

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

2598

RESOLUCIÓN de 21 de enero de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del IV Convenio Colectivo de la empresa «Patentes Talgo, Sociedad Anónima».

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de la empresa «Patentes Talgo, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9004462), que fue suscrito con fecha 7 de junio de 2002, de una parte, por los designados por el Comité Intercentros en representación de la misma y, de otra, por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo 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, 21 de enero de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

IV CONVENIO COLECTIVO «PATENTES TALGO, S. A.» AÑOS 2002-2005

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación del Convenio.*

El presente Convenio colectivo será de aplicación a todo el personal de plantilla en la empresa que preste sus servicios en los centros de trabajo del territorio nacional de «Patentes Talgo, Sociedad Anónima» establecidos y a los que durante su vigencia pudieran constituirse.

Al personal que se excluye del presente Convenio le serán de aplicación del mismo los artículos que se expresen en el contrato que se inscribe con dicho personal.

Artículo 2. *Vigencia y duración del Convenio.*

El presente Convenio entrará en vigor en la fecha que acuerden las partes, independientemente de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2005, excepto para las revisiones económicas, que tendrán una vigencia anual, o aquellos otros acuerdos que tengan que ser modificados anualmente, como pudieran ser aclaraciones necesarias al contenido de los artículos, actualización por modificaciones de leyes de rango superior vigentes en cada momento y condiciones laborables que así lo requieran. Los aspectos económicos retrotraerán sus efectos al 1.º de enero de cada año, a no ser que las partes negociadoras fijen otra retroactividad para la totalidad de los acuerdos o parte de ellos.

Los Convenios colectivos así negociados incorporarán una cláusula de revisión salarial, sin que ello trunque el objetivo de moderación salarial.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio, y en tanto no se sustituya por uno nuevo, se mantendrá el régimen establecido por el presente hasta que las partes afectadas se rijan por el nuevo convenio, con independencia de las facultades reservadas a la Autoridad Laboral por la Ley.

Artículo 3. *Prórroga y denuncia del Convenio.*

Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio completo dentro de los tres meses anteriores al término de su vigencia, tanto para su rescisión como para su revisión, iniciándose su negociación en el plazo máximo de un mes a partir de la finalización de dicha vigencia.

Si no mediara denuncia expresa, el Convenio se prorrogará en sus propios términos de año en año sin modificación alguna, excepto los acuerdos de carácter económico que serán revisados anualmente y cualesquiera otros que las partes negociadoras decidan.

El escrito de denuncia promoviendo la negociación se presentará ante el organismo competente y se dará traslado del mismo a la otra parte, debiendo contener exposición detallada de las materias objeto de su negociación, acompañándose certificación del acuerdo adoptado en tal sentido.

En el supuesto de que lo pactado en el presente Convenio fuera modificado por una disposición o norma de rango superior que incida en el contenido de dicho pacto, ambas partes se comprometen a realizar cuantas gestiones sean necesarias al objeto de adaptar el Convenio a la normativa legal vigente.

Cuando hay una denuncia del convenio, se comunicara por la parte denunciante a las restantes partes firmantes del mismo.

Si al finalizar el plazo de vigencia del presente Convenio, o cualquiera de sus prórrogas, se instare su revisión, se mantendrá el régimen establecido por el presente hasta que las partes afectadas se rijan por un nuevo Convenio, con independencia de las facultades reservadas a la Autoridad Laboral por la Ley.

Igualmente, se entenderá prorrogado en su contenido normativo durante el periodo de tiempo que media entre la fecha de finalización de su vigencia y la entrada en vigor del Convenio que lo sustituya.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad del Convenio.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente. En el supuesto de que la Autoridad Laboral no aprobase alguno de los artículos del Convenio, obligará a las partes a adaptar a la Ley el/los artículo/s que correspondan.

Artículo 5. *Garantías personales.*

Se respetarán las situaciones personales más beneficiosas que, consideradas globalmente y en cómputo anual, excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente con carácter personal y sin perjuicio de que estas posibles diferencias sean susceptibles de compensación o absorción por las mejoras que en dichos casos pudieran proceder.

Tal garantía será exclusivamente de carácter personal, sin que pueda entenderse vinculada a puestos de trabajo, categorías profesionales y otras circunstancias, por lo que el personal de nuevo ingreso no podrá alegar a su favor las condiciones más beneficiosas de que hayan disfrutado los trabajadores que anteriormente ocupasen los puestos de trabajo a que sea destinado o promovido.

Artículo 6. *Comisión de interpretación y vigilancia del Convenio.*

Al objeto de velar por la correcta aplicación y cumplimiento del contenido del presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con las normas contenidas en el mismo, así como de las dudas o conflictos que puedan surgir en su aplicación. Se constituirá en un plazo máximo de veinte días con posterioridad a la firma del Convenio.

La Comisión de interpretación y vigilancia estará compuesta por tres miembros representantes de los trabajadores designados por el Comité Intercentros e igual número de representantes de la empresa nombrados por la Dirección de la misma.

Estará compuesta obligatoriamente por miembros firmantes del presente Convenio, que conocerán preceptivamente de cuantas cuestiones puedan derivarse de la aplicación del mismo.

La Comisión de interpretación y vigilancia se reunirá a petición de cualquiera de las partes para tratar de asuntos propios de su competencia (Interpretación del Convenio), con la urgencia que cada asunto a tratar requiera y nunca en un plazo superior a ocho días.

Sin perjuicio de que las anteriores funciones no obstaculizarán las competencias respectivas de las jurisdicciones administrativas y contentiosas, ambas partes acuerdan como procedimiento a seguir, reunirse con carácter previo al ejercicio de las acciones legales que pudiesen corresponderles en cada caso, con objeto de resolver las controversias de carácter individual o colectivo que pudiesen plantearse.

Los miembros de la Comisión Paritaria podrán ser sustituidos a petición de la parte que representen.

Se establece como domicilio de la Comisión el situado en Gabriel García Márquez, 4 en Las Rozas (Madrid)

CAPÍTULO II

Organización del trabajoArtículo 7. *Norma general.*

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente, corresponde a la Dirección de la empresa, que la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

Podrá la Dirección, en el uso de sus facultades, adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales en el marco de la legislación vigente, guardando en la adopción de tales medidas la consideración debida a la dignidad humana del trabajador.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Con este objetivo, deberá existir mutua colaboración entre las partes integrantes de la empresa: Dirección y trabajadores.

La representación legal de los trabajadores velará porque en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculquen los derechos de los trabajadores.

A tal efecto, la Dirección de la empresa adoptará cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue necesario, así como cuantos métodos puedan conducir a un progreso técnico y económico de la empresa, sin perjudicar la formación profesional que el personal tiene el deber y el derecho de completar mediante la práctica diaria y estudio conducente a tal fin.

La empresa mantendrá informados a los representantes de los trabajadores de los proyectos que tenga al respecto.

Artículo 8. *Rendimiento normal o mínimo, habitual y óptimo o tipo.*

Se considera rendimiento normal o mínimo, y por lo tanto exigible, el 100 de la escala de valoración centesimal, que equivale al 75 de la norma británica y al 60 Bedaux.

Es el rendimiento de un operario retribuido por tiempo, cuyo ritmo es comparable al de un hombre con físico corriente que camine sin carga, en llano y línea recta a la velocidad de 4,8 kilómetros a la hora durante toda la jornada.

Rendimiento habitual es el que repetidamente viene obteniendo cada trabajador en cada puesto de trabajo, en las condiciones normales de su centro y un periodo de tiempo significativo.

Rendimiento óptimo es el 133, 100 u 80 en cada una de las escalas anteriormente citadas, y es equivalente a un caminar de 6,4 kilómetros/hora. Es un rendimiento que no perjudica la integridad de un trabajador normal, ni física ni psíquicamente, durante toda su vida laboral, ni tampoco le impide el desarrollo normal de su personalidad fuera del trabajo. Constituye el desempeño tipo o ritmo en el texto de la Organización Internacional del Trabajo «Introducción al Estudio del Trabajo».

En los casos de trabajadores que tengan reconocida por un Organismo Oficial una minusvalía superior al 33 por 100, les será exigido un rendimiento acorde con la misma.

Con carácter general y sin perjuicio de las facultades reconocidas a la empresa, las discrepancias que surgieren entre las partes sobre la medición y valoración de rendimientos y actividades o acerca de la aplicación de las técnicas de calificación de puestos de trabajo, serán objeto de examen conjunto por representantes de la Dirección de empresa y de los trabajadores y si hubiera desacuerdo, se estará a lo que disponga la autoridad competente en la materia.

Artículo 9. *Clasificación profesional.*

Con carácter transitorio y durante el periodo comprendido entre el 1 de enero del 2002 y el momento en que entre en vigor el sistema de clasificación profesional en Grupos Profesionales, se mantendrá vigente el actual sistema de categorías laborales establecido en el Convenio Colectivo anterior.

El procedimiento que se establezca para la aplicación de los Grupos Profesionales se recogerá en un anexo al presente Convenio.

CAPÍTULO III

Condiciones generales de ingreso, contratación y formaciónArtículo 10. *Ingresos.*

El ingreso de los trabajadores en «Patentes Talgo, Sociedad Anónima» se ajustará a las normas legales sobre colocación.

La Dirección de Recursos Humanos comunicará a los representantes de los trabajadores y a todo el personal de los centros de trabajo el puesto o puestos de trabajo que se prevé cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes, las pruebas de selección a realizar y la documentación a aportar por los aspirantes.

Para los puestos que no sean cubiertos por personal de plantilla tendrán preferencia los hijos e hijas de dicho personal y los huérfanos de trabajadores de la empresa, en igualdad de evaluación de las pruebas a las que la empresa someta a los aspirantes, siendo de exclusiva incumbencia de la misma el proceso de selección.

Dichos representantes tendrán derecho, si lo solicitan, a conocer los resultados de las pruebas aplicadas para cubrir puestos de trabajo que correspondan a categorías incluidas dentro del Convenio Colectivo, excepto los puestos de mando.

Artículo 11. *Periodo de prueba.*

El personal de nuevo ingreso estará sujeto a un periodo de prueba, necesario para que la empresa esté en óptimas condiciones para evaluar la adaptación de los nuevos trabajadores a sus puestos de trabajo. Se establece en las contrataciones con contrato indefinido, doce meses para todos los trabajadores siempre que no esté en contra de la legislación vigente, salvo en aquellos casos en que puedan suscribirse contratos temporales de acuerdo con la legislación vigente, en los cuales se aplicará el periodo de prueba máximo que permita la Ley.

El periodo de prueba deberá ser pactado por escrito.

Durante el periodo de prueba podrán rescindir ambas partes la relación laboral sin necesidad de comunicación previa y sin que haya derecho a indemnización alguna.

La situación de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, adopción y acogimiento, y cualquier otra causa de suspensión legal del contrato de trabajo no interrumpirá la duración del periodo de prueba.

Artículo 12. *Cese en la empresa.*

El personal que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito con al menos, la siguiente antelación a la fecha de su baja definitiva:

Titulados Superiores o Medios: Un mes.

Resto del personal: Quince días.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 13. *Reconocimiento médico de ingreso.*

De acuerdo con lo establecido en la Ley 31//1995 y demás que pudieran afectar a esta materia, la empresa, a través de su Servicio Médico de empresa o entidad que determine, realizará un reconocimiento médico previo a su ingreso, que determinara su aptitud para el trabajo a desempeñar.

Artículo 14. *Modalidades de contratación.*

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas generales legales sobre el empleo vigente en cada momento, comprometiéndose la empresa a la utilización de los diversos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

La empresa dará a conocer a la representación legal de los trabajadores la copia básica de los contratos realizados, así como los recibos de finiquito cuando termine la relación laboral, en caso de que así sea solicitado por el trabajador.

Artículo 15. *Acción positiva.*

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en las condiciones de trabajo de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Artículo 16. *Promoción en el trabajo.*

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. Teniendo en cuenta que la empresa presta un servicio público para un sector estratégico, la disposición de los trabajadores a atender las necesidades urgentes de los clientes, y aquellos compromisos incluidos en los contratos suscritos con los mismos, cuando se les solicite para ello, dentro o fuera de la jornada laboral, será incluida como un factor entre los que se utilicen par la promoción y ascensos de los trabajadores. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, serán de libre designación por la empresa.

2. Para el ascenso del resto de los trabajadores, la empresa establecerá un sistema de promoción profesional de conformidad con los criterios establecidos en el nuevo sistema de clasificación profesional.

3. En los casos de promoción interna la permanencia en el puesto de trabajo que abandonan los trabajadores afectados por la misma será de tres meses como máximo, garantizándose el solape necesario con el nuevo ocupante en cualquier caso.

En todo caso, las promociones y los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia del trabajador, así como las necesidades objetivas y organizativas de la empresa.

La profesionalidad puede adquirirse básicamente por dos vías: la formación como medio de adquisición de las competencias teórico-prácticas para el ejercicio de una profesión determinada; y la experiencia, como ejercicio de las competencias requeridas que dota al trabajador de la capacidad práctica para resolver correctamente con seguridad, calidad, eficacia y eficiencia necesarias las actividades profesionales. Y los méritos se harán realizando acciones positivas para la empresa, tales como atender incidencias, contribuir con la aportación de su trabajo fuera de jornada en momentos de necesidad para la empresa, etc.

Artículo 17. *Formación.*

Teniendo en cuenta que para la empresa la formación es un factor importante la superación de los diferentes cursos de formación que los trabajadores realicen serán tenidos en cuenta, como factor entre los que se utilicen para la promoción de los trabajadores.

Cuando la totalidad o alguna parte del tiempo de formación coincida con la jornada laboral, las horas coincidentes serán computadas como jornada a todos los efectos. Se abonarán como horas de presencia, siempre y cuando se trate de formación que represente una capacitación directa e ineludible de los trabajadores para realizar las tareas inherentes a su puesto de trabajo, las que se dediquen a estos cursos de formación, que rebasen la jornada laboral. Sólo las horas lectivas y nunca las empleadas como transporte.

Cuando, con motivo de un curso de formación, el trabajador deba comer fuera de su domicilio, si dicho curso lo ha recibido en un Centro de trabajo de la empresa donde existe comedor, se le suministrará la comida sin cargo, si el curso se celebra fuera de la empresa se le abonará el importe por comida que se recoge en el anexo «G».

En este último caso, se le abonará asimismo al trabajador los gastos de desplazamiento en transporte público necesarios para acudir al lugar donde se imparta el curso, previa justificación. En el caso de que el trabajador utilice vehículo propio para desplazarse, se le abonarán los kilómetros recorridos por este motivo, pudiendo ser estos desde el centro de trabajo al lugar donde se imparte el curso, contabilizando la ida y la vuelta. Si el comienzo o la finalización del desplazamiento se hace desde el lugar de residencia, será desde ese punto o hasta ese punto donde se contabilicen, así como el importe del estacionamiento previa justificación de los mismos, el precio por kilómetros será el que se estipula en el anexo «G».

Artículo 18. *Becas de estudio.*

A los trabajadores que cursen estudios universitarios en Universidades Públicas o Privadas Master o curso en centros privados que estén relacionados con la actividad de la empresa y que puedan tener, a juicio de la Dirección, aplicación a algún puesto dentro de la organización de la empresa, se les concederán becas de estudios cuya cuantía no podrá ser superior a la menor de las siguientes cantidades por programa formativo: El 75 por 100 del costo del mismo o la cantidad reflejada en el anexo «G», revisándose anualmente dicha cantidad dentro de la negociación colectiva, y teniendo en cuenta las limitaciones presupuestarias de cada año. Si por propia voluntad el trabajador solicitase su baja en la empresa antes de transcurridos dos años de haber superado con éxito

la totalidad de los estudios becados, deberá reintegrar a la empresa la totalidad de las cantidades percibidas.

Si la empresa prestara al trabajador becado el importe concedido con anterioridad a la terminación de los estudios becados el trabajador deberá abonar los intereses que devengue dicha cantidad al tipo de interés fijado por la empresa desde la concesión de dicho préstamo hasta la conclusión de los estudios. El importe del interés así calculado se le descontará de la cantidad prestada. En el caso de no superar con éxito los estudios becados deberá reintegrar la totalidad de la cantidad prestada.

Artículo 19. *Estudio de idiomas.*

En atención a la importancia que el inglés tiene en el desenvolvimiento de las actividades de la empresa, ésta se compromete a sufragar el 75 por 100 del coste del curso, teniendo en cuenta las siguientes normas:

Antes de iniciar cualquier curso o nivel, será necesario hacer una evaluación por el centro que imparte los estudios, con posibilidad de revisión por parte de la empresa, que será entregada a la misma con el deseo expreso de la iniciación del estudio. Esta evaluación fijará el nivel donde está situado en el conocimiento del idioma. Una vez realizado el curso o nivel, será necesario efectuar una segunda evaluación para analizar la superación y aprovechamiento del mismo.

El pago se efectuará a través de nómina, previa presentación de los recibos o facturas junto con la evaluación final del curso o nivel. No será abonada ninguna cantidad cuando sea por repetición de curso o nivel.

En el estudio de otros idiomas que puedan tener relación con la actividad de la empresa, será la Dirección la que determine si se concede compensación.

CAPÍTULO IV

Condiciones de trabajo

Artículo 20. *Jornada.*

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán una jornada anual de trabajo efectivo reflejada en el anexo «G», cuya distribución se fijará en los gráficos mensuales y calendarios anuales correspondientes de cada centro de trabajo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Al personal con horario fijo se le concederá cinco minutos de cortesía en la entrada al trabajo y por consiguiente no se considerara retraso a todos los efectos, dicho periodo.

Siempre que la duración de la jornada diaria exceda de seis horas continuadas, el trabajador tendrá derecho a un periodo de descanso de treinta minutos durante la misma. En el caso que la jornada sea partida tendrá derecho a un descanso de, al menos, cuarenta minutos. En ambos casos estos descansos no serán considerados como tiempo de trabajo efectivo.

A finales de año se confecciona un calendario anual para el año siguiente por cada centro, donde se establece la jornada y su distribución, fiestas, vacaciones y los distintos horarios de trabajo para cubrir las necesidades de la empresa. En caso de necesidad por averías o urgencias se alterará la hora normal de interrupción del trabajo para atender a las mismas.

Cuando un trabajador deba realizar su jornada laboral en un centro de trabajo distinto de aquel al que pertenece, dicha jornada la iniciará o finalizará, en su caso, en dicho centro y no en el suyo propio, comprometiéndose las partes a negociar las condiciones para cualquier centro distinto de los siguientes:

En Madrid: Las Rozas, Las Matas I, Las Matas II, Atocha, Chamartín y Fuencarral.

En Álava: Rivabellosa.

En Barcelona: San Andrés Condal, Sants y Casa Antúnez.

Las jornadas de trabajo que sean necesarias realizar en instalaciones ajenas a la empresa se harán teniendo en cuenta los horarios que en esos centros tengan establecidos. Los trabajadores afectados procurarán hacer al menos, en el periodo de desplazamiento, el numero de horas de su propio centro de trabajo y, si esto fuera imposible, se les computará dicho número de horas. En el caso de que en alguna o algunas jornadas del periodo de desplazamiento, hubieran realizado mayor número de horas que las de sus propios centros de trabajo y tuvieran que hacer menos en otra u otras jornadas, podrán utilizarse las horas de exceso para com-

pensar las de defecto o cobrar las horas de exceso y completar las de defecto.

Con independencia de los horarios establecidos en la empresa en la actualidad, la empresa podrá crear otros horarios en función de sus necesidades de organización o productivas a los que se incorporarán los trabajadores mediante adscripciones voluntarias o contrataciones específicas para la realización de horarios diferentes a los establecidos con carácter general.

Artículo 21. *Trabajo a turnos.*

En atención a la naturaleza de las actividades de la empresa, los centros de trabajo que estimen necesario la existencia de turnos, podrán fijarlos de tal manera que los trabajadores, con carácter general, conozcan con, al menos, una semana de antelación las cuatro semanas siguientes, la fijación del momento de la prestación de su trabajo.

Podrán producirse cambios en la jornada planificada sin el preaviso correspondiente, que será de obligada ejecución, por causas organizativas en base a imprevistos, ausencias de otros trabajadores o acumulación de tareas por incidencias.

En los casos urgentes o imprevistos en que sea necesaria la incorporación al turno de noche de trabajadores que estén en turno de mañana (bien sea a primera hora de la mañana o media mañana), siempre que no hayan transcurrido más de doce horas desde que se terminó una jornada hasta el comienzo de la siguiente, le será abonada dos horas de presencia como compensación o la reducción de una hora de la jornada que está realizando, para evitar el solape se podrá dar opción al trabajador de cobrar una hora y marcharse una hora antes, entendiéndose que estos cambios han de ser siempre por un hecho imprevisto y no por un turno programado. El trabajador que ha iniciado su trabajo a media mañana podrá optar en estos casos por completar su jornada o considerar la misma de descanso cobrando como extraordinarias las horas realizadas.

Se entiende como hecho imprevisto en este caso el acaecido el mismo día en que se dan las circunstancias indicadas.

Artículo 22. *Jornada de trabajo en domingos, festivos y sábados.*

El personal que trabaje domingos y festivos en turnos de día cumplimentará una jornada de trabajo inferior a la establecida en dos horas y treinta minutos, y será compensado con un día de descanso.

La consideración de la jornada del sábado será la misma que la de una jornada normal de lunes a viernes.

Para el personal dedicado al mantenimiento se establece una prima recogida en el anexo «G» por cada sábado, domingo o festivo que se tenga que trabajar sin estar grafiado, entendiéndose como lo publicado en los tablones. Esta misma cantidad será abonada cuando la suma de sábados y domingos sobrepasen en más de 30 al año y 4 en el caso de festivos. No son válidos a dicho efecto aquellos días grafiados que no hayan podido trabajarse por bajas médicas, ya que dichos días deberán ser cubiertos por otro trabajador y retribuido en su caso al mismo, ni aquellos que se trabajen para sustituir a un trabajador por acuerdo con el mismo, en cuyo caso se le computará al que lo tenía grafiado. El periodo para considerar estos valores comprenderá entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año. Este acuerdo no será válido para el personal de Circulación.

Para el personal de Las Rozas y Rivabellosa, así como para el personal de los centros de mantenimiento que no trabaja habitualmente en fines de semana se entenderá que tienen derecho a percibir el importe recogido en el anexo «G», siempre y cuando se les avise con una antelación inferior a treinta días de la necesidad de tener que trabajar ese sábado, domingo o festivo.

Cuando un trabajador tenga señalados uno o varios descansos y coincida una baja por I. T. con alguno de ellos, si tenía estipulado un solo descanso, el hecho de que éste coincida con dicha baja no determinará el señalamiento de un nuevo descanso. Si tuviera programados varios descansos seguidos, el segundo y los siguientes que coincidan con días de baja podrán volver a serle señalados en un momento posterior. Cuando el trabajador tenga fijado servicio para uno o varios domingos o festivos, si en dichos días le coincidiera una baja por I. T. disfrutará del descanso que le corresponda por el primero de dichos domingos o festivos con el mismo criterio señalado anteriormente.

Artículo 23. *Horas extraordinarias.*

Dada la estructura de la empresa, y teniendo en cuenta el carácter de servicio público y de los servicios encomendados en la misma, se establecen los siguientes criterios en esta materia:

A) Horas de presencia.

Tendrán esta consideración aquellas horas en las que el trabajador permanezca a disposición de la empresa, sin realizar trabajo efectivo por motivo de desplazamientos, cursos de formación dentro y fuera de la empresa, después de la jornada laboral, servicios de guarda y otras situaciones similares en las que el trabajador se encuentre a disposición de la empresa. También serán consideradas como presencia las que empleen en la puesta en marcha o cierre de los trabajos de los demás, aunque estas últimas su precio no sean inferiores a la de las horas extraordinarias. El valor de la hora de presencia corresponde al valor de la hora de trabajo limitada en el valor especificado en el anexo «G»:

B) Horas extraordinarias.

Toda hora de trabajo efectivo que exceda de la jornada diaria asignada en cómputo anual será considerada como extraordinaria,

Con carácter general, las horas extraordinarias que se realicen hasta el límite de ochenta anuales, serán retribuidas, al precio que se recoge en el anexo «B».

Cuando sea necesario realizar alguna hora extraordinaria por encima de dicho límite, el trabajador podrá optar por descansarlas con una retribución del 33 por 100 del valor de la hora de presencia por cada hora extraordinaria, o por descansar una hora y veinte minutos por cada hora extraordinaria realizada.

De manera excepcional, se podrá optar por descansar las horas extraordinarias realizadas a razón de una hora descansada por cada hora extraordinaria realizada y una retribución del 33 por 100 del valor de la hora de presencia sin haber alcanzado dicho límite legal a petición del trabajador, debidamente justificada ante su jefe, o a petición de la empresa, cuando sea ésta la interesada en que se descansen las horas extraordinarias en lugar de retribuirlas.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias con carácter exclusivo a efectos, tanto de su retribución, como de su descanso, las que se realicen una vez concluida la jornada laboral.

Este acuerdo se realiza sin perjuicio de que los trabajadores que lo deseen y la empresa se lo demande, pueden hacer las horas extraordinarias que la ley en cada momento establezca.

La realización de horas extraordinarias serán voluntarias excepto las de inexcusable y obligado cumplimiento las que se deba hacer como consecuencia de daños urgentes, averías de reparación inmediata e inaplazable, así como las estrictamente necesarias motivadas por suplencias en puestos de trabajo a turno, por ausencia del titular cuando no existe un preaviso de la falta al trabajo.

Las horas extraordinarias compensadas mediante descanso, así como las realizadas para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios o reparaciones urgentes, no se computarán a efectos del límite de las ochenta horas anuales, legalmente permitidas.

Artículo 24. *Nocturnidad.*

Las horas trabajadas desde las veintidós horas hasta las seis horas, así como las que fuera necesario realizar a partir de dicha hora, tendrán la consideración de horas nocturnas. Si se prolonga la jornada y hubiese una interrupción del tiempo de trabajo igual o superior a seis horas, las que se realicen a partir de las seis horas, tendrán la consideración de horas diurnas.

Si fuera necesario adelantar la jornada de noche con respecto a las horas habituales, sólo serán consideradas nocturnas las horas coincidentes con el periodo de nocturnidad indicado (veintidós horas a seis horas). Para que sean consideradas nocturnas las horas que se realicen a partir de las seis horas, será necesario haber cumplido al menos tres horas de jornada dentro del periodo de nocturnidad. La prima de nocturnidad solo se percibirá por las horas efectivas de trabajo.

Los valores correspondientes a las primas de nocturnidad quedan recogidas en el anexo «C».

No tendrán la consideración de horas nocturnas al efecto de la percepción de la prima de nocturnidad las que realicen los trabajadores contratados para trabajos nocturnos.

Los trabajadores con cincuenta y cinco años cumplidos podrán solicitar a la dirección ser excluido del turno de noche y está tratará de sustituirlos en la medida de lo posible.

Artículo 25. *Vacaciones.*

Para todo el personal se fijará un calendario anual con la distribución del periodo vacacional y el número de días opcionales a que tendrá derecho

en función de las horas de jornada anual y el número de horas de trabajo diario, lo que determinará el número de días de trabajo al año y, consecuentemente, los días de vacaciones y los puentes, una vez descontados sábados, domingos y festivos.

El periodo de disfrute será del 1 de enero al 31 de enero del año siguiente. En ningún caso podrán sustituirse los días de vacaciones por días de trabajo remunerado económicamente.

Turnos de vacaciones.—En los Centros de Mantenimiento se establece, como norma general, cuatro turnos de vacaciones; sin perjuicio de que, en departamentos concretos, el Jefe del mismo, de acuerdo con la Jefatura del Centro, pueda establecer menos turnos. Dentro de estos turnos hay establecidos dos periodos de vacaciones y un resto de días opcionales. Los turnos quedan establecidos de la siguiente forma.

Las Matas I:

Turno 1: Del 22 de junio al de 15 julio y del 27 de diciembre al 2 de enero (ambos inclusive).

Turno 2: Del 16 de julio al 8 de agosto y del 20 de diciembre al 26 de diciembre (ambos inclusive).

Turno 3: Del 9 de agosto al 31 de agosto y del 3 de enero al 10 de enero (ambos inclusive).

Turno 4: Del 1 de septiembre al 24 de septiembre y la Semana Santa, comenzando el lunes Santo y terminando el lunes de Pascua (ambos inclusive).

Las Matas II:

Turno 1: Del 22 de junio al 15 de julio y del 26 de diciembre al 1 de enero (ambos inclusive).

Turno 2: Del 16 de julio al 8 de agosto y del 19 de diciembre al 25 de diciembre (ambos inclusive).

Turno 3: Del 9 de agosto al 31 de agosto y 2 de enero al 9 de enero (ambos inclusive).

Turno 4: Del 1 de Septiembre al 24 de septiembre y la Semana Santa, comenzando el lunes Santo y terminando el lunes de Pascua (ambos inclusive).

Barcelona:

Turno 1: del 20 de junio al 19 de julio (ambos inclusive).

Turno 2: del 20 de julio al 18 de agosto (ambos inclusive).

Turno 3: del 19 de agosto al 17 de septiembre (ambos inclusive).

Turno 4: del 19 de diciembre al 7 de enero y la Semana Santa, comenzando el sábado anterior a la Semana Santa y terminando el martes de Pascua (ambos inclusive).

Los turnos de vacaciones tendrán la rotación que se determina a continuación:

	Las Matas I y II				Barcelona			
	1	2	3	4	1	2	3	4
1 ^{er} año	1	2	3	4	1	2	3	4
2. ^o año	3	1	4	2	2	3	4	1
3. ^o año	4	3	2	1	3	4	1	2
4. ^o año	2	4	1	3	4	1	2	3

Y así sucesivamente.

A los turnos establecidos de vacaciones no podrán añadirse días por descansos acumulados, a no ser que sean anteriores al comienzo del primer turno o a continuación del cuarto turno, Esto también puede hacerse con los días opcionales.

Los turnos de trabajo establecidos podrán intercambiarse entre dos compañeros que desempeñen las mismas funciones. Previa autorización de la Jefatura.

La renuncia al turno de vacaciones en el período estival para los centros de Las Matas I y II, y el turno de Navidad para el centro de Barcelona, para disfrutarla fuera del mismo, será compensada con una cuantía económica, determinada en el anexo «G» como «bolsa de vacaciones», cuyas condiciones están desarrolladas en el artículo que lleva su nombre.

No será admitido cubrir el hueco que ha dejado un trabajador que cobra la bolsa de vacaciones.

El resto de días sobrantes que quedan de los establecidos en los turnos serán considerados como días opcionales que se tomarán a petición de los interesados, siempre que las necesidades de trabajo lo permitan.

Para el personal de Circulación los días de exceso serán señalados de una forma regular dentro de su gráfico fuera del período vacacional.

No se considerarán interrumpidas las vacaciones cuando con posterioridad a su inicio se produzca una situación de baja por IT derivada de enfermedad o accidente no laboral, ni por otros permisos coincidentes.

Los días sacados del período vacacional o los opcionales podrán distribuirse en varios períodos y no tendrán las mismas condiciones establecidas para el período estival, pues al ser gráficos por petición del trabajador se perderán cuando exista coincidencia con baja por I.T., no se perderán cuando dicho período sea fijado por la empresa.

Artículo 26. *Permisos retribuidos.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo máximo que en este artículo se desarrolla.

Permiso por alumbramiento de esposa.—Dos días laborables, si es en el lugar de residencia.

Permiso por ingreso de familiar en centro hospitalario.—Se concederá este permiso cuando se produzca un internamiento por dicha causa en un centro hospitalario, independientemente de que exista intervención quirúrgica o no, de familiares del trabajador de primer grado de consanguinidad y afinidad (cónyuge, padres, hijos y suegros) con arreglo a la siguiente norma:

Tiempo de permanencia del enfermo en el centro hospitalario:

- a) Durante diez horas, corresponde: Un día de permiso.
 - b) A partir de dos noches o treinta y seis horas: Dos días de permiso.
- Entendiendo como período nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas.

Si el ingreso de familiares del trabajador es de segundo grado de consanguinidad y afinidad (hermanos, cuñados, nietos y abuelos), se concederá Un solo día de permiso a partir de diez horas de ingreso.

El trabajador podrá tomar como máximo los días señalados cuando los necesite, siempre que dichos días coincidan con el período de internamiento del familiar en el centro hospitalario. Si los días de internamiento coincidiesen con vacaciones, descansos o festivos, no serán señalados nuevos días para asistencia al enfermo, a no ser que el internamiento rebasara los conceptos anteriormente señalados.

En el caso de que un trabajador reciba un aviso de ingreso urgente de un familiar de primer grado en el transcurso de la jornada laboral, interrumpirá la misma para asistir al familiar ingresado, pudiendo tomar con posterioridad dentro del período de ingreso, como parte del permiso que le corresponde, las horas trabajadas de dicha jornada laboral.

Muy importante: Se pedirá en todos los casos justificante con expresión de la hora y día de ingreso y la hora y día de salida del centro hospitalario.

Permiso por intervención quirúrgica.—Se concederá por el tiempo necesario de coincidencia con la jornada laboral, a la que se añadirá dos horas por desplazamiento, para todas aquellas intervenciones de familiares de primer grado de afinidad y consanguinidad, cuando la estancia en el centro hospitalario no se prolongue durante toda la noche, o al menos 10 horas, en cuyo caso se aplicaría lo expresado en el apartado de permiso por enfermedad grave de familiar.

Muy importante: Se pedirá en todos los casos justificante con expresión de la hora y día de ingreso y la hora y día de salida del centro hospitalario.

Permiso por fallecimiento de familiares.—El permiso es de tres días naturales, si es en el lugar de residencia. La concesión de este permiso será para el fallecimiento de hijos en el grado de consanguinidad, y padres en los grados de consanguinidad y afinidad. Dos días naturales en los casos de abuelos, nietos y hermanos en los grados de consanguinidad y afinidad, e hijos en el grado de afinidad, y de cinco días naturales en el caso de fallecimiento del cónyuge.

Los permisos de enfermedad grave de familiar y de fallecimiento de familiares pueden adicionarse entre sí, Así, por ejemplo, en el caso de la enfermedad grave seguida de fallecimiento, se resolverá con la concesión de los dos permisos existentes. En el caso de desplazamiento fuera del lugar de residencia, se aplicará la ampliación del permiso una o dos veces, según que ambos sucesos se hubieran producido seguidos o separados en el tiempo y de que en este último caso hubiera sido necesario un segundo desplazamiento.

Ampliación de los permisos anteriormente especificados por desplazamientos.—La ampliación de los permisos por motivo de desplazamiento será de un día natural para los casos en que la distancia entre el domicilio habitual del trabajador y el lugar donde se haya producido el hecho causante sea superior a 200 kilómetros, y de dos días naturales si dicha distancia es superior a 400 kilómetros.

Permiso por matrimonio propio.—Al contraer matrimonio se tendrá derecho a disfrutar un permiso de quince días naturales.

Permiso por matrimonio de familiares.—Será de un día natural coincidiendo con la fecha de celebración para los siguientes familiares: hermanos, hijos o padres, en el grado de consanguinidad, y hermanos por afinidad.

Permiso por traslado de domicilio.—Se concederá un día natural por traslado del domicilio habitual del trabajador a un nuevo domicilio, se exigirá la presentación que acredite el cambio de domicilio con el certificado de empadronamiento.

Permisos por asuntos oficiales.—Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. No tendrán tal consideración los permisos que se soliciten para renovaciones del documento nacional de identidad, pasaporte, permiso de conducir, citaciones de la Inspección de Hacienda u otros organismos de la Administración Pública o Local, etc. En cuanto a la asistencia a juicios a los que el trabajador haya sido citado oficialmente, sólo se concederá permiso retribuido cuando la asistencia a dichos actos por parte del trabajador lo sea en calidad de testigo o perito en procesos penales y sólo en calidad de testigo en procesos civiles y laborales.

El tiempo retribuido por este concepto no podrá superar la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

Permiso por asistencia a Comisiones.—Se clasificarán dentro de este concepto las ausencias colectivas, autorizadas por el responsable de cada centro de trabajo, con motivo de asistir a algún acto social o familiar, como por ejemplo: Bodas, entierros, funerales, etc.

La comisión que la empresa nombra en los entierros o funerales, siempre que haya coincidencia con el horario de la jornada laboral y que los hechos se desarrollen dentro del límite de la misma provincia, se atenderá a las siguientes normas:

En los casos de familiares de primer grado (fallecimiento de padre, madre o hijos) en el grado de consanguinidad, la representación nombrada para la asistencia al acto será de diez personas como máximo para el personal perteneciente al mismo centro de trabajo; en el caso de Madrid, donde existen otros centros de trabajo, la comisión que pueda ser nombrada en distinto centro será de un máximo de cinco personas.

En los casos de familiares de segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad, la representación máxima será de tres personas pertenecientes exclusivamente al mismo centro de trabajo.

En aquellos casos en que el número de personas que quiera asistir al acto fuera superior al número máximo asignado por la Empresa, dichas personas tendrán autorización para su asistencia, pero el tiempo empleado por las personas que sobrepasen a las estipuladas será descontado como tiempo de permiso particular entre todos los asistentes.

El medio de transporte para acudir al acto será siempre por cuenta de los interesados y no de la Empresa. Por ello, no se abonará nada en concepto de kilometraje.

Únicamente cuando sea por el fallecimiento de un trabajador en activo pondrá la Empresa los medios necesarios.

En el caso que la hora del entierro sea coincidente con el tiempo considerado como velada, después de tener jornada realizada, será por cuenta del trabajador, y en ningún caso podrá ser abonado como horas extraordinarias, ni de presencia, por lo que no se podrá obligar a la asistencia como comisión.

Permiso por asistencia a consultas médicas.—Se concederá permiso retribuido por el tiempo necesario para la asistencia a consultas médicas de especialidades de la Seguridad Social o de la Colaboradora cuando coincidan el horario de consulta y el de trabajo, siempre que exista evidencia que pueda ser demostrada por cualquier prueba razonable de que dicha consulta no puede ser celebrada fuera del horario de trabajo. La consulta deberá ser prescrita por el facultativo correspondiente. Como justificación, será necesario presentar el volante de la referida prescripción o certificación de asistencia.

En los centros de trabajo donde está establecido horario flexible se entenderá que hay coincidencia entre el horario de consulta y el de trabajo cuando aquélla se produzca dentro del período comprendido entre la hora superior de entrada y la inferior de salida, no considerándose como tiempo coincidente el prescrito para el desayuno.

Muy importante: Se pedirá en todos los casos justificante con expresión del día y la hora de entrada y salida a la consulta médica. Se concederá este permiso por el tiempo necesario de coincidencia con la jornada laboral a la que se añadirá dos horas por desplazamiento.

Permiso por preparación al parto.—Cuando los cursos de preparación al parto se impartan en horario coincidente con la jornada de trabajo

se concederá por el tiempo indispensable, previo aviso, justificando que es necesaria su realización dentro de la jornada de trabajo por no existir otros cursos de preparación al parto programados fuera de esa jornada de trabajo.

Permiso por paternidad adoptiva.—El permiso será de dos días naturales.

Por cada tres meses de desplazamiento continuado.—Serán cuatro días laborables en el domicilio de origen, que podrán sustituirse, de acuerdo con el interesado, por cualquier fórmula de descanso al final del desplazamiento o por viajes pagados por la Empresa al domicilio de origen en fines de semana.

Permiso para asistencia a exámenes y preparación de los mismos.—Se concederá por el tiempo necesario, hasta un total de cuarenta horas al año, para exámenes o pruebas definitivas de aptitud, estudios de Formación Profesional y estudios Medios o Superiores en Facultades o Escuelas especiales o profesionales, siempre que sean estudios que tengan alguna relación o aplicación en la Empresa. Los trabajadores que deseen hacer uso de los días indicados deberán solicitarlo a la Dirección. A la solicitud, que deberá presentar al inicio del curso académico, se acompañará comprobante de haber realizado la matriculación.

No serán retribuidos estos permisos en el supuesto de que se produzcan repeticiones de cursos o de asignaturas en un número importante. Disfrutadas las horas concedidas, el trabajador deberá justificar la realización del examen. Cuando el trabajador se matricule en un número de asignaturas inferior a la totalidad de las que compongan el programa del curso académico que esté realizando, los días de permiso retribuido para exámenes debidamente justificados se le concederán en la proporción que dichas asignaturas representen con respecto a la totalidad de las del curso.

Normas y aclaraciones de conceptos para la concesión de permisos retribuidos.—Todos los permisos retribuidos que se conceden en días naturales se entiende que deben coincidir con la fecha de los hechos que los motivan, pudiendo dicha fecha coincidir con días en que ya se ha realizado la jornada laboral, o con los dos primeros días de descansos programados, lo que no será motivo para señalar nuevos días de permisos o descansos en función de dicha circunstancia.

No se considerará como primer día de permiso retribuido en los casos de fallecimiento de familiares de primer grado de consanguinidad y afinidad aquel en que se haya realizado íntegramente la jornada.

Los beneficiarios de la concesión de permisos retribuidos están obligados a presentar los justificantes razonables que les exija la Empresa en el plazo más breve posible. En el supuesto de no cumplimentarse este requisito perderán el derecho a los permisos y los días de ausencia se considerarán como faltas injustificadas al trabajo.

Artículo 27. *Permisos no retribuidos.*

Permisos por asuntos particulares extraordinarios.—Para los casos no previstos en los anteriores apartados, la Empresa permitirá que las horas necesarias sean recuperadas con posterioridad. En los centros de trabajo donde no haya jornada flexible, la recuperación del permiso podrá hacerse mediante la acumulación de horas concedidas hasta completar una jornada de trabajo y ser sustituida por un día de vacaciones o exceso de jornada.

Estos permisos deberán solicitarse con una antelación mínima de dos días, a no ser que se trate de casos imprevistos. La concesión de estos permisos será siempre facultad de la Jefatura del centro, en función de la organización del trabajo y de la naturaleza de la petición que motiva el permiso.

Ampliación de los permisos.—De concurrir circunstancias excepcionales que, a juicio de la Dirección, pudieran hacer insuficientes, en algunos casos, los días de permiso previstos para cada supuesto, el Departamento de Recursos Humanos o la Jefatura del Centro podrán autorizar la ampliación de dichos períodos por el tiempo que juzgue necesario en cada caso, en función de dichas circunstancias. Para todos aquellos supuestos no contemplados específicamente en el presente Convenio, se estará a lo que sobre los mismos establezca la legislación vigente en cada momento.

Artículo 28. *Maternidad.*

A efectos de la protección por maternidad, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma interrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante, lo anterior y, sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la reincorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad y menor de dieciocho años cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, podrán disfrutarse en régimen de jornada a tiempo parcial, en los siguientes términos y de conformidad, en su caso.

Será imprescindible el acuerdo previo entre el empresario y el trabajador afectado, que podrá celebrarse tanto al inicio del descanso correspondiente como en un momento posterior y podrá extenderse a todo el período de descanso o a parte del mismo, sin perjuicio de lo dispuesto en la letra A) siguiente.

El disfrute a tiempo parcial del permiso de maternidad se ajustará a las siguientes reglas:

A) Este derecho podrá ser ejercido tanto por la madre como por el padre y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del período de descanso. En el caso de parto, la madre no podrá hacer uso de esta modalidad de permiso durante las seis semanas inmediatas posteriores al mismo, que serán de descanso obligatorio.

B) El período durante el que se disfrute el permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice.

C) El disfrute del permiso en esta modalidad será ininterrumpido. Una vez acordado, sólo podrá modificarse el régimen pactado mediante nuevo acuerdo ente el empresario y el trabajador afectado, por iniciativa de éste y debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.

D) Durante el período de disfrute del permiso de maternidad a tiempo parcial, los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

El tiempo en el que el trabajador preste servicios parcialmente tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, manteniéndose suspendida la relación laboral durante el tiempo restante. En estos supuestos no será de aplicación las reglas, establecidas para los contratos a tiempo parcial en el artículo 12 del E.T. y sus normas de desarrollo.

El permiso de maternidad a tiempo parcial será incompatible con el disfrute simultáneo por el mismo trabajador del permiso por «lactancia de un menor de nueve meses», permiso o reducción de jornada por «hospitalización de neonatos» o reducción de jornada por «guarda legal». Será asimismo incompatible con el ejercicio del derecho a la excedencia por cuidado de familiares.

Lactancia y hospitalización de neonatos.—Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los permisos o reducciones de jornada por lactancia, hospitalización de hijos a continuación del parto corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 29. *Licencias sin sueldo y excedencias.*

Licencia sin sueldo.—En casos extraordinarios, debidamente acreditados, se podrán conceder licencias por el tiempo preciso, sin percibo de haberes, con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad y vacaciones.

Será necesario tener una antigüedad mínima de un año en la empresa y se concederá como máximo por tres meses.

Excedencia voluntaria.—El trabajador fijo en plantilla que tenga una antigüedad mínima en la Empresa de un año, tendrá derecho a excedencia voluntaria por un período no menor de dos años ni mayor de cinco años siempre concretando el tiempo solicitado.

La excedencia deberá entenderse siempre concedida sin derecho a remuneración mientras dure, y no podrá ser utilizada para prestar servicios en Empresa similar o que implique competencia, salvo autorización expresa y por escrito para ello, entendiéndose que, de infringir esta norma, el interesado cancela voluntariamente su vinculación a la Empresa y pierde su derecho a reincorporarse a la misma. El tiempo que el trabajador permanezca en excedencia voluntaria no será computable a ningún efecto.

Para acogerse a otro período de excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de trabajo efectivo en la Empresa de, por lo menos, cuatro años.

La petición de excedencia se formulará por escrito y con un mes de antelación como mínimo. La reincorporación deberá ser solicitada igualmente con un mes de antelación a la fecha de finalización del disfrute de la excedencia y también por escrito, cuando la solicitud de la reincorporación de la excedencia no se formularé o su formulación se efectuara fuera de plazo señalado, quedara nulo y sin efecto al derecho preferente del trabajador excedente al reingreso.

El trabajador excedente tendrá derecho al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

Excedencias forzosas:

Excedencia por cuidado de hijo y familiares.—Los trabajadores tendrán derecho aun período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, a los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Esta excedencia por cuidado de hijos y familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva

de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El primer año de excedencia por cuidado de hijo será considerado como período de cotización efectiva.

Reducción de jornada por guarda legal.—Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada y proporcional de salario no inferior a un tercio ni superior a la mitad.

El empresario puede limitar el ejercicio simultáneo del derecho a reducción de jornada por guarda legal de menores, atención de disminuidos o cuidado de parientes, con fundamento en el funcionamiento de la empresa, cuando sean varios los beneficiarios respecto de un mismo sujeto causante.

La reincorporación a la jornada ordinaria deberá ser preavisada por el trabajador con una antelación mínima de quince días.

La excedencia forzosa, dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

Excedencia por cargo público.—Los trabajadores que ostenten un cargo de representación sindical u otros de carácter público, podrán obtener la situación de excedencia en la Empresa durante el período del desempeño del cargo, si sus tareas sindicales o públicas exigen una dedicación incompatible con el cumplimiento de sus obligaciones laborales, previo informe del organismo sindical o público correspondiente.

El tiempo de este tipo de excedencia se computará como de servicio activo.

El excedente tendrá derecho a ocupar la plaza o el puesto de trabajo que venía desempeñando, siempre que se reintegre antes de un mes a partir de su cese en el cargo público o sindical.

CAPÍTULO V

Condiciones económicas

Artículo 30. *Retribuciones.*

El nivel retributivo del personal en el presente convenio viene especificado en el Anexo «A» que comprende las percepciones económicas de sueldo base, calificación personal y prima de cargo.

Además de las citadas retribuciones se adicionarán en su caso complementos personales, como puedan ser: antigüedad, objetivos, nocturnidad, horas extraordinarias y cualquier tipo de pluses y complementos establecidos o por establecer, además de las percepciones no salariales.

Artículo 31. *Pagas extraordinarias.*

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias anuales cada una de las cuales estará integrada por las retribuciones señaladas en el Anexo «A» más la antigüedad cuando proceda.

El período de devengo de las referidas pagas será semestral, abonándose la de verano con la nómina de junio y la de Navidad con la nómina de diciembre adelantándose al día 20.

Dichas pagas extraordinarias se devengarán semestralmente en proporción al tiempo trabajado dentro del semestre, y no se devengarán mientras duren las causas de suspensión de contrato previstas en el artículo 45 del E.T., a excepción de incapacidad temporal y maternidad.

Artículo 32. *Antigüedad.*

El trabajador percibirá un complemento personal por antigüedad en la empresa, que devengará por trienios completos. Su cuantía será del 3 por ciento del sueldo base, abonándose de la forma siguiente:

Ingresados en el primer trimestre: 1 de enero del año de devengo.

Ingresados en el segundo trimestre: 1 de abril del año devengado.

Ingresados en el tercer trimestre: 1 de julio del año devengado.

Ingresados en el cuarto trimestre: 1 de octubre del año devengado.

La empresa entregará un premio a la antigüedad a todo el personal que cumpla veinticinco años de trabajo continuado al servicio de la misma.

Artículo 33. *Retribución variable.*

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan un sistema de retribución variable ligada a los resultados económicos de la empresa, y a las que alcancen los propios trabajadores con carácter individual o colectivo destinado a implicar a todos sus empleados en la consecución de los objetivos de la empresa.

Los objetivos serán fijados siempre que sea posible antes de finalizar el año o como fecha límite el 31 enero del año siguiente, y trimestralmente será realizado su seguimiento.

La regulación de dicha retribución quedará recogida en los correspondientes procedimientos que se pactarán entre las partes.

Artículo 34. *Prima de presentismo.*

Se concederá a todos los trabajadores que tengan cualquiera de las categorías reflejadas en las tablas de este Convenio y que no falten al trabajo por enfermedad, accidente o permisos retribuidos por causas médicas (consultas, pruebas diagnósticas, análisis clínicos, etc.) tanto para el personal con horario flexible como el personal con horario fijo.

La prima de presentismo estará dividida en trimestres naturales.

En el mes de ingreso en la empresa sólo se percibirá este premio cuando la incorporación al trabajo se produzca el primer día laborable del trimestre correspondiente. Tampoco se percibirá en el trimestre de la baja en la empresa, excepto cuando el trabajador permanezca en la misma hasta el último día laborable del trimestre.

El importe trimestral para ambos colectivos queda reflejado en el anexo «G».

El descuento a efectuar por las causas expresadas anteriormente será a razón de un 6,25 por 100 del valor trimestral por cada hora perdida.

En el caso de que un trabajador con horario fijo tenga un retraso en la entrada al trabajo, éste no tendrá una penalización en la prima de presentismo, pero dicho tiempo tampoco será computado como tiempo de trabajo a todos los efectos, y será un débito en su contador de horas, este débito lo podrá recuperar cuando su jefatura y el interesado lo acuerden, no pudiéndose recuperar en el día del hecho causante, todo ello sin perjuicio de lo que se contempla en el capítulo de régimen disciplinario.

A los efectos de la pérdida de la prima de presentismo no se tendrán en cuenta las dieciséis semanas de ausencia por baja maternal de los trabajadores.

Artículo 35. *Accidente Laboral y Plus por días sin accidente.*

Accidente Laboral.

Será considerado como accidente laboral el acaecido en los centros de trabajo de la empresa o aquellos que el trabajador este desarrollando las tareas de trabajo encomendadas por la misma. Cuando el hecho ocurre dentro del centro, deberá ser comunicado de manera inmediata al mando bajo cuya responsabilidad se encuentre el trabajador accidentado en el momento del accidente en el momento del mismo, cualquiera que sea la importancia de la lesión sufrida. Si dicho mando no estuviera presente o existieran dificultades para su inmediata localización, deberá comunicarse al compañero más próximo al lugar del suceso. En caso de no seguirse el procedimiento indicado, el accidente será considerado como no laboral a todos los efectos.

Plus por días sin accidente.

Se establece un plus de días sin accidente para el personal de los centros de Mantenimiento y Fabricación para todas las categorías de la tabla de Convenio, que se cobrará cada treinta días consecutivos sin accidente es decir a los treinta, sesenta, noventa, etc., En una escala porcentual con relación al número de trabajadores del centro.

No tendrán la consideración de accidente laboral a los efectos de este plus, los accidentes producidos «in itinere».

El devengo se realizara al mes siguiente de su cumplimiento.

Para poder determinar el valor a establecer en el cobro con relación al número de trabajadores del centro, cuando haya fluctuación en el número de personas entre dos valoraciones, se tomará como valor el número de trabajadores que hay en el centro en el día que se cumplen los treinta, sesenta, noventa días.

La tabla para la valoración en euros es la siguiente:

Número trabajadores	30 días sin accid.	60 días sin accid.	90 días sin accid.
0-24	1,20	1,50	1,95
25-49	2,25	3,00	3,91
50-74	3,31	4,51	6,01
75-99	4,51	6,01	8,11
100-124	5,71	7,51	9,92
125-149	6,76	9,02	12,02
150-174	7,81	10,52	13,82

Número trabajadores	30 días sin accid.	60 días sin accid.	90 días sin accid.
175-199	9,02	12,02	15,93
200-224	10,22	13,52	18,03
225-249	11,42	15,03	19,83
250-274	12,32	16,03	21,94
275-299	13,52	18,03	24,04
300-324	14,57	19,53	25,84
325-349	15,63	21,04	27,95
350-374	16,68	22,54	30,05
375-399	17,73	24,04	31,85
400-429	18,78	25,54	33,96
425-449	19,83	27,05	36,06
450-474	20,89	28,55	37,86
475-499	21,94	30,05	39,97

Los accidentes que puedan sufrir trabajadores desplazados de centros de trabajo o empresas pertenecientes al grupo Talgo se computarán a estos efectos en el centro de trabajo donde se produzcan.

Artículo 36. *Bolsa de vacaciones.*

Para el personal de los centros de Mantenimiento (Las Matas I, Las Matas II) que renuncien a las vacaciones durante el periodo estival, y para el periodo estival y el periodo de Navidad para el centro de Mantenimiento de Barcelona, dará paso al cobro de una bolsa de vacaciones, que queda establecida en el anexo «G».

Para poder optar a dicha bolsa las vacaciones, éstas deberán ser disfrutadas fuera del periodo vacacional establecido en Convenio (del 15 de junio al 24 de septiembre, ambos incluidos).

La norma que rige la percepción de la bolsa de vacaciones es la siguiente:

La petición habrá de hacerse antes del comienzo del primer turno, a su jefe inmediato, o por quien efectúa la distribución de las tareas por gráfico, quienes comunicarán a la oficina administrativa esta petición junto con la fecha fuera de turno en que las quiere disfrutar. Si hubiera coincidencia de varios trabajadores en la petición para el disfrute de los días no disfrutados en el periodo vacacional, se tendrán que tomar en cuenta las necesidades del trabajo por sí no pudieran concederse en la misma fecha.

Durante el periodo establecido el trabajador no podrá tomar días de vacaciones ni descansos que no sean generados dentro de dicho periodo.

Cuando el trabajador quiera tomar uno o varios días en el periodo de verano ya indicado tendrá un descuento progresivo de la bolsa según se indica a continuación:

Por un día laborable perderá un diez por 100 del importe total de la bolsa.

Por tres días laborables se perderá un veinticinco por 100 de la bolsa.

Por cinco días se perderá un cincuenta por 100 de la bolsa.

Por siete días se perderá la totalidad de la bolsa.

No afectará a estos descuentos los permisos retribuidos recogidos en el presente Convenio.

Esta bolsa de vacaciones podrá darse al personal de Oficinas Centrales y la Factoría de Rivabellosa cuando sea necesario disfrutar las vacaciones fuera del periodo establecido para los Centros de Mantenimiento, comprendido entre el 15 de junio y el 24 de septiembre, por orden y necesidades de la empresa y no por elección propia.

El pago de la bolsa se realizará en el mes de octubre, una vez contabilizada la asistencia durante el periodo estival.

Artículo 37. *Pago de haberes.*

El abono de salarios se realizará en el modelo de recibo de nómina acordado.

El pago de salarios se realizará mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente o libreta de ahorro que comunique el trabajador, por escrito, a la Dirección de Recursos Humanos. La anotación bancaria que acredite la realización de la transferencia sustituye a la firma del recibo de nómina.

El pago de salarios se realizará mensualmente, según los siguientes criterios:

Los conceptos fijos se abonan en el propio mes en que se han devengado.

Los conceptos variables (horas extraordinarias, primas o pluses, etc.) se abonarán al mes siguiente de su realización.

En ambos casos la orden bancaria del pago de haberes se realizará el primer día laborable de los últimos cinco días de cada mes.

CAPÍTULO VI

Desplazamientos

Artículo 38. *Dietas.*

A los trabajadores que, por necesidades de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos para realizar su actividad fuera de la provincia en que este ubicado su centro de trabajo y que les impida realizar sus comidas habituales o pernoctar en su domicilio habitual, se le aplicarán las compensaciones de dietas recogidas en el anexo «G».

Para la percepción de estas dietas se establecen las siguientes normas:

Dieta de comida.

Se percibirá cuando el inicio del viaje se realice antes de las quince horas, entendiéndose como inicio, en el caso del tren, la salida del mismo. Si se utiliza el avión como medio de transporte se considerará como inicio la hora de presentación en la terminal para embarque establecida en el billete. Igualmente, se percibirá dicha dieta cuando la llegada a la estación o la salida de la terminal del aeropuerto sea después de las quince horas

Dieta de cena.

Se percibirá cuando el inicio del viaje se realice antes de las veintitrés horas, entendiéndose como inicio, en el caso del tren, la salida del mismo. En el caso del avión se considerará como inicio la hora de presentación en la terminal para embarcar establecida en el billete. Igualmente, se percibirá dicha dieta cuando la llegada a la estación o aeropuerto sea después de las veintitrés horas.

Dieta de desayuno.

Se percibirá cuando el inicio del viaje se realice antes de las ocho horas o cuando la llegada sea después de las ocho horas, con los mismos condicionantes expresados en las dietas de comida y cena.

Compensación por viajes en trenes de camas.

Percibirán la compensación por viaje nocturno recogida en el anexo «G», los trabajadores que realicen el viaje en tren camas de noche con plaza. Dicha compensación estará sujeta a retención a cuenta del IRPF.

No se percibirá esta compensación en los trenes camas cuando sea abonada una retribución por horas de viaje nocturno.

Compensación por viajes en vuelos nocturnos internacionales.

Percibirán la compensación por viaje nocturno recogido en el anexo «G» los trabajadores que realicen el viaje en avión que haga su recorrido durante toda la noche, además de devengar la dieta de manutención correspondiente, aunque alguna comida se le suministre en el avión. La compensación por viaje nocturno estará sujeta a retención a cuenta del IRPF.

En los vuelos internacionales como los que realizan los trabajadores que regresan de Seattle, Kazajastán o destinos similares que tienen su llegada al aeropuerto de destino por la mañana de días laborables para el trabajador que lo realiza se le considerará a dicho trabajador cumplida la jornada de dicho día, sin que tenga obligación de realizarla.

Normativa general para dietas.

En caso de que el trabajador realice su actividad en otro centro de trabajo de la empresa con servicio de comedor y tenga derecho a percibir el concepto de dieta de comida o desayuno, y éstos le sean suministrados por dicho centro, al importe de la dieta que le corresponde se le descontará el importe íntegro del coste real de la comida o desayuno.

No se devengará el importe de las dietas de desayuno, comida o cena correspondientes cuando, por razones de invitación, hayan sido abonadas por otra persona o entidad relacionada con la empresa, incluida la propia empresa o bien esté incluida la manutención en el billete de transporte.

En las salidas fuera de España, las dietas de desayuno, comida o cena serán incrementadas en un 50 por 100 más. Quedando excluido de esta consideración el personal de Circulación.

El alojamiento en todos los casos será contratado por la empresa en establecimientos hoteleros de tres estrellas o categoría equivalente.

El desayuno, comida o cena servidos en los viajes de avión no se tendrán en cuenta para el descuento de dicha dieta.

En los casos en que la dieta prevista no alcanzara de forma suficiente los gastos de manutención, la facturación emitida por dichos gastos será analizada por la Dirección, adoptando esta la decisión más oportuna.

Los gastos de transporte necesarios para el desplazamiento del trabajador (autobús, metro, taxis, etc.) serán abonados por la empresa, previa justificación de los mismos.

Estas dietas se entenderán para estancias inferiores a treinta días. Para periodos superiores se estudiará una dieta especial para cada caso, y un sistema especial de alojamiento que se desarrollará en un procedimiento específico.

La empresa, a solicitud del trabajador, realizará los anticipos dinerarios oportunos para sufragar los gastos derivados de cualquier desplazamiento. La devolución en uno u otro sentido se realizará a través de la nómina al efectuar la liquidación con el departamento de Administración.

El personal que se desplace a un país donde no existe acuerdo con la Seguridad Social Española, estará cubierto por una póliza de seguro que cubrirá: Gastos médicos, hospitalización y repatriación (quedarán excluidos los gastos de chequeos médicos no autorizados o intervenciones que sean susceptibles de ser realizadas en España, o cualquier otra atención no programada). No obstante, se garantizarán los mismos niveles de protección en materia de accidente y enfermedad que cubre la Seguridad Social en España. Para realizar la póliza de seguro será necesario informar a la oficina Administrativa con la debida antelación.

Artículo 39. *Compensación por comida por prolongación de jornada por emergencia.*

En el centro de trabajo.

Cuando surja una emergencia que obligue a la jefatura de los centros de Barcelona y Las Matas I y II a tomar la decisión de pedir a algún trabajador que se quede después de la jornada habitual en, al menos, una hora (en el horario de comida o cena), le será facilitada la comida sin cargo alguno. En el caso de que las circunstancias de trabajo no lo permitan, y por decisión de la jefatura no pudiera interrumpir el mismo para comer o cenar y no hubiera la posibilidad de proporcionar dicha comida, se le abonará al trabajador a través de nómina el importe fijado en el anexo «G».

Fuera de los centros de trabajo.

En el caso de que la actividad se realice fuera del lugar de trabajo, pero dentro del límite de la provincia, y fuera necesario prolongar la jornada en una o más horas sin sumar el tiempo de comida, se le abonará el importe de compensación de comida recogido en el anexo «G», haya tenido o no interrupción para comer.

A los trabajadores del centro de trabajo de Las Rozas que por necesidades de trabajo prolonguen la jornada en al menos una hora y no puedan utilizar los servicios del comedor de dicho centro por no estar este funcionando el mismo se les abonará el importe de la comida recogido en dicho anexo «G», sin necesidad de presentar justificante o factura.

Artículo 40. *Viajes.*

A efectos de las salidas que sea necesario realizar por necesidades de trabajo se establecen las siguientes situaciones diferenciadas:

Viajes por incidencia e imprevistos, siempre que el tiempo transcurrido entre la comunicación al trabajador de que debe realizar el viaje y el comienzo del mismo sea igual o inferior a doce horas.

Los viajes programados, siempre que el tiempo transcurrido entre la comunicación al trabajador de que debe realizar el viaje y el comienzo del mismo se realice con una antelación de al menos doce horas.

Artículo 41. *Viajes por incidencias e imprevistos.*

Serán viajes por incidencia aquellos que se realicen como consecuencia directa de accidentes, averías, etc. derivados del material Talgo en Circulación, o de garantías y mantenimiento de Equipos Auxiliares del Ferrocarril, Motores, etc., que sea exigido por el cliente con el criterio expresado en el artículo anterior del tiempo de aviso.

Serán así mismo viajes imprevistos cualquiera otros que se realicen por necesidades de trabajo con el tiempo expresado anteriormente de preaviso.

La jornada de trabajo comenzará desde el momento que el trabajador entre en el centro de trabajo o inicie el viaje sin haber realizado trabajo alguno. El cómputo de jornada comenzará una vez cumplimentada la misma. Las horas que excedan serán consideradas de presencia o extraor-

dinarias, dependiendo de la naturaleza de las mismas, si son de viaje o de trabajo efectivo. Si fuera necesario cubrir dos jornadas por la cantidad de horas realizadas, será a elección del trabajador si justifica un día de jornada más horas extraordinarias y un descanso del segundo día por su cuenta, o se le justifican dos jornadas más horas extraordinarias si las hubiese o con el débito de las horas que falten.

Tendrán la misma consideración, el viaje de ida y el de regreso.

Artículo 42. *Viajes programados.*

Serán viajes programados aquellos que realice el trabajador por necesidades de la empresa y no puedan ser considerados como de incidencias o imprevistos, por haber sido comunicados al trabajador que va a realizar el viaje, con una antelación superior a doce horas.

Los viajes, tanto a la ida como a la vuelta, se realizarán cuando el trabajador haya realizado al menos el 75 por 100 de su jornada regular laboral de trabajo efectivo, en cuyo caso se le considerará completada la jornada con las horas de viaje necesarias para alcanzar el 100 por 100 de dicha jornada, abonándosele las que excedan de la misma al 50 por 100 de la hora de presencia.

Cuando, por no existir otra alternativa y con autorización expresa de la dirección, deban hacerse viajes en los que a la ida y/o a la vuelta se realice un porcentaje inferior al 75 por 100 de la jornada regular laboral de trabajo efectivo, se considerará realizado el 100 por 100 de la jornada correspondiente, no computándose en este caso ninguna de las horas de viaje.

En los viajes que se realicen en domingos o festivos, tanto a la ida como a la vuelta, si la duración de los mismos es inferior a cinco cincuenta horas se abonarán la totalidad de las horas de viaje al precio de las horas de presencia. Si dicha duración es igual o superior a cinco cincuenta horas, se considerará realizada una jornada regular laboral completa, a efectos de la generación de descanso correspondiente, con las primeras cinco cincuenta horas, abonándose el resto al 50 por 100 de la hora de presencia.

En el caso de realizar el viaje ocupando una cabina en tren nocturno de camas, las horas de viaje no serán computadas, sin perjuicio de lo que al trabajador le corresponda en concepto de compensación por viaje nocturno.

Tendrán el mismo tratamiento los viajes de ida y los de vuelta.

Artículo 43. *Llamadas por incidencias y servicios de alerta telefónica en trabajos de mantenimiento.*

Cuando un trabajador, estando fuera de su jornada laboral y fuera de su centro de trabajo, cualquier día del año y a cualquier hora, sea requerido para realizar un servicio urgente, bien sea en su centro de trabajo o fuera de él, se tendrán en cuenta las siguientes normas.

1. Se computará el tiempo empleado desde la salida del lugar donde se encuentre el trabajador en el momento de la llamada hasta el regreso al mismo o hasta su domicilio, una vez concluido el servicio que le haya sido encomendado. Dicho tiempo será retribuido de la siguiente forma:

- a) El tiempo de desplazamiento se retribuirá al precio de las horas de presencia.
- b) El tiempo de realización del servicio se computará como horas extraordinarias, que podrán ser cobradas o descansadas, aunque sobrepasen la jornada laboral, a elección del trabajador.
- c) Se le abonarán el importe recogido en el anexo «G».

2. Gastos de desplazamiento:

2.1 Será abonada la cantidad indicada en el anexo «G» en el caso de utilización transporte público colectivo.

2.2 Serán abonados los kilómetros que realicen al precio estipulado en Convenio Colectivo en el caso de utilización de vehículo propiedad del trabajador o de acuerdo con el precio que se fija en el anexo «G», lo que resulte más favorable para el trabajador.

2.3 En el caso de ser necesaria la utilización de taxi, previa autorización del mando que haya realizado la llamada, le será abonado el importe justificado de dicho servicio.

3. Se considerarán servicios urgentes aquellos en los que el tiempo transcurrido entre el momento del aviso al trabajador y la iniciación del servicio sea igual o inferior a doce horas.

4. No estarán incluidos en este supuesto los cambios de turno que seguirán rigiéndose por el artículo del C.C. que le sea aplicable.

5. Revisión de las retribuciones.

Las retribuciones que se regulan en este artículo serán revisadas cada año dentro de la negociación colectiva.

Alerta telefónica.

Se establece un servicio de alerta telefónica formado por los siguiente trabajadores, en los centros de trabajo de Barcelona y Las Matas I y II:

- Dos Jefes de circulación.
- Dos electricistas.
- Dos responsables de locomotoras.

Este servicio se nombrará en los siguientes períodos del año:

- Fines de semana.
- Puentes laborales.
- Semana Santa.
- Navidad.
- Vacaciones de verano.

Los trabajadores a los que se asigne este servicio deberán estar disponibles para atender telefónicamente cuantas consultas se le formule, relacionadas con sus competencias, por lo que percibirán por cada día de alerta el importe que se señala en el anexo «G».

Si como consecuencia de la llamada de alerta, el trabajador que la ha recibido debe acudir personalmente a resolver la incidencia objeto de la llamada, deberá hacerlo, sin perjuicio de que en tal caso se le abone lo previsto para llamadas por incidencias.

Los turnos de alerta se cubrirán en lo posible por personal voluntario y a la falta de éste la jefatura nombrará al trabajador que considere adecuado, de los señalados al principio del presente artículo. En el segundo caso se recurrirá a los trabajadores que estén realizando jornada en los días en que se les nombre dichos turnos.

Artículo 44. Medios de transporte.

Los viajes o desplazamientos, tanto nacionales como internacionales, que por necesidades del servicio tengan que realizar los trabajadores, darán derecho a ser provistos del billete de transporte. Dichos desplazamientos se realizarán preferentemente en tren de día, en butacas con billete de 2.ª clase, de noche, En cama individual, si el trabajador viaja solo. Si el viaje lo realizan un número par de compañeros lo harán en tantas cabinas dobles como sean necesarias. Si dicho número es impar, uno de los trabajadores ocupará una cabina individual. En caso de ser necesario utilizar el avión, se hará en clase turista.

Viajes en Automóvil.

En general, los desplazamientos por este medio de transporte, se realizarán en los vehículos de la empresa.

La utilización del vehículo propio será voluntaria y se procurará reducir al mínimo posible. Cuando el trabajador solicite utilizar su propio vehículo para hacer un desplazamiento, se le abonará el coste por kilómetro. De combustible establecido en el anexo «G», y el precio del peaje en su caso. Cuando la Jefatura es quien pida al trabajador utilizar su vehículo a éste se le abonará el precio por kilómetro, establecido en el anexo «G», pudiendo condicionar dicha petición al hecho de que el trabajador propietario del vehículo lleve consigo hasta tres compañeros que se le designen.

Cuando se utilice el vehículo propio el cálculo del kilometraje, será el realmente realizado desde el punto de origen al punto de destino, computándose en todos los casos la ida y la vuelta.

Las sanciones de tráfico o municipales que sean impuestas a los trabajadores que conducen los vehículos citados serán de exclusiva cuenta de los mismos.

Artículo 45. Normalización de los kilómetros

Se establece una tabla con la normalización de kilómetros de los itinerarios más utilizados, que quedan recogidos en el anexo «G».

CAPÍTULO VII**Conceptos sociales****Artículo 46. Anticipos.**

La empresa establece dos tipos de anticipos diferenciados, anticipos sin interés y con interés. En cualquiera de ellos el trabajador habrá de justificar que el anticipo concedido se ha utilizado para el fin solicitado y siempre dentro de las condiciones más adelante reseñadas.

Para la amortización de los anticipos, con sus intereses si los hubiera, la empresa queda expresamente autorizada por el productor para detraer de sus retribuciones salariales las cantidades correspondientes.

Si el trabajador al que se le hubiera otorgado un anticipo causara baja como consecuencia de la extinción de su relación laboral, concesión de excedencia, permiso sin sueldo o suspensión de la relación laboral, el reintegro de las cantidades no devueltas se descontarán del finiquito. Si éste no fuera suficiente, el importe se devolverá en efectivo antes de la fecha de baja.

Anticipos sin interés:

- 1) Anticipo normal.
- 2) Anticipo para gastos extraordinarios.
- 3) Anticipo para la compra de vivienda sin interés.

Anticipos con interés:

- 1) Anticipo con interés para compra de vivienda habitual.
- 2) Anticipo con interés para arreglos de vivienda habitual del trabajador.

Para solicitar cualquiera de estos anticipos, el interesado alegará las razones que motivan dicha solicitud, siempre que estén dentro de las condiciones más adelante reseñadas, quedando sujeta su concesión a la justificación de dicha alegación.

Anticipos sin interés.

1) Anticipo normal: Alcanzará la cifra máxima de una mensualidad bruta, excepto para los sueldos inferiores a lo especificado en el anexo «G», que podrán solicitar el anticipo por dicha cantidad. El reintegro de este anticipo será del 5 por 100 sobre el salario bruto de la mensualidad, y del 25 por 100 sobre el importe del salario bruto en las pagas extraordinarias.

Podrá solicitarse por cualquier razón, sin necesidad de una antigüedad determinada en la empresa.

Esta clase de anticipo será compatible con lo especificado en los apartados 2, 3, 4 y 5 del presente artículo.

Para solicitar esta clase de anticipo deberán haber transcurrido, como mínimo, seis meses desde la total liquidación de la que se hubiera solicitado, en su caso, con anterioridad de la misma naturaleza. El saldo máximo que mantendrá la empresa para esta clase de anticipo será el especificado en el anexo «G».

Si las disponibilidades no fueran suficientes para el número de peticiones, se creará una lista de espera por orden de antigüedad en las solicitudes.

2) Anticipo por gastos extraordinarios: Alcanzará la cifra máxima de cuatro mensualidades, entendiéndose como mensualidad el sueldo bruto y con el tope máximo especificado en el anexo «G».

El reintegro de este anticipo será del 10 por 100 del salario bruto en el cobro de la mensualidad y del 25 por 100 del importe de las pagas extraordinarias en el cobro de las mismas.

Este anticipo podrá concederse por alguna de las siguientes razones:

- A) Enfermedad, intervención quirúrgica propia o de familiares de primer grado.
 - B) Matrimonio del interesado.
- Es condición indispensable que el solicitante tenga una antigüedad mínima en la empresa de tres años.

3) Anticipo para la compra de vivienda sin interés: Alcanzará la cuantía máxima especificada en el anexo «G», para todos los trabajadores, independientemente de la categoría.

El reintegro de este anticipo será del 5 por 100 del salario bruto en el cobro de la mensualidad y del 25 por 100 del importe de las pagas extraordinarias en el cobro de las mismas. El saldo máximo que mantendrá la empresa para este tipo de préstamos será el especificado en el anexo «G».

Este tipo de anticipo sólo se concederá una vez, teniendo que justificarse la compra de la vivienda a nombre del trabajador. Es condición indispensable que el solicitante tenga una antigüedad mínima en la empresa de tres años.

Si las disponibilidades no fueran suficientes para el número de peticiones, se creará una lista de espera por orden, teniendo en cuenta la fecha de la solicitud.

Anticipos con interés.

La empresa podrá conceder préstamos con interés por los conceptos que a continuación se indican y por los importes siguientes:

- 1) Anticipo con interés para compra de vivienda: Alcanzará un máximo de seis mensualidades, entendiéndose como mensualidad el sueldo bruto y como tope máximo lo especificado en el anexo «G».
- 2) Anticipo con interés para arreglo de vivienda: Alcanzará un importe máximo de cuatro mensualidades, entendiéndose como mensualidad el sueldo bruto y como tope máximo lo especificado en el anexo «G».

Dichos préstamos devengarán un interés que será aplicable mensualmente.

Dicho interés estará fijado en el coste real de los créditos bancarios para la empresa, y se atenderá a las fluctuaciones de dicho costo.

El importe del préstamo y sus intereses será reintegrado a la empresa mediante reducción mensual de los haberes del interesado, del 2,5 por 100 del principal prestado.

Es condición indispensable que el solicitante tenga una antigüedad mínima en la empresa de tres años.

Artículo 47. Seguro de vida.

La empresa tiene contratada con una Compañía de Seguros una póliza colectiva de vida con objeto de asegurar a todos los trabajadores con una antigüedad en la empresa de tres años como mínimo, un capital para el caso de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total declarada por el órgano gestor competente de la Seguridad Social, de acuerdo con la siguiente norma:

Capital mínimo: 5,6 veces el sueldo bruto fijo anual sin antigüedad de los trabajadores con categoría de auxiliar A.

Capital máximo: 3,6 veces el sueldo fijo bruto anual sin antigüedad de los trabajadores con categoría de Jefe Superior A.

Capital para el resto de las categorías: Se aplicará la siguiente fórmula:

$$C = Cm + \frac{CM - Cm}{SM - Sm} \times (S - Sm)$$

C = Capital asegurado.

Cm = Capital mínimo.

CM = Capital máximo.

Sm = Sueldo fijo bruto anual sin antigüedad de la categoría de Aux.

Adm. A.

SM = Sueldo fijo bruto anual sin antigüedad de la categoría de Jefe Superior A.

S = Sueldo fijo bruto anual del trabajador asegurado.

Ejemplo:

Trabajador con categoría de Oficial de 2.^a B y sueldo fijo bruto anual de 19.393,92 euros (1.385,28 × 14)

Cm = 883,05 × 14 × 5,6 = 69.231,12

CM = 2.761,11 × 14 × 3,6 = 139.159,94

Sm = 883,05 × 14 = 12.362,70

SM = 2.761,11 × 14 = 38.655,54

Cálculo del capital asegurado:

$$69.231,12 + \frac{139.159,94 - 69.231,12}{38.655,54 - 12.362,70} \times (19.393,92 - 12.362,70) = 87.931,45$$

Este capital es íntegro para el caso de fallecimiento, e incapacidad permanente absoluta y del 50 por 100 en los casos de incapacidad permanente total.

Todo trabajador, al cumplir sesenta y cinco años de edad, causará baja obligatoria y definitiva en el seguro colectivo, sin derecho al percibo de capital alguno. En el caso de jubilación anticipada el seguro seguirá cubriendo al trabajador hasta la edad de 65 años, siendo imputada la correspondiente prima como retribución en especie a efectos sobre el Impuesto de la Renta.

Artículo 48. Entidad Colaboradora.

«Patentes Talgo, Sociedad Anónima» está autorizada para participar en la gestión de la Seguridad Social con el nombre de «empresa Colaboradora de la Seguridad Social, Número 462 A».

1. Serán asegurados de la Entidad Colaboradora los trabajadores en activo y pensionistas, de acuerdo con las siguientes coberturas:

a) Enfermedad común y accidentes no laborales: los trabajadores en activo y pensionistas de la Comunidad Autónoma de Madrid.

b) Enfermedades profesionales y accidentes laborales: Todos los trabajadores en activo de la empresa.

2. Pueden ser beneficiarios de este concierto:

a) El asegurado.

b) Su cónyuge.

c) Los descendientes e hijos adoptivos y los hermanos, así como los incapacitados para todo trabajo.

Excepcionalmente, podrán gozar de la condición de beneficiarios los prohijados o acogidos por el acuerdo del Consejo Provincial correspondiente del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

d) Los ascendientes legítimos, naturales o adoptivos, padrastros o madrastras y, asimismo, los padres políticos del asegurado.

3. A las personas comprendidas en los apartados b), c), d) del punto 2 únicamente se les considerará beneficiarios cuando vivan con el asegurado y a sus expensas, siempre que no realicen trabajo remunerado alguno y no tengan derecho por título distinto a recibir asistencia sanitaria de cualquier régimen obligatorio de previsión.

4. La empresa se compromete a mantener para todos los Centros de trabajo que no estén acogidos a los beneficios de la Entidad Colaboradora, el actual sistema que tiene establecido en cada uno de dichos Centros, mientras perdure dicho régimen de Colaboración con la Seguridad Social.

5. La normativa de funcionamiento de la Colaboradora está recogida dentro del libro del Cuadro Médico.

6. Se establecerá una Comisión constituida por la Dirección de Recursos Humanos y un miembro designado por los Comités de Empresa de los Centros de trabajo de la Comunidad de Madrid, para examinar los temas asistenciales que se susciten en relación con las prestaciones de la Entidad Colaboradora. Dicha Comisión se reunirá periódicamente.

Artículo 49. Prestaciones sociales.

La empresa establece una serie de prestaciones sociales para cubrir en parte los gastos ocasionados como consecuencia de prótesis, gastos de óptica, servicios odontológicos, sonotones e inyecciones, recogidos en los anexos «D», «E», «F» y «G».

Artículo 50. Gastos de óptica.

La empresa abonará a todo el personal, cónyuge e hijos a su cargo el 75 por 100 de los gastos que por este motivo se produzcan, previa presentación de las facturas originales por el importe máximo recogido en el anexo «D».

El pago de la ayuda impedirá, por el mismo concepto y a la misma persona, solicitarlo nuevamente en el plazo de cinco años para el pago de gafas (en el caso de los menores el periodo será de tres años) y de tres para las lentillas independiente del tipo que sean, no abonándose en ningún caso lentillas y gafas. La excepción será para el pago de cristales por una nueva graduación, a cuyos efectos deberá presentarse copia de las graduaciones actual y anterior. La rotura o pérdida no dará derecho a una nueva concesión, ni de gafas ni de cristales.

En los casos de necesitarse dos pares de gafas, uno de cerca y otro de lejos, se abonarán ambos.

Artículo 51. Ayuda por discapacidad física, psicológica o sensorial.

Los trabajadores que tengan algún hijo disminuido físico, psíquico o sensorial, con minusvalía reconocida por la Seguridad Social que dé lugar a prestaciones periódicas por parte de dicho organismo, percibirán de la empresa por cada hijo en alguna de las situaciones anteriormente mencionadas, la cantidad reseñada en el anexo «G» con destino exclusivo a la rehabilitación y estudios de los mismos, quedando facultada la Dirección para efectuar las comprobaciones pertinentes, a través de la Comisión médica.

No dará lugar a la prestación cuando perciban unos ingresos iguales o superiores al sueldo mínimo interprofesional vigente en cada momento.

Aunque por el grado o carácter de las deficiencias no fuese posible rehabilitación educativa alguna se mantendrá la citada ayuda.

En los casos que no alcancen la minusvalía reconocida por la Seguridad Social para el pago de prestaciones periódicas, pero tengan necesidad de enseñanza especializada (logopeda, psicomotricidad, psicoterapia, etc.) deberán presentar un estudio completo donde, además, estará recogida la necesidad de la enseñanza y la duración de la misma, para su estudio por la Comisión Médica para la concesión de una ayuda mensual, que

podrá representar el 75 por 100 del valor mensual presentado hasta el tope establecido en el anexo «G» durante el tiempo que la propia Comisión determine.

En el caso de que ambos padres sean trabajadores de la empresa, estos conceptos sólo los percibirá uno de ellos.

Artículo 52. *Examen médico periódico.*

La empresa facilitará a sus trabajadores un examen médico específico obligatorio a través de una organización médica adecuada, en función de los riesgos a los que está sometido el trabajador. El examen médico se realizará anualmente, intentando que sea en fechas en las que se encuentre en activo el mayor número de trabajadores posible.

Toda persona que no desee realizar dicho reconocimiento deberá notificarlo por escrito a los servicios médicos de la empresa, en el formulario que se le facilitara al efecto.

Artículo 53. *Bajas por I.T.*

En el caso de baja médica, ésta será extendida por el médico de cabecera desde el primer día de baja, incluso en los casos en que ésta dure un solo día, y en ningún caso por el Médico de empresa. Dicha baja será entregada a la empresa, a ser posible al día siguiente; en caso de imposibilidad, ésta será cursada por correo. Ello no eximirá de la obligación de avisar telefónicamente a la empresa en las primeras horas del motivo de la ausencia.

Cuando en el transcurso de la jornada laboral un trabajador se sienta enfermo y deba abandonar su puesto de trabajo por indicación de los Servicios Médicos de la empresa, el tiempo que le falte para completar la jornada será justificado por estos. Si dicha situación se produce en un turno que no está cubierto por dichos Servicios Médicos, será la jefatura que en ese momento este de servicio quien justificara la ausencia.

La empresa se reserva el derecho de comprobar, por medio de los Servicios Médicos de empresa, la veracidad de la enfermedad o accidente, haciendo un seguimiento semanal. Las sanciones a que hubiese lugar en caso de falsear hechos comenzaría por suspender al productor del precedente beneficio.

Artículo 54. *Fondo social.*

La empresa aportará por dicho concepto la cantidad por trabajador y mes que se determina en el anexo «G». La aportación al fondo social se destinará a los fines de esta naturaleza que determinen los Comités de Empresa.

La Dirección velará por la adecuada aplicación de estos fondos, pudiendo proponer su supresión en el caso de un manifiesto mal uso de los mismos.

Los comités rendirán cuenta de su gestión y actividades a la Dirección de Recursos Humanos a principio de cada año.

Artículo 55. *Club de tiempo libre.*

El Club Tiempo Libre dependerá de su propio régimen de funcionamiento, teniendo como misión primordial la de ser guía de ocio y del aprovechamiento del tiempo libre en actividades de tipo cultural, artístico y deportivo, dentro de un marco de convivencia, creando una dinámica de grupo y unas actividades a distintos niveles de edades.

La empresa aportará por dicho concepto la cantidad mensual por trabajador afiliado al mismo que se determina en el anexo «G».

La Dirección del Club rendirá cuenta de su gestión y actividades a la Dirección de Recursos Humanos a principio de cada año.

Artículo 56. *Ayuda por comida.*

La empresa concederá a los trabajadores de los Centros de trabajo que se determinan en el presente artículo ayudas económicas para comidas dentro de los propios centros.

Las normas a las que deberán atenerse estas ayudas son las siguientes:

Se concede al personal que realiza jornada continuada con una interrupción para la comida de mediodía en los Centros de trabajo de Las Matas I, Barcelona y Las Rozas, y al que, realizando jornada intensiva de mañana en dichos Centros y en el de Las Matas II, deba prolongar su jornada por necesidades de trabajo y con la debida autorización para dicha prolongación.

La empresa subvencionará mensualmente a los comedores de la empresa de los centros de trabajo de Las Matas I y II, y Barcelona la cantidad que resulte de aplicar a las comidas servidas durante el mes de que se trate el precio unitario que se determina en anexo «G», mediante la debida justificación de los responsables de los respectivos Comedores.

La empresa subvencionará las comidas que se sirvan en el Comedor de empresa de Las Rozas con el 40 por 100 del importe de las mismas, el 60 por 100 restante menos 100 pesetas que fueron acordadas con el Comité de Empresa de dicho centro en sustitución del plus por días sin accidente será deducido a los trabajadores en el recibo de nómina mensual y abonado por la empresa. Las revisiones del precio de las comidas que aplique la empresa de catering con la que se tenga subcontratado el servicio de dicho comedor serán soportadas por la empresa y deducidas al trabajador en la proporción del 60 por 100 el trabajador y el 40 por 100 la empresa.

Artículo 57. *Ayudas para desayunos y equivalentes.*

La empresa concederá a los trabajadores de los Centros de trabajo que se determinan en el presente artículo ayudas económicas para desayunos o equivalentes, entendiéndose estos últimos como aquellos en los que a los trabajadores que hacen jornada de tarde o noche se les suministra el mismo tipo de alimentos que los que habitualmente se sirven a la hora del desayuno a los trabajadores que hacen jornada de mañana. Las normas a las que deberán atenerse estas ayudas son las siguientes:

Se concederán al personal de los Centros de trabajo de Las Matas I y II, Barcelona y Rivabellosa que hace jornada intensiva de mañana, tarde o noche.

La empresa subvencionará mensualmente a los Comedores de empresa de Las Matas I y II, Barcelona y Rivabellosa, la cantidad que resulte de aplicar a los desayunos y equivalentes, servidos durante el mes de que se trate, el precio unitario que determina en el anexo «G», mediante la debida justificación de los responsables de los citados comedores.

La empresa subvencionará los desayunos que se sirvan en el Comedor de empresa de Las Rozas en la jornada de verano con el 21 por 100 del importe del mismo, deduciendo a los trabajadores en el recibo de nómina mensual el 79 por 100 restante. Las revisiones del precio de los desayunos que aplique la empresa de catering con la que se tenga subcontratado el servicio de dicho comedor serán soportadas por la empresa y deducidas al trabajador en la misma proporción.

Todos los trabajadores que tengan su comienzo de la jornada después de las diez horas y antes de las doce horas tendrán derecho a la ayuda económica de la comida en las condiciones ya indicadas.

Artículo 58. *Servicio de autobuses.*

La empresa se compromete a mantener el actual servicio de transporte para la entrada y salida al trabajo para los Centros que actualmente lo tienen.

Al personal de nuevo ingreso no se le reconoce el derecho a utilizar este servicio a partir del día 1 de abril 2001, pero si podrá hacer uso de este servicio si hay plazas libres.

Los itinerarios de los centros de Las Matas I y II quedan recogidos en el anexo «H».

Al personal perteneciente a los centros de Las Matas I y II, que tiene su domicilio habitual en Villalba se le abonará el importe del bono mensual de transporte, previa presentación del mismo, a excepción del personal que su ingreso en la empresa se ha realizado después del 1 de abril del 2001.

Artículo 59. *Plus de Transporte por no tener servicio de autobús en los centros de Las Matas I y II.*

Para los Centros de trabajo de Las Matas I, II donde la empresa actualmente facilita el transporte colectivo en la jornada de mañana, a los trabajadores que tengan turnos de media mañana, tarde o noche en dichos centros, o si desarrollan su trabajo en Atocha, Chamartín o Fuencarral también se incluye Casa Antúnez para los trabajadores de Barcelona, se les abonará un plus por día de trabajo cuyo importe está recogido en el anexo «G». Que se actualizará cada año con la subida del IPC.

En aquellos casos que fuera necesario prolongar la jornada en los centros anteriormente indicados, y por ello no puedan utilizar el servicio

de autobús puesto por la empresa, se le abonará medio plus, cuyo importe está recogido en el anexo «G».

En todos los casos en los que la alteración de la entrada al trabajo o la salida se realice fuera de los horarios habituales y en cualquiera de ellos la entrada o salida coincida con el servicio de autobús, sólo se abonará el importe que recoge el apartado anterior.

Artículo 60. Asignación por matrimonio y nacimiento de cada hijo o de adopción.

Todo el personal percibirá un premio por matrimonio, recogido en el anexo «G», previa presentación del Libro de Familia al Departamento de Recursos Humanos.

En caso de nacimiento de hijo o hijo adoptivo, con el mismo requisito, tendrá una asignación reflejada en el anexo «G», por cada hijo se incluya o no en la cartilla de la Seguridad Social; si el padre y la madre son trabajadores de la empresa, este premio sólo se dará a uno de ellos.

Artículo 61. Jubilación anticipada.

Con todos los trabajadores que opten por la jubilación anticipada dentro del marco legal vigente, la empresa se compromete a alcanzar acuerdos individuales con cada uno de ellos en un mutuo beneficio de las partes.

Artículo 62. Plan de pensiones.

Se acuerda constituir un Plan de Pensiones de Empleo de aportación definida, promovido por «Patentes Talgo, Sociedad Anónima» y acordado con los partícipes y beneficiarios, que queda recogido por las especificaciones contenidas en el Reglamento firmado el 24 de noviembre de 1998 y anexionado al Convenio con fecha 16 de marzo de 1999.

La empresa aportará un devengo mensual al Plan desde el 1 de enero de 1999, por el importe mensual bruto en 14 pagas más la antigüedad de cada trabajador incluido en Convenio, recogido en el anexo «G».

CAPÍTULO VIII

Seguridad y salud laboral

Artículo 63. Principios generales.

Las partes firmantes del Convenio, conscientes de la importancia de evitar en lo posible los accidentes de trabajo y promover la protección de la salud de los trabajadores, se comprometen a desarrollar políticas activas de prevención de riesgos laborales para conseguir el mayor grado de seguridad en el desarrollo de su actividad. A este fin, la acción preventiva se desarrollará bajo el principio de coordinación y colaboración de la empresa y los trabajadores. Las partes, a través de los Servicios y Delegados de Prevención, desarrollarán sus funciones dentro del marco de la planificación de la prevención de riesgos, impulsando su cumplimiento.

De conformidad con lo establecido en los artículos 14 y 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa aplicará las medidas que integran el deber general de prevención, con arreglo a los siguientes principios:

- 1) Garantizar el derecho de los trabajadores a su integridad física y una adecuada política de Seguridad y Salud.
- 2) Evitar y combatir los riesgos en su origen.
- 3) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- 4) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección individual sólo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.
- 5) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción.
- 6) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- 7) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- 8) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- 9) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

La dirección de la empresa adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

Artículo 64. Servicios de prevención.

Es el conjunto de medios materiales y humanos necesarios para realizar las actividades preventivas previstas en la Ley y en el Convenio, asesorando y asistiendo a la empresa, a los trabajadores de la misma, a los Representantes de los Trabajadores y al Comité de Seguridad y Salud.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 31 de la Ley de Prevención de Relaciones Laborales, el servicio de prevención deberá estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:

- 1) El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- 2) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores, según lo establecido en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- 3) La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- 4) La información y formación adecuada de los trabajadores.
- 5) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- 6) La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Los responsables de las distintas especialidades dentro del servicio de Prevención propio mantendrán una coordinación continua para el logro de sus objetivos.

Artículo 65. Delegados de prevención.

Los delegados de prevención serán elegidos por los representantes unitarios de los trabajadores. Podrán ser elegidos trabajadores que no sean representantes legales por razón de su mayor conocimiento y experiencia.

El crédito horario de estos delegados se deducirá del crédito horario de la representación de los trabajadores.

En lo referente a las competencias y facultades de los Delegados de prevención se estará a lo dispuesto en los artículos 35 al 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con especial atención a los siguientes puntos:

- 1) Derecho a la Formación: Los Delegados de Prevención recibirán la formación y medios adecuados que permitan desarrollar las funciones asignadas, para lo cual se establecerán programas especiales dentro de los planes generales de formación de la empresa.
- 2) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- 3) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención.
- 4) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- 5) Acompañar en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a los inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

En lo referente a las garantías de los Delegados de Prevención se estará a lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo efectivo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.

Artículo 66. Comité de seguridad y salud.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

El Comité de Seguridad y Salud está constituido según se establece en el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Este Comité se reunirá regularmente cada Tres meses, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

En las reuniones de Comités de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los delegados Sindicales y los responsables técnicos de prevención de la empresa que no estén incluidos en la composición del propio Comité. En las mismas condiciones podrán participar traba-

jadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que se debatan en este órgano.

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud laboral está facultado para:

- 1) Conocer directamente la situación relativa a prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas, participando en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención.
- 2) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- 3) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o integridad física de los trabajadores al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- 4) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

Artículo 67. *Información y formación de los trabajadores.*

A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en los artículos 18 y 19, así como el artículo 19.4 del Estatuto de los Trabajadores, la dirección de la empresa adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban toda la información y formación necesaria en relación con:

- 1) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función, tanto en el momento de su contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.
- 2) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior. La información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el Servicio de Prevención al Comité de Seguridad y Salud sin perjuicio de informar directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.
- 3) La empresa incluirá dentro de los planes de formación los cursos específicos necesarios en materia de prevención, utilización de equipos de protección individual y siempre que se vaya a incorporar nuevos equipos y con la periodicidad que se marque para los equipos habituales. También se incluirán en los planes de formación los cursos de primeros auxilios para el personal asignado al plan de emergencia de los centros de trabajo.
- 4) La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertada con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.
- 5) La empresa deberá consultar al Comité de Seguridad y Salud y permitir su participación en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 68. *Evaluación de riesgos.*

La evaluación de riesgo será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará si se detectaran daños a la salud susceptibles de haberse originado como consecuencia del desempeño del trabajo. En cualquier caso, se revisará con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y la representación de los trabajadores.

Si los resultados de la evaluación prevista en el apartado anterior lo hiciera necesario, se realizarán aquellas actividades de prevención que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el Servicio de Prevención realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo

22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el Servicio de Prevención llevará a cabo una investigación al respecto a fin de detectar las causas de estos hechos. De los resultados de la investigación se aportará informe al Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 69. *Vigilancia de la salud.*

Según lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo. Para ello, los responsables de la salud laboral elaboran protocolos específicos por puestos de trabajo que se actualizarán periódicamente con un nivel de vigilancia, al menos, equivalente al de las recomendaciones que vayan publicando los organismos oficiales.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, salvo en aquellos casos que, previa consulta con el Comité de Seguridad y Salud, se considere imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del trabajador o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así este establecido en una disposición legal.

La obligatoriedad antes citada sólo será para aquellas pruebas médicas que sean precisas y que como tal se indiquen en el protocolo del puesto.

La empresa garantiza que las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al interesado y al personal y autoridades sanitarias que lleven acabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, la dirección de la empresa y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por el personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditadas.

La empresa garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstos, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Artículo 70. *Medios de protección.*

De acuerdo con lo previsto en el artículo 17 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.

Asimismo, deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos.

Los equipos de protección deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Artículo 71. *Prevención en las empresas contratistas.*

Plan de actuación respecto a las empresas contratistas.

La Dirección de la empresa se compromete a proseguir con el plan de actuación respecto a las empresas contratistas en su deber de vigilancia del cumplimiento de la Ley. A este respecto, incluirá en los contratos las cláusulas que considere necesario para garantizar los siguientes compromisos:

«Patentes Talgo, Sociedad Anónima» definirá los mínimos de formación en materia de seguridad del personal de las empresas contratistas. En base a estas premisas la empresa contratista se encargará de formar a sus trabajadores antes de que comiencen a trabajar para «Patentes Talgo, Sociedad Anónima».

«Patentes Talgo, Sociedad Anónima» informará a las empresas contratistas de la normativa de seguridad y de los riesgos existentes, así como de las medidas preventivas, equipos de protección, etc. Para ello, se les entregarán los siguientes documentos: normas de seguridad internas, evaluación de riesgos, fichas de productos peligrosos, planes de emergencia, etc.

Las empresas contratistas estarán obligadas a la planificación de la seguridad, vigilancia y control, realizando un plan de seguridad de los riesgos que deberá incluir la descripción de los mismos, las medidas preventivas, EPIS, acreditación de la formación recibida por los trabajadores y la información que éstos han recibido con relación a los riesgos existentes en el trabajo y los resultados de aptitud en materia de vigilancia de la salud.

Deberán designar un responsable de seguridad que actúe de interlocutor para todas las cuestiones que puedan surgir al respecto.

Con la periodicidad que se estime conveniente, «Patentes Talgo, Sociedad Anónima» exigirá a los contratistas que comuniquen sus datos de accidentalidad, así como los informes de investigación de los accidentes y las medidas correctoras adoptadas a raíz de sus conclusiones.

En la labor de vigilancia los componentes del Servicio de Prevención de la empresa mantendrán contactos periódicos con los servicios de prevención de las contratistas para evaluar el nivel de cumplimiento, solicitar la documentación pertinente, etc.

Plan de actuación respecto a las empresas de trabajo temporal.

En cumplimiento del Real Decreto 216/1999 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal, se establecen las siguientes obligaciones:

«Patentes Talgo, Sociedad Anónima» proporcionará información documentada a la ETT y al trabajador previo a su incorporación al respecto de:

- a) Riesgos generales, específicos, EPIS y medidas de prevención del puesto de trabajo (evaluación de riesgos).
- b) Protocolos específicos para la vigilancia de la salud.
- c) Formación necesaria para el puesto en materia de prevención.

«Patentes Talgo, Sociedad Anónima» establecerá los procedimientos necesarios para asegurar el cumplimiento por parte de la ETT del deber de:

- a) Formación/información al trabajador según los requisitos del puesto de trabajo y sus riesgos generales y específicos.
- b) Vigilancia previa y periódica de la salud del trabajador, incluyendo los protocolos específicos del puesto.
- c) Información documentada del cumplimiento de las dos obligaciones anteriores.

Los delegados de prevención y el servicio de prevención de «Patentes Talgo, Sociedad Anónima» recibirán información puntual de la incorporación de dicho personal a la empresa.

La empresa de trabajo temporal será informada de cualquier daño a la salud que se produzca en el desarrollo de su trabajo en los trabajadores puestos a disposición de Patentes Talgo, Sociedad Anónima».

Se contabilizará el promedio mensual de trabajadores de ETT en los últimos doce meses para determinar los medios, recursos y organización de sus actividades preventivas.

El servicio de prevención de «Patentes Talgo, Sociedad Anónima» establecerá los cauces de comunicación pertinentes con el servicio de prevención de la ETT para la transmisión que se precise.

«Patentes Talgo, Sociedad Anónima» cumplirá con el deber de custodia de la documentación relativa a esta materia.

Artículo 72. *Ropa de trabajo.*

La empresa facilitará ropa de trabajo, de uso obligatorio durante la jornada, en las siguientes condiciones:

Todas las prendas de trabajo llevarán el distintivo que la empresa determine.

La conservación, mantenimiento y lavado de la ropa de trabajo será a cargo de los trabajadores.

Al personal que realiza trabajos a la intemperie se le facilitará ropa adecuada para su trabajo.

Personal de oficinas.

Al personal de oficinas que realice trabajos en las instalaciones industriales se les facilitarán las prendas de trabajo y medios de protección adecuados, de acuerdo con las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que deberán utilizar obligatoriamente.

Personal de taller.

La dotación para dicho personal será de un mono y un pantalón cada año, y una camisa cada dos años. Esta dotación será especial para aquellas actividades que así lo requieran. Las citadas prendas podrán ser sustituidas por otras adaptadas a las condiciones climatológicas del centro de trabajo de que se trate, respetando en todo caso las medidas de seguridad adecuadas en función de los diferentes puestos de trabajo y la periodicidad en la entrega citada.

Personal de montajes.

Además de lo especificado anteriormente, este personal recibirá una chaquetilla cada dos años para los montajes fuera del lugar de trabajo.

Personal de circulación.

El personal de circulación será dotado de un uniforme, compuesto por traje completo con chaleco, camisa blanca, corbata, gabardina, calcetines y zapatos, con una periodicidad que determinará el uso de dichas prendas.

Además, cada tren irá dotado de una bata para que puedan utilizarla en caso de avería para proteger el uniforme. Así mismo utilizará las prendas de seguridad adecuadas a las maniobras que tenga que realizar, con arreglo a la normativa de Renfe en materia de prevención de riesgos laborales.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 73. *Principios de ordenación.*

El presente capítulo tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establecen en los artículos siguientes. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

Artículo 74. *Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad, en falta leve, graves o muy graves.

Artículo 75. *Faltas leves.*

Se considerarán leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el periodo de un mes.
2. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. El abandono del servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como muy grave, según los casos.
4. Descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo o limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
9. Retrasarse en el envío de la baja médica oficial, en caso de enfermedad, o de los sucesivos partes de confirmación de baja, siempre que sea por causa imputable al trabajador.
10. El retraso en la incorporación al puesto de trabajo al inicio de la jornada laboral, así como la terminación de los tiempos establecidos para el desayuno o comida. Igualmente, prepararse para la salida antes de la terminación de la jornada laboral.

11. La realización de actos ajenos al servicio.
12. La inexactitud intencionada en los datos, partes o informes que hayan de facilitarse a los mandos o a otras secciones, departamentos o servicios, cuando no puedan producirse perjuicios.
13. Aparcar el vehículo propio fuera de las zonas asignadas a tal efecto o hacerlo incorrectamente con carácter habitual.
14. Cualquier otra transgresión de la buena fe contractual de carácter leve.

La reiteración en la comisión de estas faltas dará lugar automáticamente a su consideración como graves.

Artículo 76. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un periodo de treinta días.
2. Faltar de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos casos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo, o hacer uso indebido de los medios informáticos (correo electrónico, Internet, etc.)
5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ello se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
6. Simular presencia de otro al trabajo, fichando por él.
7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
8. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no usar las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio, por causa imputable al trabajador.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramienta de la empresa sin autorización.
10. La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
11. Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
12. La permuta del turno, servicios, puestos, sin autorización de los mandos correspondientes, cuando de ello se derive perjuicio para el servicio o la empresa.
13. En el desempeño del puesto, tener una actuación, en relación con personal ajeno a la empresa, de forma tan incorrecta que quede dañado el buen prestigio y nombre de ésta.
14. El incumplimiento reiterado o grave de los procedimientos establecidos en la empresa o en las funciones encomendadas.
15. Tolerar a los trabajadores subordinados que quebranten las normas de Prevención y Salud Laboral.
16. Fumar en los lugares donde estuviese prohibido.
17. Incumplir instrucciones expresas en materia de Prevención y Salud Laboral.
18. Los malos tratos de palabra a los mandos, subordinados, compañeros o terceros, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan especial gravedad.
19. La simulación de enfermedad o accidente, así como la negativa a aceptar la visita de la Inspección Médica en el domicilio del trabajador, con arreglo a la legislación vigente.
20. Disfrutar de permiso o licencia autorizados por la empresa, habiéndose comprobado posteriormente la inexistencia o falsedad de la causa alegada para su concesión. Asimismo, la no justificación documental de la causa que lo motivó, en los plazos establecidos reglamentariamente en la empresa.
21. La inasistencia de los trabajadores a los cursos de formación cuando hubiera habido aceptación previa por su parte sin causa justificada.

La reiteración en la comisión de estas faltas dará lugar automáticamente a su consideración como muy graves, sin perjuicio de lo indicado en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 77. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte en un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la misma o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
4. La condena por delito de robo, estafa, malversación, cometidos fuera de la empresa, así como cualquier otra clase de delito común que pueda implicar una desconfianza hacia su autor.
5. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
7. La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.
8. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.
9. Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.
11. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad sin previo aviso.
13. La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa en el periodo de un trimestre y haya sido sancionada.
15. El quebrantamiento o violación de los secretos o la reserva a que, por las características de su función en la empresa, esté obligado el trabajador, cuando produzca perjuicio para aquella.
16. Cualquier forma de alteración colectiva en el régimen normal de trabajo que se salga de la legalidad vigente al efecto, así como la ocupación ilegal de cualquier local, dependencia, terrenos o lugares del centro de trabajo, e inducir a estos hechos.
17. Las amenazas, coacciones e intimidaciones, tanto de carácter individual como colectivo que puedan ejercerse sobre otros trabajadores, en detrimento de la libertad de trabajo.
18. Hacer desaparecer intencionadamente, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos e instalaciones, edificios, enseres y documentos o cualquier otra pertenencia de la empresa.
19. La desobediencia al mando o a aquellos trabajadores que en el ejercicio de sus funciones deben transmitir órdenes o efectuar controles, y la obturación o negativa en el cumplimiento de las órdenes dadas por los mismos en materia relacionada con el servicio.
20. Los malos tratos de palabra o de obra, o la falta grave de respeto y consideración hacia los mandos, compañeros o subordinados.
21. Las frecuentes riñas o pendencias con los compañeros de trabajo dentro de la empresa.
22. La prolongación voluntaria del periodo de curación de enfermedad y/o lesiones, comprendiéndose en este supuesto toda manifestación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad/maternidad.
23. El encubrimiento al autor o autores de una falta muy grave.
24. Incurrir en cualquiera de las causas legales de despido, de acuerdo con lo dispuesto al efecto por la legislación laboral vigente.
25. Ocultación de enfermedad en el reconocimiento médico de ingreso.
26. La introducción de bebidas alcohólicas en los centros de trabajo de la empresa y su consumo, tanto durante el tiempo de trabajo efectivo como en los descansos que se produzcan desde la entrada hasta la salida de dichos centros.

Artículo 78. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la empresa, en uso de su facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.

La sanción de las faltas requerirá comunicación de amonestación verbal o por escrito al trabajador según el tipo de falta que más adelante se

desarrolla, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de la imposición de aquella.

Artículo 79. Sanciones.

La regulación e imposición de las sanciones estará presidida por criterios de equidad, graduación, proporcionalidad y racionalidad, de forma que exista un equilibrio entre conducta y sanción y no se incurra en duplicidad.

Por faltas leves:

Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.

Por faltas graves:

Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
Traslado de puesto de trabajo dentro del mismo centro.

Por faltas muy graves:

Inhabilitación, por un período no superior a dos años, para ascender de categoría.
Suspensión de empleo y sueldo de veintinueve a sesenta días.
Despido.

Artículo 80. Prescripción.

Faltas leves: Diez días.
Faltas graves: Veinte días.
Faltas muy graves: Sesenta días.

Estos períodos se contarán a partir de la fecha en que la Dirección tenga conocimiento de la comisión de las faltas, que prescribirán, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido, o de la condena en el supuesto que se contempla en el apartado 4.º de faltas muy graves.

Artículo 81. Régimen jurídico.

En los supuestos de sanciones por faltas graves y muy graves, siempre que la naturaleza y circunstancias de los hechos lo permita y no se agoten los plazos legales de prescripción, el trabajador dispondrá de cuatro días hábiles para contestar a la comunicación realizada por la empresa sobre los hechos que se le imputan. Transcurrido dicho período de tiempo, la empresa comunicará, en su caso, la sanción impuesta.

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a la representación de los trabajadores en la empresa.

Tratándose de sanciones por faltas graves o muy graves a trabajadores afiliados a un sindicato, y constándole formalmente esta circunstancia a la empresa, se deberá dar audiencia previa al Delegado sindical correspondiente en la empresa.

El trabajador podrá impugnar la sanción que le hubiera sido impuesta mediante demanda ante la jurisdicción competente, en los términos regulados por la Ley de Procedimiento Laboral.

CAPÍTULO X

Actividad sindical

Artículo 82. Sistemas de representación sindical.

La representación de los trabajadores en el seno de la empresa se instrumenta a través de los Comités de empresa (centros de trabajo), del Comité Intercentros y, en su caso, de los Delegados Sindicales designados por las organizaciones sindicales en las condiciones establecidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 83. Derechos sindicales.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Los Sindicatos podrán remitir información a todos los centros en los que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que aquella sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Artículo 84. Comités de empresa.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconocen a los Comités de empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la empresa:

Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

Semestralmente, ser informado de las cantidades deducidas de la cuota de la Seguridad Social para el ejercicio de la colaboración en el caso de la Comunidad de Madrid al ser entidad Colaboradora.

Anualmente, conocer y tener a su disposición el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria de la gestión social, así como cuantos documentos se den a conocer a los socios.

Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre la reestructuración de plantillas, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

En función de la materia de que se trate:

Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo, cualquiera de sus posibles consecuencias, estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración del puesto de trabajo.

Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

La dirección de la empresa facilitará al Comité de empresa el modelo de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.

Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, supuesto despido.

En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos, ceses y ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos en vigor en la empresa, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

Las condiciones de Salud Laboral en el desarrollo del trabajo en la empresa.

Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

Se reconoce al Comité de empresa la capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

Los miembros del Comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección del personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de trato por razón de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 85. Competencias y garantías.

Ningún miembro del Comité de empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro

del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que sean oídos, aparte del interesado, el Comité de empresa o restantes Delegados del Personal y el delegado del Sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o Centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legal vigente al efecto.

Artículo 86. *Horas sindicales.*

Dispondrán del crédito de horas sindicales retribuidas que por Ley se determine para el ejercicio de sus funciones de representación.

La utilización de dichas horas no debe alterar ni perjudicar los derechos de otros trabajadores, con respecto a turnos y descansos, y alterar en lo mínimo posible la organización de la actividad laboral de la empresa. Para ello se ajustará a las siguientes norma:

Las horas que vayan a ser empleadas con cargo al crédito de horas sindicales deberán ser comunicadas a su jefatura directa por parte del representante sindical que vaya a utilizar dichas horas, con una antelación mínima con respecto al comienzo de dicho tiempo sindical de cuarenta y ocho horas,

La comunicación de utilización de horas sindicales, que deberá realizarse por escrito, contendrá el nombre del trabajador que la realiza, la fecha del día en que se hace aquélla y la fecha y horario previstos para dicha utilización. Con el fin de no alterar la programación de trabajo que en función de las horas sindicales de que vaya a disponer el representante deba realizar el jefe inmediato.

Los Comités de empresa y el Comité Intercentros comunicarán a la Dirección su calendario de reuniones ordinarias para que ésta, a la vista de las sesiones establecidas, pueda, con suficiente antelación, tratar de cubrir con otros trabajadores las vacantes que se produzcan durante el tiempo en que tales reuniones vayan a celebrarse.

Los Comités de empresa y opciones sindicales podrán celebrar las reuniones extraordinarias precisas, con el requisito de comunicarlo a su Jefatura directa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, se excluyen de este plazo aquellas reuniones de estos órganos de representación que, por razón del hecho o situación que las motive, requieran su urgente convocatoria y celebración, en cuyo caso, la comunicación a la empresa deberá hacerse en el momento inmediatamente anterior.

La empresa permitirá la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal dentro del mismo centro de trabajo entre los miembros de una misma Central sindical, sin rebasar el máximo total que determine la Ley, pudiendo quedar relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

En el supuesto de que un representante sindical durante el período temporal de vigencia de este Convenio, acusase baja en la central sindical por la que fue elegido, no podrá acumular las horas sindicales que individualmente le corresponda a otro u otros representantes sindicales, ni en consecuencia a otra central sindical distinta de aquella por la que fue elegido.

Las horas empleadas por los representantes sindicales integrantes de la comisión negociadora del Convenio Colectivo de la empresa cuando estén reunidos con la representación económica de la misma, con motivo de dicha negociación, no se cargaran al crédito de horas sindicales determinadas por la Ley. Dichas horas serán retribuidas por el concepto de horas de negociación del Convenio siempre que coincidan con la jornada laboral que dichos representantes deberían realizar en el tiempo de duración de dichas reuniones.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser utilizadas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de Personal, para asistir a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Artículo 87. *Acción sindical.*

Toda central sindical legalmente constituida tendrá derecho al reconocimiento de una sección sindical en el seno de la empresa, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical o tengan el carácter de Central Sindical más representativa y presencia en los órganos de Representación de los trabajadores, designando a los Delegados sindicales que correspondan según dicho texto legal.

Los Delegados sindicales asistirán con voz pero sin voto a las reuniones del comité de Salud Laboral de su centro de trabajo, pudiendo asistir con derecho a voz pero sin voto a cuantas reuniones celebren el Comité de centro de trabajo.

Artículo 88. *Comité Intercentros.*

El Comité Intercentros estará compuesto por doce miembros y guardará la proporcionalidad de las candidaturas presentadas por las distintas opciones sindicales, según los resultados electorales obtenidos por las mismas dentro de la empresa.

Este Comité no podrá arrogarse otras funciones que las que expresamente se le concedan por el presente Convenio y las establecidas por la legislación vigente.

El Comité Intercentros abordará aquellas cuestiones de carácter general que no se puedan resolver a nivel de Comités de Empresa de los distintos centros de trabajo.

Una vez determinado el número de miembros que corresponda a cada candidatura presentada por las distintas opciones sindicales, corresponderá a éstas la designación de las personas que habrán de representarlos en el Comité.

Este Comité se reunirá con carácter ordinario una vez cada seis meses.

Con carácter extraordinario, el Comité Intercentros se reunirá cuando lo solicite la tercera parte de sus miembros.

Serán funciones de este Comité Intercentros, el tratamiento de todos los asuntos de carácter general que afecten a más de un centro de trabajo; igualmente, le compete la designación de entre sus miembros de los componentes de la Comisión Negociadora del Convenio y de las revisiones salariales.

El domicilio social del Comité Intercentros queda fijado en la calle Gabriel García Márquez, 4, 28230 Las Rozas (Madrid).

Artículo 89. *Cuotas sindicales.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales sindicales que cuenten con implantación en la empresa, ésta descontará en la nómina mensual de aquéllos el importe de la cuota sindical correspondiente a los trabajadores que manifiesten su conformidad. El trabajador interesado en la aplicación de tal descuento remitirá a la Dirección de Recursos Humanos un escrito en el que expresará con claridad la orden para practicar el mismo, la central sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones a partir del mes siguiente de recibir la comunicación. Para que pueda suspender dicho descuento, el trabajador deberá comunicarlo a la empresa en el mes anterior a aquel en que el mismo deba quedar sin efecto.

La dirección de la empresa entregará copia de las transferencias a la representación sindical, si la hubiere.

Artículo 90. *Espacio tablón de anuncios.*

En los centros de trabajo existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección o titularidad del centro.

Artículo 91. *Conocimiento por el comité de los requisitos de la contratación de las ETTs. y subcontratación de actividades.*

Empresas de trabajo temporal.

Los contratos de puesta a disposición celebrados con empresas de trabajo temporal servirán para cubrir actividades ocasionales de acuerdo con lo legal y convencionalmente establecido.

La realización de actividades y trabajos especialmente peligrosos para la seguridad o salud de los trabajadores, determinados reglamentariamente, no podrá ser cubierta por ETT. En tales supuestos podrán utilizarse con-

trataciones de duración determinada o subcontrataciones de empresas especializadas, garantizándose en todo caso la formación previa necesaria.

La empresa dará a conocer a los representantes de los trabajadores de Talgo los contratos de puesta a disposición y los contratos laborales afectados en el plazo máximo de diez días, a fin de que aquéllos puedan realizar las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de los trabajadores de las ETTs, entendiéndose por tutela el derecho a presentar a través de los representantes de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral.

En virtud de la Ley 29/1999 y 14/1994, «Patentes Talgo, Sociedad Anónima», en calidad de empresa usuaria que ocupe a trabajadores de ETT se obliga a que el contrato de puesta a disposición garantice lo señalado en dichas normas en el sentido de que estos trabajadores percibirán las mismas retribuciones que los trabajadores de Talgo que realicen funciones idénticas o similares, excluidos los complementos personales.

Subcontratación de actividades.

De conformidad con lo establecido en el vigente artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la empresa concluya un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, informará a los representantes de los trabajadores sobre los siguientes extremos:

- Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- Objeto y duración de la contrata.
- Lugar y ejecución de la contrata.
- En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de Talgo.
- Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

CAPÍTULO XI

Régimen especial-Departamento de Circulación

Artículo 92. *Funciones y características del Departamento de Circulación.*

Integran este Departamento aquellos trabajadores que acompañan a los trenes en su recorrido y tienen como misión su control, reparación y mantenimiento.

El personal del Departamento de Circulación estará acogido al presente Convenio Colectivo en cuanto no se oponga a la normativa que se contiene en el presente capítulo. Las funciones, características y obligaciones específicas de este personal se recogen en el «Reglamento del Mecánico en ruta».

Este colectivo deberá ser informado de todas aquellas modificaciones técnicas que afecten al tren, y cuando permanezca en taller realizará las funciones propias del mismo. Al mismo tiempo, efectuará cursos de formación y reciclaje con el fin de poder efectuar todo lo anteriormente expuesto.

Artículo 93. *Normas sobre los gráficos de viajes del personal de Circulación.*

La dirección confeccionará los gráficos que regulen los viajes que deberá realizar el personal de circulación de acuerdo con las siguientes normas:

- Estarán integrados en los gráficos los trabajadores necesarios para garantizar el servicio de trenes programados, más una adecuada proporción de trabajadores para cubrir en caso necesario las posibles ausencias calculadas estadísticamente del personal incluido en dichos gráficos por razones tales como enfermedad, permisos por causas imprevistas, etc.
- El orden de cada uno de los gráficos que existan en cada centro de trabajo será respetado, excepto por causas justificadas.
- Los gráficos para el personal de Circulación se confeccionarán de acuerdo con las necesidades de los Centros de trabajo, oídos los representantes sindicales y teniendo en cuenta las características de cada uno de dichos centros, sin perjuicio de lo señalado en los puntos anteriores. Deberán ser publicados con una antelación mínima de 15 días con carácter general, salvo los cambios de servicio cuyo conocimiento por parte de la dirección sea inferior a dicho plazo.
- En los casos de viajes atípicos motivados por incidencias o servicios con retrasos largos que determinen la anulación del servicio de viajeros, se aplicará la normativa general de viajes contemplada en el presente Convenio a partir de la hora establecida como de cumplimentación de viaje recogida en el gráfico.

5. En el caso de pérdida del gráfico por causas ajenas al servicio se reincorporará a su turno lo más brevemente posible, respetándose los descansos, salvo casos de fuerza mayor.

6. En los casos de viajes imprevistos no incluidos en el gráfico habitual, se aplicará la normativa general de taller una vez que el mecánico en ruta haya cumplimentado su jornada, se procurará en estos viajes que los técnicos de circulación cumplimenten la jornada, aunque haya que asignarles para ello trabajos adicionales.

Artículo 94. *Definición de las horas del personal de circulación.*

Las horas que realice el personal de circulación desde la toma hasta el deje de servicios y las que deba realizar, en su caso, después de la hora de deje para reparar averías del material a su cargo, serán consideradas de trabajo efectivo, presencia o extraordinarias, de acuerdo con las siguientes definiciones:

Horas de trabajo efectivo:

Serán todas aquellas que debe realizar el trabajador para desarrollar las tareas propias de las funciones establecidas para el personal de circulación.

Horas de presencia:

Serán todas aquellas en las que el trabajador no deba realizar ningún trabajo efectivo por razones de descanso durante el tiempo de viaje, comidas en ruta, esperas en andén cuando el tren a su cargo esté estacionado y retrasos producidos en la llegada a las estaciones de destino. Estas horas se computarán al 100 por 100. Los tiempos de espera en los enlaces y las horas que transcurran entre la hora de llegada del tren y la toma del servicio, cuando dichas horas sean inferiores a seis, fuera del lugar de residencia, se computarán al 50 por 100, cuando no tenga material a su cargo.

El personal de circulación que deba trabajar algún día que tenga grafiado como descanso para cubrir un servicio específico de su departamento, cobrará las horas que realice al precio de las horas de presencia, pero como mínimo 7 horas 15 minutos y no las descansará, salvo que prefiera descansarlas y no cobrarlas. Además se le deberá dar la oportunidad de hacer la jornada completa.

Horas extraordinarias:

Serán consideradas como horas extraordinarias las que el personal de circulación deba realizar después del deje real del servicio como consecuencia de la reparación de averías del material que tenga a su cargo.

Horas de descanso entre jornadas.

Se diferenciará si el tiempo transcurrido entre el deje y la toma de servicio cuando el técnico a bordo no tiene material se produce en el lugar de residencia o si el hecho se produce fuera del lugar de residencia:

Fuera del lugar de residencia: Cuando el tiempo entre el deje y la toma sea inferior a 6 horas se entenderá que hay empalme de jornada y sus horas computarán al 50 por 100 de presencia.

Dentro del lugar de residencia: cuando el tiempo entre el deje y la toma sea inferior a 10 horas se abonarán dos horas de presencia.

Jornada en taller:

En el caso de que el personal de Circulación, cuya jornada es de 7 horas 15 minutos, tenga que hacer su jornada en el taller, podrá hacer su jornada, o si está más de cinco días seguidos como máximo, podrá optar a cobrar como extraordinarias las que sobrepasen su jornada; en el caso de que tenga que permanecer más de cinco días laborables seguidos, los cuarenta y cinco minutos diarios que existen entre su jornada como técnico en Circulación y las ocho horas de jornada de taller serán incorporados a su contador de horas.

Artículo 95. *Gastos de viaje y otras compensaciones.*

La compensación de los gastos que deba realizar el personal de Circulación por comidas, cenas y desayunos, se hará de acuerdo con las dietas que se determinan en el anexo «G». Asimismo, se incluye en dicho anexo las compensaciones que recibirá dicho personal por la segunda y tercera noche que deba pasar fuera de su domicilio en los viajes que determinen dicha circunstancia.

Se percibirá la dieta correspondiente a la comida si la salida del tren de la estación se produce antes de las quince horas o la llegada a la misma fuese posterior a las quince horas, se percibirá la dieta correspondiente a la cena si la salida del tren de la estación se produce antes de las veintitrés

horas o la llegada a la misma fuese posterior a las veintitrés horas, salvo que se altere el horario normal de toma o deje por la realización de otros trabajos que le sean asignados por la jefatura o que sea necesario quedarse por motivos justificados por el técnico de abordó.

El alojamiento del personal de circulación será por cuenta de la empresa. Dicho alojamiento deberá reunir buenas condiciones de confort y garantizar el descanso de los trabajadores.

Artículo 96. Limpieza de prendas de uniforme del personal de circulación, revisión de las dietas nacionales de dicho personal y complemento de dietas por viajes a París.

El personal de circulación limpiará por sus propios medios sus prendas de uniforme, excepto los pantalones, chaquetas y corbatas, que podrán llevar a la tintorería, donde deberán pedir la correspondencia factura a nombre de la empresa, presentándola en la Caja del respectivo centro de trabajo, donde les será abonada. A estos efectos, se recuerda que en la factura deberá aparecer el domicilio social de la empresa, el NIF y el IVA desglosado, que se indica a continuación para conocimiento de todos:

«Patentes Talgo, Sociedad Anónima», calle Gabriel García Márquez, 4, 28230 Las Rozas (Madrid), NIF A01001569.

Con el fin de compensar al personal de circulación por los efectos de este acuerdo, se revisan sus dietas, según anexo «G». Los únicos viajes que no quedarán afectados por este acuerdo serán los que se realizan de ida y regreso a Montpellier, aunque como el personal afectado también hace viajes nacionales, se verá compensado por la revisión de las dietas de dicho carácter.

Por estar relacionadas las dietas que se fijan por comida para el personal de circulación con la limpieza de los uniformes, no serán utilizadas como referencia para las dietas por comidas que, sin ser de dicho personal, se pagaban por el mismo importe que las mismas.

ANEXO A

Tabla salarial, año 2002, artículo 30, Personal de taller, desde 1 de julio de 2002

Categoría	Rango	Sueldo bruto — Euros
Peón	A	1.075,19
	B	869,22
Especialista	D	907,86
	C	1.130,55
	B	1.177,62
	A	1.242,35
Oficial 3. ^a	E	936,92
	D	1.166,76
	C	1.211,66
	B	1.265,98
	A	1.319,45
Oficial 2. ^a	C	1.373,10
	B	1.429,61
Oficial 1. ^a	A	1.500,47
	C	1.552,92
	B	1.610,24
Jefe de Equipo	A	1.669,72
	C	1.799,55
	B	1.868,48
Encargado	A	1.941,86
	B	2.045,15
Maestro de Taller	A	2.137,58
	C	2.254,97
	B	2.354,38
Jefe superior	A	2.490,06
	C	2.625,70
	B	2.717,96
	A	2.849,49

Tabla salarial, año 2002, artículo 30, Técnicos y Administrativos, desde 1 de julio de 2002

Categoría	Rango	Sueldo bruto — Euros
Auxiliar, Calcador	D2	711,39
	D1	763,02
	C	794,96
	B	853,14
Oficial 2. ^a administrativo, Oficial 2. ^a Organización, Delineante 2. ^a	A	911,31
	D	969,49
Oficial 1. ^a administrativo, Oficial 1. ^a Organización, Delineante 1. ^a , Ingeniero técnico 4. ^a , Titulado superior 4. ^a , Titulado medio 4. ^a	C	1.027,67
	B	1.089,32
	A	1.154,67
	D	1.223,96
Técnico administrativo, Técnico Organización, Proyectista 2. ^a , Ingeniero superior 4. ^a , Ingeniero técnico 3. ^a , Titulado superior 3. ^a , Titulado medio 3. ^a	C	1.297,37
	B	1.375,24
	A	1.457,77
	D	1.545,21
Jefe administrativo 2. ^a , Jefe Organización 2. ^a , Ingeniero técnico 2. ^a , Proyectista 1. ^a , Ingeniero superior 3. ^a , Titulado superior y medio 2. ^a	C	1.637,95
	B	1.736,21
	A	1.840,38
	C	1.950,80
Jefe administrativo 1. ^a , Jefe Organización 1. ^a , Ingeniero técnico 1. ^a , Ingeniero superior 2. ^a , Titulado superior 1. ^a , Titulado medio 1. ^a	B	2.067,85
	A	2.191,93
	C	2.323,44
Jefe superior, Ingeniero superior 1. ^a	B	2.454,94
	A	2.586,46
	C	2.625,70
	B	2.717,96
	A	2.849,50

ANEXO B

Tabla valores horas extraordinarias, año 2002, artículo 23, Personal de Taller, desde 1 de julio de 2002

Categoría	Rango	Hora extraordinaria — Euros
Peón	A	12,01
	B	12,01
Especialista	D	12,01
	C	12,47
	B	12,47
Oficial 3. ^a	A	12,47
	E	12,47
	D	12,47
	C	12,47
Oficial 2. ^a	B	12,93
	A	12,93
	C	13,38
Oficial 1. ^a	B	13,85
	A	14,32
Jefe de Equipo	C	15,25
	B	15,25
	A	16,19
Encargado	C	16,19
	B	16,19
	A	16,19
	B	16,19
	A	16,19
	A	16,19

Categoría	Rango	Hora extraordinaria — Euros
Maestro de Taller	C	16,19
	B	16,19
	A	16,19
Jefe superior	C	16,19
	B	16,19
	A	16,19

Tabla valores horas extraordinarias, año 2002, artículo 23, Técnicos y Administrativos, desde 1 de julio de 2002

Categoría	Rango	Hora extraordinaria — Euros
Auxiliar, Calcador	D2	12,01
	D1	12,01
	C	12,01
	B	12,01
	A	12,01
Oficial 2. ^a administrativo, Oficial 2. ^a Organización, Delineante 2. ^a	D	12,93
	C	12,93
	B	12,93
	A	12,93
Oficial 1. ^a administrativo, Oficial 1. ^a Organización, Delineante 1. ^a , Ingeniero técnico 4. ^a , Titulado superior 4. ^a , Titulado medio 4. ^a	D	14,32
	C	14,32
	B	14,32
	A	14,32
Técnico administrativo, Técnico Organización, Proyectista 2. ^a , Ingeniero superior 4. ^a , Ingeniero técnico 3. ^a , Titulado superior 3. ^a , Titulado medio 3. ^a	D	15,25
	C	15,25
	B	16,19
	A	16,19
Jefe administrativo 2. ^a , Jefe Organización 2. ^a , Ingeniero técnico 2. ^a , Proyectista 1. ^a , Ingeniero superior 3. ^a , Titulado superior y medio 2. ^a	C	16,19
	B	16,19
	A	16,19
Jefe administrativo 1. ^a , Jefe Organización 1. ^a , Ingeniero técnico 1. ^a , Ingeniero superior 2. ^a , Titulado superior 1. ^a , Titulado medio 1. ^a	C	16,19
	B	16,19
	A	16,19
Jefe superior, Ingeniero superior 1. ^a	C	16,19
	B	16,19
	A	16,19

ANEXO C

Tabla valores horas nocturnas, año 2002, artículo 24, Personal de Taller, desde 1 de julio de 2002

Categoría	Rango	Hora nocturna — Euros
Peón	A	3,24
	B	3,24
Especialista	D	3,24
	C	3,46
	B	3,46

Categoría	Rango	Hora nocturna — Euros
Oficial 3. ^a	A	3,46
	E	3,46
	D	3,46
	C	3,71
Oficial 2. ^a	B	3,71
	A	3,93
	C	3,93
	B	4,16
Oficial 1. ^a	A	4,38
	C	4,38
	B	4,38
Jefe de Equipo	A	4,38
	C	4,38
Encargado	B	4,38
	A	4,38
Maestro de Taller	B	4,38
	C	4,38
Jefe superior	A	4,38
	C	4,38
	B	4,38
	A	4,38

Tabla valores horas nocturnas, año 2002, artículo 24, Técnicos y Administrativos, desde 1 de julio de 2002

Categoría	Rango	Hora nocturna — Euros
Auxiliar, Calcador	D2	2,29
	D1	2,29
	C	2,29
	B	2,29
	A	2,29
Oficial 2. ^a administrativo, Oficial 2. ^a Organización, Delineante 2. ^a	D	3,02
	C	3,02
	B	3,02
	A	3,02
Oficial 1. ^a administrativo, Oficial 1. ^a Organización, Delineante 1. ^a , Ingeniero técnico 4. ^a , Titulado superior 4. ^a , Titulado medio 4. ^a	D	3,71
	C	3,71
	B	3,71
	A	3,71
Técnico administrativo, Técnico Organización, Proyectista 2. ^a , Ingeniero superior 4. ^a , Ingeniero técnico 3. ^a , Titulado superior 3. ^a , Titulado medio 3. ^a	D	4,38
	C	4,38
	B	4,38
	A	4,38
Jefe administrativo 2. ^a , Jefe Organización 2. ^a , Ingeniero técnico 2. ^a , Proyectista 1. ^a , Ingeniero superior 3. ^a , Titulado superior y medio 2. ^a	C	4,38
	B	4,38
	A	4,38
Jefe administrativo 1. ^a , Jefe Organización 1. ^a , Ingeniero técnico 1. ^a , Ingeniero superior 2. ^a , Titulado superior 1. ^a , Titulado medio 1. ^a	C	4,38
	B	4,38
	A	4,38
Jefe superior, Ingeniero superior 1. ^a	C	4,38
	B	4,38
	A	4,38

ANEXO D

Prestaciones sociales, año 2002

ARTÍCULOS 49 Y 50 A PARTIR DE 7 DE JUNIO DE 2002

	Euros
Gafas:	
Monturas, el 75 por 100 de su valor real, hasta un máximo de 84,53 euros por cristal	63,40
Nota: Una vez pagada la montura, deberá transcurrir un mínimo de cinco años para tener derecho a la prestación por otra. Para los menores de 15 años este período queda establecido en tres años.	
Cristales, el 75 por 100 de su valor real, hasta un máximo de 31,68 euros por cristal	23,76
Cristales bifocales, el 75 por 100 de su valor real, hasta un máximo de 63,41 euros por cristal	47,56
Lentillas, el 75 por 100 de su valor real, hasta un máximo de 73,96 euros por lentilla	55,47

Nota: Para el cambio de lentillas, deberán transcurrir al menos tres años, y sólo se abonará gafas o lentillas, pero no ambas cosas.

Sonotones:

Se abonará el 75 por 100 de su valor real, hasta un máximo de 385,66 euros

289,25

Nota: Esta prestación se concederá una sola vez.

Inyecciones:

Hasta 1,88 euros, el 100 por 100 del importe de las facturas que se presenten por este concepto; si las facturas fueran de un importe superior al citado, se pagaría por la mayor de las siguientes cantidades: 1,88 euros o el 75 por 100 del importe de la factura presentada.

Todas estas prestaciones, así como su límite, se entienden aplicables a cada uno de los miembros de la familia que figuren como titular y beneficiarios de la cartilla de la Seguridad Social.

Nota: Estas tarifas sólo son aplicables para el personal de los centros de trabajo de Las Rozas, Las Matas I y Las Matas II.

ANEXO E

Tarifas para prótesis

AÑO 2002, ARTÍCULO 49 DESDE 1 DE JULIO DE 2002

Se pagará el 75 por 100 de las correspondientes facturas, considerando como base tope el 75 por 100 de la base: Todos los importes en euros.

	Base	75 por 100
Alza ortopédica	21,13	15,84
Bastones-muletas	35,22	26,41
Body Vulcan	72,67	54,50
Botas ortopédicas	56,36	42,27
Bragueros	98,59	73,94
Cabestrillo	28,92	21,69
Cinturón anti-lumbago (sólo familiares)	20,97	15,73
Collarines	35,22	26,41
Corsé de 4 puentes Mdez. Ros.	283,79	212,84
Corsé Michel	422,64	316,98
Cose Milwaukee, Boston, Taylor, Stagnara	619,87	464,90
Deportivas ortopédicas	50,21	37,66
Fajas ortopédicas	169,05	126,79
Férulas correctoras nocturnas	733,27	549,95
Media corta	9,75	7,31
Medias largas	53,67	40,25
Muñequera especial	24,26	18,19
Muñequera normal	9,58	7,19

	Base	75 por 100
Ortosis de silicona	140,09	105,07
Ortosis Dual-Estaje	367,89	275,91
Pelucas (por radioterapia o quimioterapia)	216,07	162,06
Piernas ortopédicas	2.535,84	1.901,88
Plantillas	35,22	26,41
Protector de traqueotomía	5,02	3,76
Prótesis mamarias	211,32	158,49
Prótesis oculares	507,17	380,38
Rodillera ortopédica especial	76,46	57,35
Rodillera ortopédica y elástica Vulcano	36,22	27,16
Silla de ruedas	338,12	253,59
Talonerías	45,56	34,17
Tobillera elástica Vulcano	53,67	40,25
Zapatos ortopédicos especiales	239,50	179,62

ANEXO F

Tarifas para el pago de las prestaciones odontológicas, año 2002, artículo 49. En euros desde el 7 de junio de 2002

A) Servicios que cubre la Seguridad Social por los que paga el 100 por 100 con el límite de las tarifas que se detallan a continuación:

	Euros
Consulta, Tratamiento Estomatitis y curas	11,59
Extracción simple	17,36
Intervención pequeña odontológica (pulpectomía, apiceptomía, etc.) ..	91,54
Levantamiento de puentes, coronas y similares	28,97
Muelas del juicio y extracciones complicadas	28,97
Obturaciones	50,97
Ortopantografía (excepto en tratamientos de ortodoncia)	41,62
Periodoncia: Por cuadrante (raspajes en encías, curetajes)	49,94
Radiografía intraoral	10,42
Reconstrucciones con tornillo, espiga o similar	55,60
Reconstrucciones y obturación estética	55,60
Sellado (similar al empaste)	24,97
Sutura	12,49

B) Servicios por los que se paga el 75 por 100 de las correspondientes facturas, considerando como base tope el 75 por 100 de la base:

	Base	75 por 100 base
Endodoncia:		
Incisivos	91,21	68,41
Molares	121,61	91,21
Premolares y caninos	104,59	78,44
Limpieza de boca:		
Primera sesión	29,19	21,90
Segunda sesión	15,82	11,87
Fluorización (por sesión)	15,82	11,87
Prótesis fija:		
Corona metal-resina, cada pieza	121,63	91,22
Corona metal-resina especial, cada pieza	164,18	123,14
En oro (corona, colada, tinker, veener o intermedia) ..	176,36	132,27
En porcelana (cada pieza)	261,54	196,16
En resina (cada pieza)	79,04	59,28
Placa de relajación de resina dura	124,84	93,63
Prótesis profiláctica: Aparatos de aleación de cromo, cobalto y resina acrílica:		
De tres a cinco piezas	291,91	218,93
A partir de seis piezas	358,79	269,09
Prótesis móviles:		
Completa (una sola arcada)	200,67	150,51
Completa (dos arcadas, superior e inferior)	389,19	291,89

	Base	75 por 100 base
Composturas, por pieza	30,40	22,80
Resina especial	223,86	167,89
Reparación prótesis (sólo esqueleto)	49,94	37,45

Estas tarifas sólo son aplicables para el personal de los centros de trabajo de Las Rozas, Las Matas I y II.

El tope máximo establecido de prestación desde el 15 de junio de 2002 es de 684,14, cantidad que se obtiene de aplicar el 75 por 100 a 912,19.

Por cada beneficiario de derecho según punto 3 del artículo 53, cuando uno de los beneficiarios entre a formar parte de la plantilla como trabajador en activo, comenzará como de nuevo ingreso independientemente del gasto ocasionado en su cuenta como beneficiario.

ANEXO G

Desde 1 de julio de 2002

Artículo 18. *Becas de estudio.*

La menor de las cantidades por programa formativo del 75 por 100 del costo o 6.000 euros.

Artículo 20. *Jornada de trabajo.*

La jornada por cómputo anual será de mil setecientos setenta y cinco horas de trabajo efectivo.

Artículo 22. *Jornada de trabajo en domingos, festivos y sábados.*

La prima por trabajo imprevisto en sábados, domingos y festivos será de 15,51 euros por día trabajado no grafiado.

Artículo 23. A) *Horas de presencia.*

La hora de presencia queda limitada en: 12,01 euros.

Artículo 34. *Prima presentismo.*

Cuantía trimestral para el personal con horario flexible: 46,99 euros.
Cuantía trimestral para el personal con horario fijo: 65,59 euros.

Artículo 25. *Vacaciones.*

Artículo 36. *Bolsa de vacaciones.*

El valor de la bolsa de vacaciones es de 299,32 euros

Artículo 38. *Dietas de viaje.*

	Alojamiento — Euros	Comida o cena — Euros	Desayuno — Euros	Viaje nocturno — Euros
Todas las categorías nacional	35,72	21,43	7,14	28,57
Todas las categorías internacional ...	53,58	32,14	10,71	28,57

Artículo 39. *Compensación por comida por prolongación de jornada emergencia.*

Artículo 17. *Compensación por comida para la formación.*

Artículo 48. *Compensación por comida entidad colaboradora.*

Desayuno: 1,22 euros.
Comida o cena: 8,57 euros.

Artículo 43. *Llamada por incidencias y servicios de alerta telefónica en trabajo de mantenimiento.*

Por llamada por incidencias: 31,01 euros.
Por utilización del transporte público: 6,20 euros.
Por día de alerta telefónica: 12,00 euros.

Artículo 44. *Medios de transporte (viajes en automóvil).*

El precio por kilómetro, que será abonado en nómina, será de 0,26 euros. Hasta 0,17 euros estarán exentos de impuestos; el resto estarán gravados con el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas personal correspondiente.

El coste del combustible por kilómetro será de 0,09 euros.

Artículo 45. *Normalización de los kilómetros*

Tabla con la normalización de kilómetros:

Trayecto	Kilómetros
Atocha-Fuencarral	22
Chamartín-Fuencarral	10
Las Matas I-Atocha	28
Las Matas I-Chamartín	26
Las Matas I-Fuencarral	30
Las Matas I Las Rozas (por Carrefour)	3
Las Matas I-Las Rozas (vía de servicio)	7
Las Matas I-Las Matas II (vía de servicio o camino)	3
Las Matas I-Majadahonda	8
Las Matas I-Villalba	20
Las Matas II-Las Matas I (vía de servicio)	7
Las Matas II-Las Rozas	5
Las Rozas-Chamartín	20
Las Rozas-Las Matas I	3
Las Rozas-Las Matas II	4
Villalba-Atocha	48
Villalba-Chamartín	44

Artículo 46. *Anticipos.*

Anticipos sin interés:

Anticipo normal: Se establece por una cuantía máxima de 1.386,56 euros, con un saldo máximo a mantener de 30.050,61 euros.

Anticipo por gastos extraordinarios: Se establece por una cuantía máxima de 4.693,14 euros.

Anticipo para la compra de vivienda sin interés: Se establece por una cuantía máxima de 6.936,04 euros, con un saldo máximo a mantener de 240.404,84 euros.

Anticipos con interés:

Anticipo con interés para la compra de vivienda habitual del trabajador: Se establece por una cuantía máxima de 10.576,78 euros.

Anticipo con interés para arreglo de vivienda habitual del trabajador: Se establece por una cuantía máxima de 4.693,14 euros.

Artículo 51. *Ayuda por discapacidad física, psicológica o sensorial.*

Discapacidad superior al 33 por 100: 210,20 euros al mes.

Para la enseñanza especializada se abonará el 75 por 100 del valor de la factura mensual, hasta el tope máximo establecido: 126,13 euros.

Artículo 54. *Fondo social.*

La aportación mensual por trabajador será de: 3,52 euros.

Artículo 55. *Club de tiempo libre.*

La aportación mensual por socio será de: 1,52 euros.

Artículo 56. *Ayuda por comida de la empresa.*

Barcelona: 1,36 euros.
Las Matas I: 2,25 euros.
Las Matas II: 2,38 euros.

Artículo 57. *Ayuda por desayunos y equivalentes por la empresa.*

Centros de Barcelona, Las Matas I y II y Rivabellosa: 0,32 euros.

Artículo 59. *Plus de transporte por no tener servicio de autobús en los centros de Las Matas I y II.*

Plus por día completo ida y vuelta: 6,20 euros.
Medio plus por salida o entrada sin servicio de autobús: 3,10 euros.

Artículo 60. *Asignación por matrimonio y nacimiento de hijos.*

La asignación por matrimonio será de: 36,06 euros.
La asignación por nacimiento de hijo será de: 18,03 euros.

Artículo 62. *Plan de pensiones.*

La empresa aportará el 4 por 100 del salario mensual bruto en 14 pagas, de la tabla salarial del anexo A, más la antigüedad de cada trabajador incluido en Convenio.

Artículo 96. *Gastos de viaje y otras compensaciones.*

	Comida o cena — Euros	Euros	Desayuno — Euros
Dieta España y Portugal	10,95	—	1,59
Dieta internacional	14,97	—	2,57
Complemento segunda noche fuera	—	4,71	—
Complemento tercera noche fuera	—	9,41	—

Complemento dieta del personal de Circulación para los viajes a París completo (ida y vuelta) para el personal de Barcelona: 7,78 euros por viaje.

Complemento dieta del personal de Circulación para los viajes a París completo (ida y vuelta) con vales para el personal de Las Matas I: 13,49 euros por viaje.

ANEXO H**Líneas de autobuses establecidas para las Matas I y II, Artículo 58***Línea 1*

Leganés:

Avenida La Mancha: Esquina a avenida J. Carlos I.

Madrid:

Carretera Carabanchel Alto: Esquina a Alfredo Aleix.

Camino de las Cruces: Esquina a Joaquín Turina.

Avenida Aviación: Esquina a Rafael Finat.

Avenida Aviación: Antes del paso inferior.

Alcorcón:

Cáceres: Esquina a Cisneros.

Los Cantos: Esquina a Mayor.

Polvoranca: Esquina al Matadero.

Cantarranas: Esquina a avenida Leganés.

Avenida Lisboa: Esquina Porto Cristo.

Avenida Lisboa: Esquina Carballino.

Las Rozas:

Estación del Pinar.

Las Matas I.

Las Matas II.

Línea 2

Fuenlabrada:

Avenida Cantabria: Esquina a calle Móstoles.

Avenida Pablo Iglesias: Esquina a avenida Tolerancia Pablo Iglesias.

Móstoles:

Simón Hernández: Esquina Carlos V.

Simón Hernández: Esquina a Las Palmas.

Las Palmas: Esquina a Desarrollo.

Reyes Católicos: Esquina Camino Humanes.

Avenida Constitución: Avenida Constitución.

Avenida Portugal: Esquina Alcalde Móstoles.

Paseo de Goya: Esquina a Miró.

Paseo Goya: Esquina Velázquez.

Velázquez: Esquina El Greco.

Velázquez: Esquina Gran Capitán.

Glorieta Oeste: Avenida Abogados de Atocha M-856.

Villaviciosa:

La Cueva: Esquina Goya.

Boadilla:

Cuartel de la Guardia Civil.

Las Rozas:

Las Matas I.

Las Matas II.

Línea 3

Madrid:

Puerta del Ángel.

Paseo Extremadura: Antes del paso inferior.

Higueras: Metro Lucero.

Concejal Fco. José Jiménez: Esquina a Barberán y Collar.

Camarena: Esquina a Illescas.

Plaza de Aluche: Bajo puente Metro.

Pozuelo A:

Cirilo Palomo: Esquina a Sagunto.

Plaza Padre Vallet.

Campomanes: Esquina carretera Majadahonda.

Majadahonda:

Gran Vía: Esquina a Santa Bárbara.

Doctor Calero: Esquina a avenida Reyes Católicos.

Las Rozas:

Avenida de España: Frente al Cuartel de la Guardia Civil.

Calle Real: Ayuntamiento.

Dr. Toledo: Los Arcos.

Las Matas I.

Las Matas II.

Línea 4

Villaverde:

Avenida San Martín de la Vega: Cruce Concepción de la Oliva.

Avenida de Andalucía: Cruce con avenida de los Poblados.

Madrid:

Glorieta Beata María Ana de Jesús: Esquina a Guillermo de Osma.

Glorieta Marqués de Vadillo.

Puerta de Toledo: Esquina avenida Reyes Católicos.

Comienzo Cuesta San Vicente.

Estación del Norte.

Avenida Valladolid: Antes de tomar P. Los Franceses.

Aravaca:

Glorieta Río Záncara, Aravaca.

Golondrina, Aravaca: Esquina a Galaxia.

Glorieta Sierra Paramera, Aravaca.

Pozuelo E:
Gasolinera Pozuelo estación.
Puente inferior ferrocarril Pozuelo estación.

Las Rozas:
Las Matas I.
Las Matas II.

Línea 5

Madrid:
Avenida Albufera: Metro P. Vallecas.
Avenida Albufera: Metro Portazgo.
Avenida Albufera: Esquina a Pablo Neruda.
Fuente Carrantona: Metro Pavones.
Hermanos García Noblejas: Esquina Arcentales.
San Romualdo: Antes de cruzar calle Alcalá.
Glorieta Ricardo Velázquez: Bosco.
Glorieta Mar de Cristal.
Gran Vía de Hortaleza: Esquina a Puerto Príncipe.
Avenida Monforte de Lemos: Esquina a Pedro Rico.
Avenida Monforte de Lemos: Esquina a Betanzos.

Las Rozas:
Las Matas I.
Las Matas II.

ANEXO I

Las cuantías máximas que se conceden por cada uno de los tipos de anticipo que se mencionan en el artículo 46 del Convenio Colectivo y se recogen en el anexo G del mismo se revisarán anualmente con el IPC.

La asignación por matrimonio y nacimiento de hijos que se recoge en el artículo 60 del Convenio Colectivo y en el anexo G del mismo no está sujeta a revisión.

2599

ORDEN TAS/3512/2002, de 11 de diciembre, por la que registra la «Fundación Jara» como de asistencia social, y dispone su inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales.

Por Orden Ministerial se clasifica y registra la «Fundación Jara».

Vista la escritura de constitución de la «Fundación Jara», instituida en Villanueva de la Serena (Badajoz).

Antecedentes de hecho

Primero.—Por el Patronato de la Fundación fue solicitada la inscripción de la Institución en el Registro de Fundaciones.

Segundo.—La Fundación fue constituida mediante escritura pública, otorgada ante el Notario de Badajoz, don Gabriel Arasa Vericat, el 11 de septiembre de 2002, con el número 2.299 de su protocolo, por don Miguel González Borrajo.

Tercero.—La dotación inicial de la Fundación es de dieciocho mil euros (18.000 euros), cantidad que ha sido aportada por la mercantil «Adrofan, Sociedad Anónima», y depositada en una entidad bancaria a nombre de la Fundación.

Cuarto.—El Patronato de la Fundación está constituido por los siguientes miembros, con aceptación de sus cargos: Presidente: Don Miguel González Borrajo. Vicepresidente: Don Javier González Vaquero. Secretario: Don José Miguel González Vaquero. Vocal: Don Jorge González Vaquero.

Quinto.—El domicilio de la entidad, según consta en el artículo 4 de los Estatutos, radica en el polígono industrial «La Cuña», nave 22, en Villanueva de la Serena (Badajoz).

Sexto.—El objeto de la Fundación queda determinado en el artículo 6 de los Estatutos, en la forma siguiente: «La fundación tiene por objeto principal el tratamiento y desintoxicación de toxicómanos o de cualquier otro tipo de drogodependencia mediante el apoyo y ayuda a su rehabilitación, formación e inserción social y laboral».

Séptimo.—Todo lo relativo al gobierno y gestión de la Fundación queda recogido en los Estatutos por los que se rige, constandingo expresamente el carácter gratuito de los cargos del Patronato, estando dicho órgano

de gobierno obligado a la rendición de cuentas y presentación de presupuestos al Protectorado.

Vistos la Constitución Española, la Ley 30/1994, de 24 de noviembre; los Reales Decretos 316/1996, de 23 de febrero; 384/1996, de 1 de marzo; 758/1996, de 5 de mayo; 839/1996, de 10 de mayo; 1888/1996, de 2 de agosto, 140/1997, de 31 de enero, 2288/1998, de 23 de febrero y 692/2000, de 12 de mayo.

Fundamentos de Derecho

Primero.—La Secretaria general de Asuntos Sociales es competente para resolver el presente expediente en uso de las atribuciones que en orden al ejercicio del Protectorado y Registro de Fundaciones tiene delegadas el titular del Departamento por Orden Ministerial de 21 de mayo de 1996 («Boletín Oficial del Estado» del 27), corregida por la Orden Ministerial de 25 de junio de 1996 («Boletín Oficial del Estado» del 27), y modificada por Orden de 15 de marzo de 2001 («Boletín Oficial del Estado» del 29), en relación, con el Real Decreto 758/1996, de 5 de mayo, y con el Real Decreto 557/2000, de 27 de abril, de Reestructuración de Departamentos Ministeriales (artículo 6), con el Real Decreto 839/1996, de 10 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica básica, entre otros, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (artículo 6), y con el Real Decreto 1888/1996, de 2 de agosto, modificado por los Reales Decretos 140/1997, de 31 de enero, 2288/1998, de 23 de febrero y 692/2000, de 12 de mayo, por el que se determina la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (artículos 10 y 11).

Segundo.—El artículo 36.2 de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la Participación Privada en Actividades de Interés General, y el 22.3 del Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal, aprobado por Real Decreto 316/1996, de 23 de febrero («Boletín Oficial del Estado» número 57), establece que son funciones del Protectorado, entre otras, el asegurar la legalidad en la constitución de la fundación y elaborar el informe previo a la inscripción de la misma en el Registro de Fundaciones, con relación a los fines y suficiencia de la dotación.

Tercero.—Los artículos 36 y 37 de la citada Ley 30/1994, establecen la creación del Registro de Fundaciones con el objeto de la inscripción de las Fundaciones de competencia estatal y de los actos que con arreglo a las leyes sean inscribibles. El artículo 3 del Reglamento del Registro de Fundaciones de competencia estatal; aprobado por Real Decreto 384/1996, de 1 de marzo («Boletín Oficial del Estado» número 77), establecen que se inscribirán en el Registro, entre otros actos, la constitución de la Fundación y el nombramiento, revocación, sustitución, suspensión y cese por cualquier causa, de los miembros del Patronato y otros órganos creados por los Estatutos. La disposición transitoria cuarta de la Ley 30/1994, así como la disposición transitoria única del citado Real Decreto 384/1996, establecen que, en tanto no entre en funcionamiento el Registro de Fundaciones de competencia estatal, subsistirán los Registros actualmente existentes.

Cuarto.—El Protectorado considera que la Fundación persigue fines de interés general y que la dotación es inicialmente adecuada y suficiente para el cumplimiento de los mismos.

Quinto.—La documentación aportada reúne los requisitos exigidos en los artículos 8, 9 y 10 de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre.

Por cuanto antecede, este Ministerio, siguiendo el informe del Abogado del Estado en el Departamento ha dispuesto:

Primero.—Clasificar a la «Fundación Jara», instituida en Villanueva de la Serena (Badajoz), cuyos fines de interés general son predominantemente de asistencia social.

Segundo.—Ordenar su inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales, bajo el número 06-0068.

Tercero.—Inscribir en el Registro de Fundaciones el nombramiento de los miembros del Patronato, relacionados en el antecedente de hecho cuarto de la presente Orden, así como su aceptación del cargo.

Cuarto.—Que de esta Orden se den los traslados reglamentarios.

Madrid, 11 de diciembre de 2002.—P. D. (Orden de 15 de marzo de 2001), la Secretaria general de Asuntos Sociales, María Concepción Dancausa Treviño.