguridad y salud laboral se concretará detalladamente qué trabajos, debido a la circunstancia de tener que realizarse en condiciones de aislamiento y de tener un riesgo evidente, la ausencia de terceros suponga un riesgo adicional de imposibilidad de auxilio en caso de accidentes. Estos trabajos, en las condiciones y supuestos que se detallan en la normativa no podrán realizarse en condiciones de aislamiento.

9. Coordinador de seguridad y salud laboral.—La Dirección designará como mínimo a un trabajador que, estando en posesión de la certificación acreditativa de formación a nivel medio, según se establece en el anexo V del Rt.º (Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, desarrollado por la Orden de 27 de junio de 1977, sobre servicios de prevención), se ocupe de la coordinación de esta materia entre todos los centros de servicios España, siendo su dedicación la necesaria para el cumplimiento de sus fines.

10. Medio ambiente.—Las partes acuerdan desarrollar una política medioambiental para todos los centros basada en:

- a) Plan de acogida de la empresa al sistema ISO 14001 (Gestión Medioambiental).
- b) Elaboración del mapa de riesgos medioambientales.
- c) Programas de formación medioambiental dirigidos a los trabajadores.
- d) Acciones sobre reciclados y productos de desecho.

Asimismo, se acuerda la participación de los miembros del Comité de Seguridad y Salud pertenecientes al Comité de Empresa en el desarrollo establecido anteriormente.

TÍTULO XI

Disposiciones varias

Artículo 60. *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.

Artículo 61. *Movilidad y traslados.*

1. A todo el trabajador que por exigencias del trabajo tuviera que desplazarse diariamente y por períodos de tiempo de corta duración (inferior a un mes), a otros centros de trabajo en un radio de acción de menos de 75 kilómetros, tendrá al menos las siguientes garantías:

a) Deberá ser preavisado, al menos, con una semana de antelación para realizar aquellos trabajos que sean programables o planificables y que requieran varios días de estar desplazados.

No regirá el párrafo anterior en los casos de urgente e imprevista necesidad.

No obstante, se informará al Comité de Empresa con la mayor prontitud posible.

b) La empresa proporcionará una relación de estos trabajos programables o planificables, sobre los cuales se informará y tratará con el Comité de Empresa antes de la notificación a los propios trabajadores.

c) Con el objeto de que el trabajador no se vea afectado negativamente en sus condiciones económicas, se le mantendrá íntegramente las condiciones retributivas que tuviera en esos momentos antes del desplazamiento. Se abonarán pluses de turnos en la medida en que éstos se realicen.

Como regla general, cuando el trabajador realice sus trabajos a turnos, se le mantendrá el mismo. En caso de no existir turno en destino, se realizará el desplazamiento cuando esté en turno de mañana.

d) Los trabajadores que por motivos de trabajo tengan que desplazarse dentro de las unidades de tren, deberán tener a su disposición el permiso o billete que les facilite su viaje como si de cualquier pasajero se tratase.

Asimismo, deberán disponer del aporte económico necesario para comer o cualquier otro gasto que fuera preciso por motivo de su trabajo. Si por motivo de dicho trabajo debiera prolongar su jornada, se estaría

a lo dispuesto en Convenio Colectivo en cuanto a la Comisión de Servicio referente al apartado dietas.

2. Trabajos realizados en talleres ajenos a Alstom y, por lo tanto, no regulados en el presente Convenio de Servicios España.

Aquellos trabajadores que por exigencias del trabajo tuvieran que desplazarse de manera temporal a cualquier taller de trabajo que no esté regulado en este Convenio, deberán de tener al menos las siguientes garantías:

El Comité, así como los trabajadores afectados, deberán ser informados con la suficiente antelación y por escrito sobre los motivos y necesidad de su desplazamiento. Asimismo se les informará de la duración de la obra, lugar donde deberán realizar su trabajo, jornada y horario de trabajo que deberán de realizar.

Si el lugar de trabajo estuviera a una distancia superior a los 30 kilómetros de su centro de trabajo, les será aplicado el concepto de «Mayor tiempo invertido», que deberá ser el equivalente del tiempo invertido en el desplazamiento al lugar de trabajo y viceversa (siempre que el tiempo no sea durante la jornada de trabajo) por el coste de la hora extra de cada trabajador según su categoría profesional.

El lugar o centro donde deban de realizar su trabajo deberá cumplir al menos, con las siguientes condiciones:

- a) En cuanto a seguridad y salud se refiere, el lugar de trabajo deberá de reunir, al menos, las condiciones y medidas que la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales exige.
- b) Dispondrá, asimismo, de un lugar con vestuario y taquillas, donde poder asearse, cambiarse y guardar la ropa.
- c) De un teléfono de contacto donde el trabajador podrá hacer y recibir las llamadas que les sean propias y relativas a su trabajo.

Si por motivos de trabajo el trabajador se viera forzado a tener que prolongar su jornada, esta contingencia deberá ser regulada por la norma de Comisión de Servicio recogida en convenio en cuanto a dietas se refiere.

Si el desplazamiento al lugar de trabajo y viceversa se realizara en coche particular, les será, asimismo, abonado el importe del kilometraje realizado.

Artículo 62. *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. Las horas extraordinarias quedan limitadas a las generadas por averías o accidentes, por problemas puntuales derivados de la propia producción, de corta duración, o las que se realicen para cumplir con las exigencias inaplazables del cliente.

Las horas extras de carácter voluntario tendrán como límite máximo el tope permitido por la Ley contempladas de forma global: Veintitrés mil doscientas horas extras año, para un colectivo de 290 trabajadores afectados por el Convenio.

Las demás horas extras que se producen, tanto por un incremento continuado de la producción, como las que se pudieran generar en los mismos departamentos y trabajos de forma continuada, sistemática y repetitiva y, por tanto, predecible, deberán ser cubiertas una vez adoptadas las medidas de carácter organizativo que correspondan, bien por contratos a tiempo parcial, bien por contratos de carácter temporal en la modalidad que corresponda.

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

3. Las partes acuerdan constituir una comisión que desarrolle y establezca los mecanismos necesarios para avanzar desde el nivel actual de horas extras hacia lo que establece el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha comisión será constituida en un plazo no superior a un mes después de la firma del presente texto; asimismo, sus conclusiones deberán ser recogidas mediante acta acordada a través de la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

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 63. *Régimen disciplinario.*

1. Principios de ordenación:

a) Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de los trabajadores y empresario.

b) Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

c) Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

d) La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

e) La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores.

Graduación de las faltas.

1. Se considerarán faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones del trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidentes para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramienta, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la presentación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas dentro del centro de trabajo cuando revistan acusada gravedad.

n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal dentro de un trimestre.

3. Se considerarán faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquier otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para las empresas.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene debidamente advertida.

ll) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2), 1) y m) del presente artículo.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza durante el período de un año.

Sanciones:

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 64. *Locomoción.*

Las partes firmantes determinan:

Mantener la línea de autocares Atocha-Villaverde-La Sagra (dos viajes ida y vuelta) para el colectivo que se encuentra desplazado en cada momento de Madrid a La Sagra.

Mantener la línea Villaverde-Cerronegro con recorrido pasando por Atocha (en tres turnos los trescientos sesenta y cinco días del año).

Se suprime el taxi de San Blas-Cerronegro y el de Móstoles-Castellana, procediéndose al pago del abono transporte a las personas que venían utilizando esta línea.

Los recorridos y horarios propuestos por la Dirección serán publicados y entrarán en vigor una vez se proceda a la firma del Convenio Colectivo y se mantendrán a prueba hasta el 31 de julio de 2000, donde una vez

probado el nivel de eficacia del servicio, se procederá al acuerdo definitivo por parte de la Comisión Paritaria.

Abono transporte: Se abonará al colectivo de la actual plantilla sujeta a Convenio que no utilice las líneas de autocares de la empresa, así como a la futura. Este abono transporte se abonará en función de que el lugar de residencia justifique la necesidad del mismo.

Artículo 65. *Jubilación.*

a) Jubilación anticipada:

Por acuerdo entre la empresa y el trabajador se podrá proceder a la jubilación anticipada del trabajador a partir de los sesenta años de edad.

La baja en la empresa al amparo de este artículo dará derecho al percibo de las cantidades que figuran en la tabla del anexo VI para las edades entre los sesenta y sesenta y cuatro años cumplidos.

La empresa informará al Comité de Empresa de los acuerdos que se produzcan por aplicación de este artículo.

b) Jubilación a los sesenta y cinco años:

Ambas partes acuerdan establecer como causa de extinción del contrato de trabajo el cumplimiento de los sesenta y cinco años, siempre que el trabajador afectado tenga cubierto el período de carencia necesario al efecto.

La empresa contratará a un trabajador por un período indefinido por cada ocasión en que se aplique este apartado y, además, abonará las cantidades que figuran en la tabla del anexo VI para el trabajador que cause baja a los sesenta y cinco años.

La empresa informará al Comité de Empresa de la aplicación, caso a caso, de este artículo.

Este artículo es aplicable a la totalidad de las personas de la compañía.

TÍTULO XII

Solución voluntaria de conflictos

Artículo 66. *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 supra-personales 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 67. *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) Las partes acuerdan someter los supuestos contemplados en el artículo anterior a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos que rijan en las distintas Comunidades Autónomas donde la empresa tenga radicados sus centros de trabajo o, en su caso, al de ámbito geográfico superior.

Disposición transitoria primera.

Las partes firmantes llegan al acuerdo de constituir una Comisión de trabajo que, tras la firma del Convenio Colectivo, desarrolle el estudio y adaptación de los contenidos de los oficios y/o puestos de trabajo necesarios en Servicios España para establecer los grupos, oficios y categorías profesionales y su adaptación a la escala salarial.

Finalizado el estudio, se revisará todo lo relativo a promociones.

Disposición transitoria segunda.

Se procederá a efectuar 44 promociones, las cuales serán de aplicación una vez finalizados los trabajos realizados por la Comisión de trabajo que, tras la firma del Convenio Colectivo, desarrollará el estudio y adap-

tación de los contenidos de los oficios y/o puestos de trabajo necesarios en Servicios España para establecer los grupos, oficios y categorías profesionales y con efectos no más tarde del 1 de enero de 2001.

También se acuerda que cualquier promoción realizada antes del 1 de enero de 2001 se deducirá de las 44 promociones, previa comunicación a la representación sindical.

Disposición transitoria tercera.

Antes del 31 de julio de 2000 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 50, punto 5.

Disposición transitoria cuarta.

La Comisión de interpretación y vigilancia determinará en su momento el procedimiento de inclusión en el texto del Convenio de las versiones que para Servicios España deban adoptarse en función de acuerdos de ámbito superior que pudieran firmarse y afectar a esta unidad.

Disposición transitoria quinta.

La norma de promoción vigente es la recogida en el texto de Convenio Colectivo 1997-1999.

Disposición transitoria sexta.

Se incluye literalmente el texto del laudo de 7 de abril de 2000:

Si por aplicación de lo dispuesto en el punto anterior del laudo la Dirección de la empresa propusiera algún cambio sobre los regímenes de turnos vigentes en el día de la fecha, se aplicarían las siguientes reglas:

a) Excepcionalmente, durante el período comprendido entre el día de la notificación del laudo y el 17 de abril de 2000 no será de aplicación lo establecido en el punto 1.3, reconociéndose a la Dirección la facultad de cambiar los turnos ahora vigentes para su homogeneización en el conjunto de la unidad, sin someterse al trámite establecido en dicho punto 1.3.

b) Si durante el citado período que concluye el 17 de abril de 2000, la empresa hace uso de lo previsto en el párrafo 2.a); el o los nuevos turnos que se establezcan se entenderán implantados con carácter provisional desde el 17 de abril de 2000 al 31 de marzo de 2001.

c) Con igual carácter provisional, se incrementarán todos los pluses de turnos, correspondan o no a turnos que se hayan cambiado por aplicación de este laudo en un 5 por 100 adicional sobre las cantidades acordadas en el Convenio recientemente negociado.

d) En el mes de marzo de 2001, el Comité de Empresa, previa consulta a todo el personal que trabaje a turnos, comunicará a la empresa si acepta o no los cambios que se hayan producido en el sistema de turnos.

e) Si opta por aceptar los cambios, se considerará definitivamente incluido en texto del Convenio, el párrafo 1.3 de este laudo y, además, se consolidará el 5 por 100 adicional del incremento en el plus de turnos que se incluirá en tablas con fecha 31 de marzo de 2001, como un concepto normalizado más.

f) Si, por el contrario, se rechazan los cambios, volverá a estar vigente el redactado del Convenio, anterior en lo que respecta al artículo 22.3 en sus apartados 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 y 3.5, y dejará de abonarse a partir del 1 de abril de 2001 el 5 por 100 adicional de los pluses de turno.

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.

ANEXO I-A
Sueldos Convenio 1999/2000

Categorías	Pesetas						Euros				
	Trasvases	Sueldo base anual	Sueldo base mensual	Pagas extras julio-diciembre	Valor trienio mes	Valor horas extras	Sueldo base anual	Sueldo base mensual	Pagas extras julio-diciembre	Valor trienio mes	Valor horas extras
Especialista N-1	0	1.685.035	120.360	120.360	1.693	1.410	10.127,26	723,38	723,38	10,18	8,47
Operarios C-1	34.000	1.782.281	127.306	127.306	2.022	1.462	10.711,72	765,12	765,12	12,15	8,79
Operarios C-2	70.000	1.855.466	132.533	132.533	2.125	1.493	11.151,57	796,54	796,54	12,78	8,97
Operarios C-3	110.000	1.964.906	140.350	140.350	2.262	1.551	11.809,32	843,52	843,52	13,59	9,32
Subalternos S-1	33.689	1.782.656	127.333	127.333	1.841	1.463	10.713,98	765,28	765,28	11,07	8,79
Subalternos S-2	68.353	1.854.161	132.440	132.440	2.033	1.494	11.143,73	795,98	795,98	12,22	8,98
Subalternos S-3	106.081	1.960.987	140.070	140.070	2.287	1.551	11.785,77	841,84	841,84	13,75	9,32
Empleados E-1	33.676	1.781.972	127.284	127.284	1.841	1.462	10.709,87	764,99	764,99	11,07	8,79
Empleados E-2	68.008	1.846.686	131.906	131.906	1.841	1.488	11.098,81	792,77	792,77	11,07	8,94
Empleados E-3	70.440	1.867.578	133.398	133.398	2.287	1.503	11.224,37	801,74	801,74	13,75	9,03
Empleados E-4	111.237	1.988.239	142.017	142.017	2.287	1.570	11.949,55	853,54	853,54	13,75	9,44
Empleados E-5	113.054	2.041.347	145.811	145.811	2.287	1.612	12.268,75	876,34	876,34	13,75	9,69
Empleados E-6	115.937	2.093.322	149.523	149.523	2.732	1.654	12.581,12	898,65	898,65	16,42	9,94
Mandos taller M-1	113.000	2.026.345	144.739	144.739	2.287	1.574	12.178,58	869,90	869,90	13,75	9,46
Mandos taller M-2	116.500	2.106.384	150.456	150.456	2.287	1.597	12.659,63	904,26	904,26	13,75	9,60
Mandos taller M-3	120.045	2.167.635	154.831	154.831	2.623	1.644	13.027,75	930,55	930,55	15,76	9,88
Mandos taller M-4	124.918	2.260.538	161.467	161.467	2.732	1.654	13.586,11	970,44	970,44	16,42	9,94
Titulados TM	133.514	2.420.413	172.887	172.887	2.731	1.913	14.546,98	1.039,07	1.039,07	16,41	11,50
Titulados TS	148.934	2.714.404	193.886	193.886	2.731	2.146	16.313,90	1.165,28	1.165,28	16,41	12,90

Sueldo base en 14 pagas (12 mensualidades, más pagas extras de julio y diciembre).

ANEXO I-B
Sueldos Convenio 2000/2001

Categorías	Pesetas						Euros				
	Trasvases	Sueldo base anual	Sueldo base mensual	Pagas extras julio-diciembre	Valor trienio mes	Valor horas extras	Sueldo base anual	Sueldo base mensual	Pagas extras julio-diciembre	Valor trienio mes	Valor horas extras
Especialista N-1	0	1.738.956	124.211	124.211	1.747	1.410	10.451,34	746,52	746,52	10,50	8,47
Operarios C-1	34.000	1.873.314	133.808	133.808	2.087	1.462	11.258,84	804,20	804,20	12,54	8,79
Operarios C-2	70.000	1.984.841	141.774	141.774	2.194	1.493	11.929,13	852,08	852,08	13,19	8,97
Operarios C-3	110.000	2.137.783	152.699	152.699	2.334	1.551	12.848,33	917,74	917,74	14,03	9,32
Subalternos S-1	33.689	1.873.390	133.814	133.814	1.900	1.463	11.259,30	804,24	804,24	11,42	8,79
Subalternos S-2	68.353	1.981.848	141.561	141.561	2.098	1.494	11.911,14	850,80	850,80	12,61	8,98
Subalternos S-3	106.081	2.129.819	152.130	152.130	2.361	1.551	12.800,47	914,32	914,32	14,19	9,32
Empleados E-1	33.676	1.872.671	133.762	133.762	1.900	1.462	11.254,98	803,93	803,93	11,42	8,79
Empleados E-2	68.008	1.973.788	140.985	140.985	1.900	1.488	11.862,70	847,34	847,34	11,42	8,94
Empleados E-3	70.440	1.997.780	142.699	142.699	2.361	1.503	12.006,90	857,64	857,64	14,19	9,03
Empleados E-4	111.237	2.163.099	154.507	154.507	2.361	1.570	13.000,49	928,61	928,61	14,19	9,44
Empleados E-5	113.054	2.219.725	158.552	158.552	2.361	1.612	13.340,81	952,92	952,92	14,19	9,69
Empleados E-6	115.937	2.276.245	162.589	162.589	2.819	1.654	13.680,51	977,18	977,18	16,94	9,94
Mandos Taller M-1	113.000	2.204.188	157.442	157.442	2.361	1.574	13.247,44	946,25	946,25	14,19	9,46
Mandos Taller M-2	116.500	2.290.289	163.592	163.592	2.361	1.597	13.764,91	983,21	983,21	14,19	9,60
Mandos Taller M-3	120.045	2.357.045	168.360	168.360	2.707	1.644	14.166,12	1.011,87	1.011,87	16,27	9,88
Mandos Taller M-4	124.918	2.457.793	175.557	175.557	2.819	1.654	14.771,63	1.055,12	1.055,12	16,94	9,94
Titulados TM	133.514	2.631.381	187.956	187.956	2.818	1.913	15.814,92	1.129,64	1.129,64	16,94	11,50
Titulados TS	148.934	2.950.199	210.728	210.728	2.818	2.146	17.731,05	1.266,50	1.266,50	16,94	12,90

Sueldo base anual en 14 pagas (12 mensualidades, más pagas extras de julio y diciembre).

ANEXO I-C
Sueldos Convenio 2001/2002

Categorías	Pesetas						Euros				
	Trasvases	Sueldo base anual	Sueldo base mensual	Pagas extras julio-diciembre	Valor trienio mes	Valor horas extras	Sueldo base anual	Sueldo base mensual	Pagas extras julio-diciembre	Valor trienio mes	Valor horas extras
Especialista N-1	0	1.794.603	128.186	128.186	1.803	1.410	10.785,78	770,41	770,41	10,84	8,47
Operarios C-1	34.000	1.967.260	140.519	140.519	2.154	1.462	11.823,47	844,53	844,53	12,94	8,79
Operarios C-2	70.000	2.118.355	151.311	151.311	2.264	1.493	12.731,57	909,40	909,40	13,61	8,97
Operarios C-3	110.000	2.316.192	165.442	165.442	2.409	1.551	13.920,59	994,33	99,33	14,48	9,32
Subalternos S-1	33.689	1.967.028	140.502	140.502	1.961	1.463	11.822,07	844,43	844,43	11,78	8,79
Subalternos S-2	68.353	2.113.620	150.973	150.973	2.165	1.494	12.703,11	907,37	907,37	13,01	8,98

Categorías	Pesetas						Euros				
	Trasvases	Sueldo base anual	Sueldo base mensual	Pagas extras julio-diciembre	Valor trienio mes	Valor horas extras	Sueldo base anual	Sueldo base mensual	Pagas extras julio-diciembre	Valor trienio mes	Valor horas extras
Subalternos S-3	106.081	2.304.055	164.575	164.575	2.436	1.551	13.847,65	989,12	989,12	14,64	9,32
Empelados E-1	33.676	1.966.273	140.448	140.448	1.961	1.462	11.817,54	844,11	844,11	11,78	8,79
Empleados E-2	68.008	2.104.967	150.354	150.354	1.961	1.488	12.651,05	903,65	903,65	11,78	8,94
Empleados E-3	70.440	2.132.149	152.296	152.296	2.436	1.503	12.814,48	915,32	915,32	14,64	9,03
Empleados E-4	111.237	2.343.555	167.397	167.397	2.436	1.570	14.085,05	1.006,08	1.006,08	14,64	9,44
Empleados E-5	113.054	2.403.810	171.701	171.701	2.436	1.612	14.447,19	1.031,94	1.031,94	14,64	9,69
Empleados E-6	115.937	2.465.022	176.073	176.073	2.909	1.654	14.815,08	1.058,22	1.058,22	17,49	9,94
Mandos Taller M-1	113.000	2.387.722	170.552	170.552	2.436	1.574	14.350,50	1.025,04	1.025,04	14,64	9,46
Mandos Taller M-2	116.500	2.480.078	177.148	177.148	2.436	1.597	14.905,57	1.064,68	1.064,68	14,64	9,60
Mandos Taller M-3	120.045	2.552.515	182.323	182.323	2.793	1.644	15.340,92	1.095,78	1.095,78	16,79	9,88
Mandos Taller M-4	124.918	2.661.360	190.097	190.097	2.909	1.654	15.995,10	1.142,51	1.142,51	17,49	9,94
Titulados TM	133.514	2.849.099	203.507	203.507	2.909	1.913	17.123,43	1.223,10	1.223,10	17,48	11,50
Titulados TS	148.934	3.193.539	228.110	228.110	2.909	2.146	19.193,56	1.370,97	1.370,97	17,48	12,90

Sueldo base anual en 14 pagos (12 mensualidades más pagas extras de julio y diciembre).

ANEXO II

Pluses 1999/2002

Concepto	Observaciones	1999/2000		2000/2001		2001/2002	
		Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Turno de noche	Valor hora trabajada artículo 33.2	384	2,31	396	2,38	408	2,45
Turno de noche (aplicación laudo) (*)	Valor hora trabajada artículo 33.2 (laudo)	—	—	416	2,50	428	2,57
Turno de tarde	Valor hora trabajada artículo 33.3	277	—	285	1,71	294	1,77
Turno de tarde (aplicación laudo) (*)	Valor hora trabajada artículo 33.3 (laudo)	—	—	300	1,80	309	1,85
Sábados y festivos	Por cada sábado y/o festivo trabajado	7.318	43,98	7.538	45,30	7.764	46,66
Nocturnidad	Valor hora trabajada artículo 33.4	92	0,55	95	0,57	98	0,59
Plus de mando	Valor mes artículo 33.6	16.891	101,51	17.397	104,56	17.919	107,70
Ayuda escolar	Valor mes/hijo artículo 36.2	1.749	10,51	1.801	10,83	1.855	11,15
Disponibilidad	Valor mes artículo 33.9	45.632	274,26	47.001	282,48	48.411	290,96
T.P.P. (taller)	Valor hora + valor hora antigüedad × 0,30 × 0,925	145	0,87	149	0,90	154	0,92
T.P.P. (empleado)	Valor hora + valor hora antigüedad × 0,30 × 0,925	228	1,37	235	1,41	242	1,46
Dietas La Sagra	Valor por cada día trabajado	3.130	18,81	3.224	19,38	3.321	19,96
Kilometraje	Pesetas kilómetro	38	0,23	38	0,23	38	0,23
Mejora índice absentismo	Valor día artículo 25	20.000	120,20	20.600	123,81	21.218	127,52
Equilibrado de cargas	Valor hora artículo 18	2.464	14,81	2.464	14,81	2.464	14,81
Bonificación vacaciones	Artículo 23.4 C)	20.000	120,20	20.600	123,81	21.218	127,52
Bono objetivos/premio a la experiencia	Artículo 50.6	46.723	280,81	48.125	289,24	49.568	297,91

(*) 5 por 100 adicional por aplicación del laudo de 7 de abril de 2000, aplicable a partir de 1 de mayo de 2000.

ANEXO III

Oficial 3.^a C-1

Prima de productividad

Especialista N-1

Productividad Porcentaje	1999/2000		2000/2001		2001/2002	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
< 60	—	—	—	—	—	—
60-69,99	92.677	557,00	92.677	557,00	92.677	557,00
70-79,99	148.291	891,25	148.291	891,25	148.291	891,25
80-89,99	203.906	1.225,50	203.906	1.225,50	203.906	1.225,50
90-99,99	259.519	1.559,74	259.519	1.559,74	259.519	1.559,74
100	315.134	1.893,99	315.134	1.893,99	315.134	1.893,99

Todas las cantidades son anuales y pagaderas en 12 mensualidades de acuerdo con el Convenio.

Productividad Porcentaje	1999/2000		2000/2001		2001/2002	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
< 60	—	—	—	—	—	—
60-69,99	105.107	631,71	105.107	631,71	105.107	631,71
70-79,99	168.634	1.013,51	168.634	1.013,51	168.634	1.013,51
80-89,99	232.118	1.395,05	232.118	1.395,05	232.118	1.395,05
90-99,99	295.603	1.776,61	295.603	1.776,61	295.603	1.776,61
100	359.086	2.158,15	359.086	2.158,15	359.086	2.158,15

Todas las cantidades son anuales y pagaderas en 12 mensualidades de acuerdo con el Convenio.

Oficial 2.ª C-2

Productividad — Porcentaje	1999/2000		2000/2001		2001/2002	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
< 60	—	—	—	—	—	—
60-69,99	107.701	647,30	107.701	647,30	107.701	647,30
70-79,99	172.788	1.038,47	172.788	1.038,47	172.788	1.038,47
80-89,99	237.869	1.429,62	237.869	1.429,62	237.869	1.429,62
90-99,99	302.925	1.820,62	302.925	1.820,62	302.925	1.820,62
100	368.048	2.212,01	368.048	2.212,01	368.048	2.212,01

Todas las cantidades son anuales y pagaderas en 12 mensualidades de acuerdo con el Convenio.

Oficial 1.ª C-3

Productividad — Porcentaje	1999/2000		2000/2001		2001/2002	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
< 60	—	—	—	—	—	—
60-69,99	114.016	685,25	114.016	685,25	114.016	685,25
70-79,99	183.095	1.100,42	183.095	1.100,42	183.095	1.100,42
80-89,99	252.173	1.515,59	252.173	1.515,59	252.173	1.515,59
90-99,99	321.252	1.930,76	321.252	1.930,76	321.252	1.930,76
100	390.329	2.345,92	390.329	2.345,92	390.329	2.345,92

Todas las cantidades son anuales y pagaderas en 12 mensualidades de acuerdo con el Convenio.

Categorías (S-1)-(S-2)-(S-3)

Productividad — Porcentaje	1999/2000		2000/2001		2001/2002	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
< 60	—	—	—	—	—	—
60-69,99	48.498	291,48	48.498	291,48	48.498	291,48
70-79,99	60.622	364,35	60.622	364,35	60.622	364,35
80-89,99	72.747	437,22	72.747	437,22	72.747	437,22
90-99,99	84.874	510,10	84.874	510,10	84.874	510,10
100	96.998	582,97	96.998	582,97	96.998	582,97

Todas las cantidades son anuales y pagaderas en 12 mensualidades de acuerdo con el Convenio.

Categorías (M-1)-(M-2)-(M-3)-(M-4)

Productividad — Porcentaje	1999/2000		2000/2001		2001/2002	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
< 60	—	—	—	—	—	—
60-69,99	48.498	291,48	48.498	291,48	48.498	291,48
70-79,99	60.622	364,35	60.622	364,35	60.622	364,35
80-89,99	72.747	437,22	72.747	437,22	72.747	437,22
90-99,99	84.874	510,10	84.874	510,10	84.874	510,10
100	96.998	582,97	96.998	582,97	96.998	582,97

Todas las cantidades son anuales y pagaderas en 12 mensualidades de acuerdo con el Convenio.

Categorías (E-1)-(E-2)-(E-3)-(E-4)-(E-5)-(E-6)

Productividad — Porcentaje	1999/2000		2000/2001		2001/2002	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
< 60	—	—	—	—	—	—
60-69,99	55.779	335,24	81.380	489,10	106.981	642,97
70-79,99	89.493	537,86	130.567	784,72	171.641	1.031,58

Productividad — Porcentaje	1999/2000		2000/2001		2001/2002	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
80-89,99	123.183	740,34	179.720	1.080,14	236.257	1.419,93
80-99,99	156.874	942,83	228.874	1.375,56	300.874	1.808,29
100	190.564	1.145,31	278.026	1.670,97	365.489	2.196,63

Todas las cantidades son anuales y pagaderas en 12 mensualidades de acuerdo con el Convenio.

ANEXO IV**Plus de transporte**

Categoría	1999/2000		2000/2001		2001/2002	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
N-1 Especialista	109.393	657,47	112.894	678,51	116.506	700,22
C-1 Oficial de 3.ª	124.603	748,88	128.590	772,84	132.705	797,57
C-2 Oficial de 2.ª	127.700	767,49	131.786	792,05	136.004	817,40
C-3 Oficial de 1.ª	135.415	813,86	139.748	839,90	144.220	866,78

Todas las cantidades son anuales y pagaderas en 11 mensualidades.

ANEXO V**Fondo social**

1999-2000		2000-2001		2001-2002	
Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
2.274.009	13.667,071	2.342.230	14.077,083	2.412.496	14.499,396

Todas las cantidades son anuales.

ANEXO VI**Coberturas/Indemnizaciones**Artículo 47. *Seguro de vida.*

Capital cubierto	1999		2000		2001	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Muerte por enfermedad	6.416.000	38.560,94	6.602.064	39.679,20	—	—
Muerte accidente	6.416.000	38.560,94	6.602.064	39.679,20	—	—
Invalidez total, absoluta o gran.	6.416.000	38.560,94	6.602.064	39.679,20	—	—
Capital con validez hasta	Diciembre 31-1999		Diciembre 31-2000		Diciembre 31-2001	

Artículo 48. *Incapacidad laboral.*

Indemnización	1999/2000		2000/2001		2001/2002	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Incapacidad absoluta	3.636.998	21.858,80	3.746.108	22.514,56	3.858.491	23.190,00

Incapacidad permanente total	1999/2000		2000/2001		2001/2002	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Mayores de 55 años.	4.563.717	27.428,49	4.700.629	28.251,35	4.841.648	29.098,89
Edades comprendidas entre 50 y 55 años	5.867.791	35.266,14	6.043.825	36.324,12	6.225.140	37.413,84
Menores de 50 años.	7.170.789	43.097,31	7.385.913	44.390,23	7.607.490	45.721,94

Artículo 65. Jubilación.

Edad	1999/2000		2000/2001		2001/2002	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Con 60 años cumplidos	5.001.562	30.059,99	5.151.609	30.961,79	5.306.157	31.890,65
Con 61 años cumplidos	4.094.840	24.610,48	4.217.685	25.348,80	4.344.215	26.109,26
Con 62 años cumplidos	3.001.404	18.038,80	3.091.446	18.579,96	3.184.189	19.137,36
Con 63 años cumplidos	2.045.670	12.294,72	2.107.040	12.663,56	2.170.251	13.043,47
Con 64 años cumplidos	1.818.113	10.927,08	1.872.656	11.254,89	1.928.836	11.592,54
Jubilación a los 65 años	1.501.798	9.025,99	1.546.852	9.296,77	1.593.258	9.575,67

ANEXO VII

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 aquéllos que la Dirección autorice a viajar en régimen de gastos pagados.

Cualesquiera que fuesen las modalidades de los servicios referenciados, ninguno de ellos supondrá cambio de domicilio del trabajador, ni modificación alguna en sus derechos y garantías 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.

Solicitud 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 el 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 de 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. 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.

Si la comida puede realizarse en el comedor de la 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 hospedaje 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 (salvo AVE en turista), 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 el anexo II.

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, al 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:

1. 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.

2. 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 la compensación que se refleja en la tabla de cantidades que figura al final del presente anexo, 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 Colectivo, e igual a las realizadas en el centro de trabajo de origen, asimismo, deberán constar con la correspondiente autorización del Mando o Jefe oportuno.

Tabla de cantidades económicas

	1999/2000		2000/2001		2001/2002	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Dieta completa	6.269	37,679	6.457	38,809	6.651	39,973
<i>Media dieta</i>						
Misma localidad	3.135	18,839	3.229	19,405	3.326	19,987
Distinta localidad	4.225	25,392	4.352	26,154	4.482	26,939
Compensación gastos en régimen de gastos pagados	2.426	14,578	2.498	15,016	2.573	15,466

ANEXO VIII

Garantías personales

El presente anexo contiene la relación de la plantilla con «Garantía personal» reconocida durante la vigencia del presente Convenio, con expresión del número de empleado, nombre y apellidos y categoría profesional.

El contenido del referido anexo se encuentra, para su comprobación por cualquiera que lo desee, tanto en poder del Comité de Empresa como de la Dirección de Recursos Humanos de «Alstom Transporte, Sociedad Anónima», Unidad Servicios España.

ANEXO IX

Horario personal

			Horas
<i>Centros Grandes Líneas AVE-EUROMED-ALARIS</i>			
<i>De lunes a domingo</i>			
Cerro Negro	Turnos	Mañana	Siete quince a quince quince.
		Tarde	Quince quince a veintitrés quince.
		Noche	Veintitrés quince a siete quince.
Partida		Ocho a diecisiete.	
<i>De lunes a viernes</i>			
La Sagra	Turnos	Mañana	Siete treinta a quince treinta.
		Tarde	Catorce treinta a veintidós treinta.
			Ocho a diecisiete.
<i>De lunes a domingo</i>			
Sevilla	Turnos	Mañana	Seis treinta a catorce treinta.
		Tarde	Quince a veintitrés.
		<i>De lunes a domingo</i>	
Atocha	Turnos	Mañana	Siete a quince.
		Tarde	Quince a veintitrés.
		Noche	Veintitrés a siete.
Partida		Ocho a diecisiete.	
<i>De lunes a domingo</i>			
Valencia	Turnos	Mañana	Siete a quince.
		Tarde	Quince a veintitrés.
		Noche	Veintitrés a siete.
Partida		Ocho a diecisiete.	

			Horas
			<i>De lunes a domingo</i>
San Andrés Condal	Turnos (7-3) (7-4)	Mañana	Siete a quince.
		Tarde	Quince a veintitrés.
		Noche	Veintitrés a siete.
			<i>De lunes a viernes</i>
	Administrativos/as		Ocho a catorce y quince a diecisiete.
<i>Centro de Castellana</i>			
			<i>De lunes a jueves</i>
Castellana	Partida		Ocho a diecisiete treinta.
			<i>Viernes</i>
	Continuada		Ocho a catorce.
<i>Centros urbanos y suburbanos</i>			
			<i>De lunes a viernes</i>
Montcada	Mantenimiento y Administrativos/as		Diez a catorce-Quince a diecinueve.
			Ocho a catorce-Quince a diecisiete.
			Nueve a catorce-Quince a dieciocho.
			<i>De lunes a viernes</i>
Mataró			Nueve a catorce-Quince a dieciocho.
			<i>De lunes a domingo</i>
Barcelona, L'Hospitalet, Mataró, Sant Celoni, Terrassa, Vilanova .	Vía/Guardias	Mañana	Cuatro treinta a doce treinta.
			Cinco a trece.
			Cinco treinta a trece treinta.
			Seis a catorce.
			Seis treinta a catorce treinta.
			Siete a quince.
	Tarde	Trece a veintiuna.	
		Trece treinta a veintiuna treinta.	
		Catorce a veintidós.	
		Catorce treinta a veintidós treinta.	
		Quince a veintitrés.	
	Noche	Veintiuna a cinco.	
		Veintiuna treinta a cinco treinta.	
		Veintidós a seis.	
		Veintidós treinta a seis treinta y nueve.	
		Veintitrés a siete.	
			<i>De lunes a domingo</i>
Martorell	Garantía		Diez a catorce-Quince a diecisiete.
		Noche	Veintidós a seis.
			<i>De lunes a domingo</i>
Vilanova	Garantía	Noche	Veintidós a seis.
			<i>De lunes a viernes</i>
Triángulo ferroviario	Garantía y mantenimiento		Diez a catorce-Quince a diecinueve.
		Mañana	Cinco a trece.
		Tarde	Quince a veintitrés.
		Noche	Veintidós a seis.
			<i>De lunes a domingo</i>
Metro-Madrid	Garantía	Mañana	Cinco a trece.
		Tarde	Trece a veintiuna.
		Noche	Veintitrés a siete.
			<i>De lunes a domingo</i>
Fuencarral	Garantía, Mantenimiento, Vía		Diez a trece treinta-Catorce treinta a diecinueve.
		Mañana	Cuatro quince a doce quince.
			Cinco a diez.
			Cinco a trece.
		Seis a diez.	
		Seis a catorce.	
	Tarde	Catorce a veintidós.	
		Quince a veinte.	
		Dieciséis a veintitrés.	
		Diecisiete a una.	