

# MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**11706** *RESOLUCIÓN de 21 de mayo de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Alstom Transporte, S.A. Unidad de Servicio España y Portugal.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Alstom Transporte, S.A. Unidad de Servicios España y Portugal (Cód. Convenio n.º9009122) que fue suscrito con fecha 26 de marzo de 2003 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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 mayo de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ALSTOM TRANSPORTE, S. A. UNIDAD DE SERVICIO ESPAÑA Y PORTUGAL

### TÍTULO I

#### Condiciones generales

Artículo preliminar. *Determinación de las partes.*

Este convenio colectivo ha sido acordado por la representación de los trabajadores, actuando en su calidad de Comité de Empresa, y por la Dirección de la Empresa que han acreditado esta condición en la Comisión Negociadora, y cuya legitimación ha sido reconocida mutua y recíprocamente por ambas partes.

Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional.*

Las Normas contenidas en el presente convenio afectarán a los actuales centros de trabajo de Alstom Transporte, S.A. Unidad de Servicios España y Portugal, dedicados a la actividad de mantenimiento de material ferroviario, y a la actividad de servicios dirigidos al Mercado Ferroviario, así como a los que la Empresa pueda crear en el futuro dedicados a las citadas actividades, radicados en territorio español.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

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

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

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

La Empresa podrá hacer este ofrecimiento a:

1. Titulados de Grado Medio o Superior y Asimilados a Titulados.
2. Mandos.
3. Secretarías/os de Alta Dirección.
4. Conductores de Turismo de Alta Dirección.

El acceso a la categoría de Mandos o Asimilados a Titulados de Grado Medio o Superior que permita a la Empresa ofertar la salida de convenio colectivo, se llevará a cabo por el sistema de libre designación, previa superación de pruebas de calificación profesional que demuestren su capacidad técnica y psicotécnica que determinarán su capacidad de mando.

Dicho proceso será regulado por la Norma de Promoción.

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

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

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

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

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente convenio tendrá una vigencia de 3 años, comprendidos entre el 1 de Abril de 2002 y el 31 de Marzo de 2005.

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

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

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

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

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo, sea cual sea su origen y naturaleza, serán absorbibles y compensables, con cualquier devengo, crédito, derecho o condición que pudiera ser exigible en virtud de Norma Legal o pactada, según lo establecido en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores y excluyendo tanto lo estipulado en el artículo 6 como lo estipulado en el artículo 32 de este convenio.

Artículo 6. *Garantía personal.*

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

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

Artículo 7. *Derecho supletorio.*

En todo lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás Normas Legales o Reglamentarias de carácter estatal o autonómico.

## TÍTULO II

**Clasificación profesional**Artículo 8. *Organización del trabajo.*

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

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

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

Artículo 9. *Clasificación por permanencia.*

El personal incluido en este convenio se clasificará, según el carácter de su permanencia en la Empresa, conforme a lo establecido en las Normas Legales que regulen las modalidades de contrato de trabajo.

Artículo 10. *Clasificación funcional.*

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

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

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

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

Artículo 11. *Grupos y categorías profesionales.*

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

## 1. Personal operario:

- a) Aprendices.
- b) Operarios no cualificados: N-1 Especialista.
- c) Operarios cualificados:

C-1 Oficial 3.<sup>a</sup>  
C-2 Oficial 2.<sup>a</sup>  
C-3 Oficial 1.<sup>a</sup>

## 2. Personal empleado:

## a) Empleados no cualificados:

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

## b) Empleados cualificados:

E-1 Auxiliar Administrativo, Auxiliar Laboratorio.  
E-2 Calquista, Auxiliar Organización.  
E-3 Administrativo 2.<sup>a</sup>, Analista Laboratorio 2.<sup>a</sup>  
E-4 Administrativo 1.<sup>a</sup>, Delineante 2.<sup>a</sup>, Técnico Organización 2.<sup>a</sup>, Analista laboratorio 1.<sup>a</sup>, Operador Informático.  
E-5 Delineante 1.<sup>a</sup>, Técnico Organización 1.<sup>a</sup>  
E-6 Jefe Sección Administrativo, Jefe Sección Organización, Delineante Proyectista, Programador Informático, Analista de Aplicaciones.

## c) Mandos de Taller:

M-1 Encargado.  
M-2 Contramaestre.  
M-3 Maestro Taller.  
M-4 Jefe Taller.

## 3. Titulados:

TM Titulado Medio, Analista Informático.  
TS Titulado Superior.

Artículo 12. *Revisión de clasificación profesional.*

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

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

## TÍTULO III

**Ingresos y ascensos**Artículo 13. *Ingresos.*

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

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

Artículo 14. *Período de prueba.*

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

Personal operario no cualificado y subalterno: 15 días.  
Personal operario cualificado, administrativo y técnico no titulados: 2 meses.  
Personal titulado: 6 meses.

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

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

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

Artículo 15. *Formación y promoción.*

## Formación:

## A) Declaración de principios.

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

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

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

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

## B) Objetivos.

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

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

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

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

C) Participación de la Representación Sindical.

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

2. A tal efecto, se crea una Comisión Paritaria de Formación integrada por 3 Representantes del Comité de Empresa y 3 de la Dirección de la Empresa. Estos miembros serán los mismos que los del Tribunal de Exámenes.

D) Funciones de la Comisión.

1. Tener a su disposición la información suficiente para realizar el seguimiento y evolución del desarrollo de los Planes Formativos.

2. Emitir informe de los resultados de los planes de formación realizados por la Empresa.

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

E) Asistencia a los Cursos de Formación.

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

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

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

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

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

Promoción:

1. Se establece como criterio de Promoción en la Empresa el de la capacidad profesional del trabajador, valorado precisamente, por el procedimiento de Concurso-Oposición.

2. Quedan exceptuadas del contenido de este artículo las promociones a Secretarías/os de Alta Dirección, Conductor de Turismo de Alta Dirección y puestos que impliquen mando, que serán de libre designación. (Estos últimos sin menoscabo de lo establecido en el artículo 2).

3. El proceso de promoción citado en el Apartado 1, será regulado por la Norma de Promoción. Dicha Norma será publicada y distribuida adecuadamente.

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

## TÍTULO IV

### Optimización del empleo

#### Artículo 16. *Declaración general.*

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

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

A) Empleo:

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

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

3. Contratación indefinida.—Ver Disposición Transitoria n.º 3.

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

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

5. El cómputo de cargas y capacidades se llevará a cabo, como mínimo, cada 6 meses.

6. En el caso de que se produzcan vacantes en la plantilla serán publicadas en los diferentes centros de trabajo, con el objeto de que los trabajadores que así lo deseen puedan optar a plazas de su categoría y experiencia profesional.

B) Cargas de trabajo y subcontratación:

1. Existirá una Comisión de la que formarán parte 2 miembros por el Comité de Empresa para desempeñar las siguientes funciones:

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

La información se facilitará por escrito y versará detalladamente sobre:

Productos/Proyectos.

Capacidad correspondiente a cargas.

Trabajadores necesarios por secciones afectadas.

Calendario de desarrollo.

Calendario de entregas.

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

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

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

2. Desde la entrada en vigor del presente convenio y hasta el 31/03/2005, con el objeto de salvaguardar el empleo de la plantilla existente a la firma del Convenio así como de garantizar un nivel de calidad en los trabajos subcontratados, y teniendo en cuenta la nueva situación en el mercado y relaciones con los clientes, la Empresa se compromete a:

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

b) Para el conjunto de trabajos y proyectos que se realizan a la firma del convenio por la actual plantilla, a limitar la subcontratación a trabajos auxiliares, no programables con antelación, entendiéndose por tales, aquellas actividades que no guarden relación directa con la actividad de la Unidad de Servicios España y Portugal, o bien sean trabajos sin continuidad no superiores a 3 meses, a los cuales coyunturalmente no pueda hacer frente la plantilla (siendo los mismos limpieza, pintura de ramas completas, montaje de cristales, tapizado de ramas completas), o modificaciones.

En las restantes actividades de los trabajos y proyectos existentes a la firma del convenio sólo cabrá acudir a la subcontratación en el supuesto en que, agotadas las posibilidades de contratación de mano de obra, la carencia de profesionales especializados pueda poner en riesgo el plan de entregas de la Unidad.

c) A que el cumplimiento de los compromisos establecidos anteriormente estará supeditado a que los compromisos contractuales asumidos con los clientes permitan su cumplimiento.

d) A asegurar que se cumplen unas adecuadas condiciones de seguridad y salud laboral por parte de las empresas subcontratistas respecto de sus trabajadores

e) En todo caso la realización de trabajos subcontratados no podrá realizarse si ello supone subactividad o falta de ocupación de la plantilla de la Unidad.

#### Artículo 18. *Equilibrado de cargas.*

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

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

De las horas acordadas entre la Dirección y el Comité, cada trabajador se reserva el derecho de recuperar como descanso la mitad de las horas trabajadas en estos días ampliados, siendo a elección del trabajador la fecha de su disfrute, preavisándolo con 15 días de antelación.

Las horas trabajadas y no recuperadas, se abonarán a razón de lo establecido en el Anexo II, sea cual fuere la categoría profesional del trabajador.

La Empresa y el Comité podrán acordar la ampliación de este artículo a la totalidad de la plantilla, o a Departamentos completos de la Unidad.

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

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

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

#### Artículo 19. *Movilidad funcional.*

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

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

#### Artículo 20. *Trabajos de distinto nivel profesional.*

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

2. Cuando se trate de una categoría profesional superior a la de origen, este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses. Transcurridos los 6 meses habrá de convocarse concurso-oposición de acuerdo con lo previsto en este convenio.

En las sustituciones motivadas por incapacidad temporal, licencias y excedencias forzosas, la situación se prolongará en tanto dure la causa que la motivó, con un límite de 18 meses, sin que un mismo trabajador pueda cubrir más de un puesto de sustitución de larga duración.

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

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

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

#### Artículo 21. *Clasificación de oficios.*

Administrativo.  
Ajustador Mecánico.  
Almacenero.  
Analista.  
Analista-Programador.  
Asimilados.  
Calderero.  
Calefactor.  
Chapista.  
Chófer Dirección.  
Comprador.  
Decoración-Interiorista.  
Delineante.  
Electricista.  
Electrónico.  
Gruista.  
Jockeys.  
Limpieza Instalaciones.  
Limpieza Vehículos.  
Mecánico.  
Neumático.  
Operador Informático.  
Ordenanza.

Programador Informático.  
Pintor.  
Secretaria/o.  
Soldador.  
Técnico de Organización.  
Telefonista.  
Titulado Medio.  
Titulado Superior.  
Tornero.  
Verificador.  
Vigilante de Seguridad e Higiene.

### TÍTULO V

#### Tiempo de trabajo

#### Artículo 22. *Jornada.*

##### 1. Regla General:

Durante la vigencia del presente convenio, la jornada será de 1752 horas de trabajo efectivo para el año 2002, de 1736 horas de trabajo efectivo para el año 2003, y de 1736 horas de trabajo efectivo para el año 2004.

Para los años 2003 y 2004 la reducción de jornada de 16 horas (dos días), se articula como sigue:

Los días laborables que figuran en convenio no varían.

Para los trabajadores que trabajan a turnos los 365 días del año le serán aplicados los 2 días de reducción de jornada ampliando en su calendario el inicio o el final de periodos de descanso, y se marcarán por la Dirección al elaborar los calendarios. Estos días se podrán aplicar a periodos de descanso separados.

El resto de la plantilla de convenio colectivo al solicitar las vacaciones anuales solicitará también las fechas deseadas para disfrutar de los 2 días de reducción de jornada. Conocidas las peticiones, el calendario será elaborado en la Comisión de Interpretación y Vigilancia. De surgir cualquier imprevisto posterior a la fijación en calendario de los 2 días de reducción de jornada, el trabajador podrá solicitar autorización para el cambio de fecha al responsable correspondiente, y con al menos 20 días de antelación.

2. Los trabajadores que a la firma del presente convenio vengan desarrollando una jornada anual menor (1727 horas) de la establecida para cada año de vigencia del presente Convenio, podrán pasar a la establecida para cada año de vigencia percibiendo como garantía personal el equivalente al importe de 25, 9 ó 9 horas extras/año de su categoría, distribuidas en 14 mensualidades, si pasan en el primero, segundo o tercer año de vigencia.

##### 3. Régimen de jornada.

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

3.2 Los calendarios de los meses de enero y febrero se publicarán como límite el 31 de octubre. Los calendarios del resto del año se publicarán como límite el 15 de febrero, con las vacaciones del año asignadas.

##### 3.3 Turnos y Calendarios.

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

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

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

##### 3.5 Fichaje de relojes.

a) El personal dispone de hasta 5 minutos de margen de cordialidad a la entrada oficial en cada centro y turno de trabajo.

b) Se entiende por «Margen de cordialidad» la posibilidad de fichar a la entrada, en el inicio de la jornada, hasta 5 minutos después del horario oficial, de forma no habitual y por motivos excepcionales sin poder superar las 3 veces al mes.

c) Antes del fichaje oficial de salida, se dispondrá de hasta 5 minutos para asearse y cambiarse de ropa. Los casos excepcionales que requieran un tiempo mayor podrán ser autorizados, caso a caso, por el responsable del taller.



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

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

#### Artículo 23. Vacaciones.

1. Periodos de Vacaciones: Las vacaciones para todo el personal incluido en el ámbito de este convenio serán de 21 días laborables, no serán sustituibles por compensación económica, y se regirán de acuerdo con la siguiente regulación:

a) Periodo Obligatorio de Vacaciones: Dada la imposibilidad de suspender el servicio de mantenimiento durante cualquier período del año, se considerará periodo para el disfrute de los 21 días laborables de vacaciones:

a1) Con carácter general: el periodo vacacional obligatorio será de 6 meses, comprendidos entre el 15 de Abril a 15 de Octubre. El resto del año será considerado como periodo voluntario de vacaciones.

a2) Para el colectivo del servicio de asistencia en vía (ver artículo 33.8): el periodo vacacional obligatorio será de 9 meses, comprendidos entre el 1 de Marzo al 30 Noviembre. El resto del año será considerado como periodo voluntario de vacaciones.

Se establecerá el calendario de vacaciones de modo que los trabajadores puedan disfrutar de, al menos, 11 días laborables entre el 1 de julio y el 15 de septiembre.

b) Para aquellas personas que deban disfrutar sus vacaciones anuales partidas, y que al menos 10 días laborables los deba disfrutar fuera del periodo de 1 de Julio a 15 de septiembre, les corresponderá una bonificación de 300 Euros. Esta compensación económica se abonará en la nómina del mes de octubre.

c) Periodo voluntario de vacaciones:

c.1 Con carácter general:

Los meses de abril y noviembre serán de 22 días laborables.

Los meses de enero, febrero, marzo y diciembre serán de 23 días laborables.

El mes de octubre (del 1 al 31) será de 21 días laborables.

c.2 Para el colectivo del servicio de asistencia en vía:

Los meses de Enero, Febrero y Diciembre, que serán de 23 días laborables.

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

c.4 La suma de todos los días de vacaciones disfrutados a lo largo del año, no podrá ser inferior a 30 días naturales.

2. Elaboración de calendarios:

A fin de atender en lo posible las conveniencias de los trabajadores, y para cumplir el compromiso de publicar antes del 15 de Febrero los calendarios de turnos con las vacaciones asignadas, antes del 1 de Febrero de cada año se confeccionará el calendario de vacaciones, con arreglo a los siguientes criterios:

a) Cada trabajador pondrá de manifiesto, antes del 1 de Enero, su petición de calendario de vacaciones.

b) En los casos en que, por acumulación de peticiones, hubiera que seguir un orden distinto al pedido, se aplicarán turnos rotativos, de acuerdo con el sistema iniciado en 1995.

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

3. Modificación de calendarios:

3.1 Modificaciones dentro del periodo obligatorio: Una vez confeccionado dicho calendario, sólo podrá ser modificado cuando el trabajador o trabajadores fueran preavisados al menos con dos meses de antelación de la fecha de inicio de las vacaciones anteriormente establecidas.

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

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

a) Siempre se mantendrá el criterio de permitir disfrutar al menos el 50% de los días de las vacaciones dentro del periodo inicialmente fijado para el trabajador en su Calendario de Vacaciones.

b) El resto del periodo de vacaciones será nuevamente elaborado en la Comisión de Interpretación y Vigilancia a propuesta de la Empresa, resolviéndose en ella las reclamaciones y problemas que se planteen al respecto.

c) En este supuesto será de aplicación, según corresponda, lo establecido en los puntos c.1 y c.2, así como la bonificación que se indica en Anexo II.

4. La situación de Incapacidad Temporal incurrida durante el período de vacaciones interrumpe su disfrute. La Incapacidad Temporal incurrida a lo largo del año, no merma la duración de las vacaciones.

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

#### Artículo 24. Licencias retribuidas.

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

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

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

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

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

5. Un día natural por cambio de domicilio habitual.

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

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

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

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

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

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

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

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

A título enunciativo e indicador, con carácter general, se citan los siguientes ejemplos: Citación judicial como parte interesada, citación por Organismos Públicos de la Administración Central, Autónoma o Local, D.N.I., etc. Partiendo del principio básico de que no es posible enumerar la casuística que puedan plantear los dos apartados anteriores, los criterios generales expuestos serán aplicados por la Comisión Mixta con la máxima responsabilidad, por lo que no existirá ningún tope de horas anuales para estas ausencias.

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

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

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

8. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previa justificación y aviso a la Dirección.

9. Para la realización de trámites de adopción o acogimiento, el trabajador dispondrá de dos días, previo aviso y justificación de esta situación a la empresa. Cuando por este motivo el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de su provincia el plazo será de 5 días.

10. Las licencias que correspondan a situaciones de matrimonio se extenderán a las «parejas de hecho» legalmente acreditadas.

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

#### Artículo 24 bis. *Excedencias.*

Las excedencias por cuidado de hijos menores tendrán una duración máxima de 3 años y mínima de un año. Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y transcurrido dicho plazo se tendrá derecho a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Para el ejercicio de este derecho será preceptivo:

Comunicar a la empresa la solicitud de excedencia con una antelación de un mes a la fecha de su efectividad.

Comunicar a la empresa la solicitud de reingreso con una antelación de al menos un mes a la fecha prevista de finalización de su excedencia: El periodo anual de excedencia se prorrogará automáticamente, hasta el máximo de tres años previsto legalmente, salvo comunicación de incorporación del trabajador/a con el preaviso anteriormente citado.

#### Artículo 25. *Absentismo.*

Dada la importancia que para el negocio tiene el que las horas de presencia teórica coincidan lo más posible con las horas de presencia efectiva, tanto la Dirección como los trabajadores se comprometen al estudio y puesta en práctica de medidas que reduzcan el absentismo y mejoren la productividad.

1. Definición: El absentismo es la diferencia entre el tiempo de trabajo efectivo pactado y el realizado. Es decir, son absentismo las ausencias del trabajo de una persona durante parte o toda la jornada laboral que se suponía debía asistir, independientemente de la causa por la cual se produzca. No computarán en ningún caso a efectos del absentismo las siguientes ausencias:

- Tiempo de vacaciones.
- Horas sindicales legalmente establecidas.
- Licencias retribuidas.

A efectos de cálculo para el premio por «Mejora de Índice de Absentismo» tampoco computarán como ausencias las derivadas de las siguientes causas:

- Asistencia a asambleas autorizadas.
- Baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Solo a los efectos de condiciones de percibo de la Prima de Productividad, a todas las ausencias anteriormente mencionadas como excepciones se añadirán las siguientes:

Bajas por enfermedad común o accidente no laboral superior a 45 días, solo aplicable para el cálculo correspondiente a los meses del periodo obligatorio de vacaciones (15 de abril a 15 de octubre).

Horas de huelga legal.

El absentismo se calculará cada mes como la diferencia entre las horas de presencia teórica y las horas de presencia efectiva (con las excepciones anteriores).

2. Mejora del índice de absentismo: El personal que posea a final de año un índice de absentismo inferior o igual al 2%, tendrá derecho

al abono de dos días de Premio de Absentismo según la cantidad establecida en el Anexo II, y el que posea un índice entre el 2% y el 3% tendrá derecho al abono de 1 día de Premio de Absentismo según la cantidad establecida en el Anexo II.

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

La Empresa en el mes de Enero de cada año publicará el listado de Mejora de Índice de Absentismo, que se abonará en la nómina de febrero, según las cantidades que se establezcan en el Anexo II.

## TÍTULO VI

### Retribuciones

#### SECCIÓN 1.<sup>a</sup> CONCEPTOS GENERALES

#### Artículo 26. *Salario.*

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

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

1. Incrementos. Los incrementos que se aplican a los conceptos retributivos regulados en este convenio son los siguientes:

- Primer año (del 1/4/02 al 31/3/03): 3,4%.
- Segundo año (del 1/4/03 al 31/3/04): 2,5%.
- Tercer año (del 1/4/04 al 31/3/05): IPC Previsto.

Las tablas salariales del 1er año quedan reflejados en los anexos de este texto y son de aplicación a todas las referencias económicas recogidas en este convenio.

2. Cláusula de revisión salarial. Se aplicará una cláusula de revisión salarial en base al IPC real interanual a 31 de marzo de cada año, referenciada en las siguientes cifras:

- Primer año: IPC Real + 0,5.
- Segundo año: IPC Real + 0,3.
- Tercer año: IPC Real + 0,3.

Las tablas salariales del 2.º y 3.º año se publicarán una vez conocidos los Índices de Precios al Consumo y se incorporarán a los anexos del convenio.

#### Artículo 27. *Sueldo base.*

Se entenderá por Sueldo Base, la parte de la retribución de convenio, que se fija por unidad de tiempo para cada categoría.

Dicho Sueldo Base es mínimo mensual y uniforme.

Las cuantías para cada categoría se determinan en las Tablas Salariales del Anexo I.

#### Artículo 28. *Complementos salariales.*

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

2. Pueden ser de los siguientes tipos:

##### 2.1 Complementos personales.

- Antigüedad.
- Plus de garantía personal.

##### 2.2 Complementos de puesto de trabajo.

- Turno de Noche.
- Nocturnidad.
- Turno de Tarde.
- Plus de Mando.
- Plus de Jefe de Equipo.
- Plus de disposición (Chofer de Dirección).
- Plus de disponibilidad.
- Plus de Asistencia en Vía.

2.3 Complementos de cantidad o calidad de trabajo: Prima de Productividad.

2.4 Complementos de vencimiento periódico superior al mes:

Gratificaciones extraordinarias.

Retribución Variable por Objetivos (Bono).

Premio por mejora del Índice de absentismo.

#### Artículo 29. *Percepciones extrasalariales.*

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

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

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

Plus de Transporte.—Cantidad acordada con el Comité de Empresa para compensar los gastos diarios de desplazamiento hasta el Centro de Trabajo.

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

c) Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

d) Complementos para educación y ayuda de estudios.

e) Premio a la creatividad.

#### SECCIÓN 2.<sup>a</sup> APLICACIONES CONCRETAS

#### Artículo 30. *Sueldo base aplicable.*

1. Cada uno de los trabajadores incluidos en el ámbito del convenio percibirá de acuerdo con su categoría, el sueldo base que se determina en el Anexo I.

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

#### Artículo 31. *Complemento personal de antigüedad.*

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

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

3. Los trienios se abonarán sin límite alguno y por 14 veces al año, es decir: 12 mensualidades más 2 pagas extras.

#### Artículo 32. *Pluses de garantía personal.*

Los trabajadores incluidos en la relación nominal del Anexo VII percibirán como complemento personal el citado Plus, estableciéndose el carácter confidencial y reservado de la citada relación nominal.

Este complemento se percibirá según la cuantía individual establecida para cada persona, distribuida en 14 veces al año más, cuando corresponda según el listado de Garantías Personales, el Plus de Garantía Personal en la Paga de Vacaciones, independientemente de la categoría profesional y puesto de trabajo que se desempeñe.

El Plus de Garantía Personal no es absorbible, ni abonable a tanto alzado, ni compensable, ni congelable y se mantendrá para los trabajadores incluidos en la relación que se anexa, durante toda su vida laboral en «Alstom Transporte, S.A, Unidad de Servicios España y Portugal».

#### Artículo 33. *Complementos de puesto de trabajo.*

1. Trabajo tóxico, penoso y/o peligroso.

Este Plus queda eliminado del Convenio en virtud del acuerdo de 14 de junio de 2002 ante el Instituto Laboral, y sustituido por el mencionado acuerdo que se expone íntegramente a continuación:

«Realizado el Acto de conciliación entre las representaciones antes mencionadas se da por finalizado con el resultado de:

Con avenencia

En los siguientes términos:

a) Las partes acuerdan que las cantidades que se venían percibiendo en concepto de plus tóxico, Penoso, Peligro (TPP) sean

incluidas en el concepto de garantía personal, en una cantidad a tanto alzado que ha quedado cifrada en 400 Euros anuales abonables en 14 pagas. El presente acuerdo tiene efectos de 1 de junio de 2002, y es aplicable a todos los trabajadores de mano de obra directa de taller en todos los centros de trabajo, excepto los trabajadores del área de Barcelona que fueron trasladados desde las factorías y que ya venían percibiendo estas cuantías de TPP en su garantía personal.

b) Con respecto al centro de trabajo de La Sagra, la Empresa abonará a los trabajadores que han venido percibiendo el plus TPP, con efectos de 1 de enero de 2002 la diferencia entre lo percibido por este mismo concepto y 36 Euros mensuales.

c) Las partes coinciden que con este acuerdo queda zanjada la reclamación existente en concepto de pluses TPP, eliminándose el referido plus al haber quedado incluido en la garantía personal.

El Acuerdo adoptado por las partes aquí presentes tiene la misma eficacia que lo estipulado en Convenio Colectivo y pone fin al conflicto con la obligación de cumplir lo que en él se establece.

El presente Acuerdo tiene el valor de trámite preprocesal (intento de conciliación) previsto en el artículo 63 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, teniendo asimismo fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes sin necesidad de ratificación ante el Juez o Tribunal, pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias, en virtud de lo previsto en el artículo 68 de la citada Ley ritualaria.»

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

3. Nocturnidad.—Se aplica a cada hora que cualquier trabajador realice entre las 22,00 h. y las 6,00 h., siempre que la Jornada horaria sea diferente a los Turnos establecidos.

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

5. Plus de Mando.

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

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

6. Plus de Jefe de Equipo.—El Jefe de Equipo percibirá el plus de mando en tanto dure su ejercicio, que no podrá sobrepasar los 6 meses, sobre varias personas, sea cual fuere el número de éstas, percibiendo además, en este caso, la prima de productividad. Al término de los 6 meses se consolidará el plus.

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

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

También corresponderá este Plus a aquellas personas de la Unidad, al margen de los integrantes del grupo de Tren Socorro, que ese mes designe la Dirección para que, deban estar disponibles las 24 horas del día para cubrir emergencias y/o averías.

La aceptación voluntaria del sistema comporta la obligación del percceptor de estar localizable durante el periodo de su percibo, las 24 horas del día, excepto durante las vacaciones, utilizando al efecto los medios de localización que la Empresa disponga.

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

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

En todo caso esta situación de disponibilidad respetará lo establecido en los artículos 19 (Movilidad Funcional) y 54 (Seguridad y Salud Laboral) del presente texto.

Regulación del Tren de Socorro:

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

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



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

4. El Equipo de Tren Socorro tiene fundamentalmente 2 obligaciones:

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

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

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

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

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

La sustitución se abonará proporcionalmente al número de días de disponibilidad del sustituto, salvo que se superen 15 días que corresponderá el Plus completo.

8. Plus de «asistencia en vía».—Para el trabajo que realiza de manera sistemática aquel personal que, en los contratos firmados con el Cliente se menciona como Servicio de Asistencia en Vía o aquellos contratos que la empresa asigne como tal, que en la actualidad son el colectivo de personal del Servicio de Asistencia en Vía de la UT-450 (Fuencarral) y de la UT 447 (ámbito de Barcelona), se establece un plus de € 6 por cada día efectivamente trabajado en este servicio.

Las características del trabajo que estos colectivos desarrollan en la actualidad se mantendrán en el futuro en las mismas condiciones actuales, siempre y cuando no se cambien estas condiciones de los contratos con los clientes. De producirse cambios en alguno de ellos, la Comisión de Interpretación y Vigilancia examinará los mismos y su repercusión en el colectivo afectado.

Las actividades que conllevan este trabajo son su realización en lugares aislados o distantes, en horarios de trabajo que permitan cubrir las aperturas de línea; la necesidad de realizar desplazamientos entre lugares que se lleve a cabo pernocte de unidades de tren y apertura de línea; la necesidad de realización de trabajos a la intemperie; la necesidad de efectuar cambios de vía, para permitir la movilidad de unidades de tren en la entrada o salida de éstas en los talleres; la disponibilidad a compartir la jornada de trabajo, iniciándola en una apertura de línea, finalizándola en el taller o viceversa; las actuaciones en tiempo real a bordo de unidades de tren en servicio comercial, para evitar incurrir en penalizaciones contractuales; la realización de acompañamiento de unidades de tren a solicitud del cliente o del mando, para detectar averías; la extracción de registros de SCI/CSIS, cadena de tracción y freno, así como posterior análisis de los mismos; la necesidad de acarrear el maletín o caja de herramientas básica para la realización de cualquier actuación; la realización de guardias en sábados, domingos y festivos del calendario laboral, realizando posteriormente la/s fiesta/s a cambio; la disponibilidad a efectuar rotaciones, tanto de turnos (mañana, tarde y noche) como de lugares de trabajo; la disponibilidad para la realización de suplencias de compañeros con días de fiesta en diferentes depósitos, previamente dispuestas en su calendario mensual; la flexibilidad para la modificación en el calendario previamente comunicado al personal de vía.

Las personas asignadas al servicio de asistencia en vía deben estar capacitadas (y habilitadas por el cliente si estuviera estipulado contractualmente) para realizar cualquiera de los trabajos anteriormente mencionados, independientemente de que se puedan realizar o no todos en una misma jornada.

9. Todos los complementos anteriores se abonarán según las cuantías que se establecen en el Anexo II.

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

##### Prima de productividad.

1. Definición: La Prima de Productividad es un complemento de cantidad y calidad de carácter colectivo que será de aplicación a la totalidad de los trabajadores incluidos en los ámbitos personal y territorial de este convenio. Toma en cuenta el diferente peso específico de cada proyecto concreto en vigor y se cuantifica por categorías profesionales, según lo establecido en el Anexo III.

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

1.<sup>a</sup> Que en el proyecto al que está adscrito el trabajador, no se haya incurrido en penalizaciones por parte del cliente.

2.<sup>a</sup> Que el absentismo global del total de la actividad de la Unidad de Servicios España en el mes de que se trate, no sea superior al 5%. De no superarse este porcentaje no se producirá descuento de la percepción por Prima de Productividad por asistencia a consulta médica del interesado.

3. Condiciones específicas:

##### A. Proyecto AVE:

Su aportación al conjunto se cifra en un 45% del total. La percepción de la prima para los que prestan servicios en este proyecto, está sujeta a dos condiciones:

1.<sup>a</sup> Fiabilidad: Índice de cumplimiento contractual en % que mide retrasos por número de kilómetros realizados por cada unidad.

$F = \text{Kms realizados/Retrasos}$ .

Retrasos > 10' en salidas o llegadas.

Kms.	Porcentaje
< De 999.999 .....	70
De 1.000.000 a 1.049.999 .....	90
De 1.050.000 a 1.099.999 .....	95
> De 1.100.000 .....	100

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

2.<sup>a</sup> Disponibilidad: Índice de cumplimiento contractual en % que mide el número de ramas entregadas al cliente por número de contrato. Este índice, contractualmente es 100.

$D = 1$

Productividad AVE =  $[(F) 0'6 + (D) 0'4]$

##### B. Proyecto EUROMED:

Su aportación al conjunto se cifra en un 10% del total. La percepción de la prima para los que prestan servicios en este proyecto, está sujeta a dos condiciones:

1.<sup>a</sup> Fiabilidad: Índice de cumplimiento contractual en % que mide retrasos por número de kilómetros realizados por cada unidad.

$F = \text{Kms realizados/Retrasos}$ .

Retrasos > 10' en salidas o llegadas.

Kms.	Porcentaje
< De 299.999 .....	70
De 300.000 a 399.999 .....	80
De 400.000 a 499.999 .....	90
De 500.000 a 599.999 .....	95
> De 500.000 .....	100

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

2.<sup>a</sup> Disponibilidad: Índice de cumplimiento contractual en % que mide el número de ramas entregadas al cliente por número de contrato. Este índice, contractualmente es 100.

$D = 1$

Productividad EUROMED =  $[(F) 0'6 + (D) 0'4]$

##### C. Proyecto ALARIS:

Su aportación al conjunto se cifra en un 10% del total. La percepción de la prima para los que prestan servicios en este proyecto, está sujeta a dos condiciones:



1.<sup>a</sup> Fiabilidad: Índice de cumplimiento contractual en % que mide retrasos por número de kilómetros realizados por cada unidad.

$F = \text{Kms realizados} / \text{Retrasos}$   
Retrasos > 10' en salidas o llegadas.

Kms.	Porcentaje
< De 299.999 .....	70
De 300.000 a 399.999 .....	80
De 400.000 a 499.999 .....	90
De 500.000 a 599.999 .....	95
> De 500.000 .....	100

2.<sup>a</sup> Disponibilidad: Índice de cumplimiento contractual en % que mide el número de ramas entregadas al cliente por número de contrato. Este índice, contractualmente es 100.

$D = 1$   
Productividad ALARIS =  $[(F) 0'6 + (D) 0'4]$

D. Proyecto Urbanos y Suburbanos:

Su aportación al conjunto se cifra en un 35% del total. La percepción de la prima para los que prestan servicios en este proyecto, está sujeta a dos condiciones:

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

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

Según la siguiente tabla:

Ratio	Porcentaje
< 0'50	100
0'5250-0'5001	0'80
0'5500-0'5251	0'65
0'5750-0'5501	0'55
0'6000-0'5751	0'50
> 0'6011	0

2.<sup>a</sup> Disponibilidad: Índice de cumplimiento contractual en % que mide el número de trenes entregados al cliente/número de trenes en contrato.

Ratio	Porcentaje
100	1'00
99'20-99'99	0'90
98'40-99,19	0'80
97'60-98,39	0'70
96'80-97,59	0'60
96'00-96,79	0'5
< 96,00	0

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

4. Resultado global de Productividad:

El resultado global de Productividad de la Unidad de Servicios España y Portugal es igual a:

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

5. Competencias de la Comisión Paritaria:

Durante el mes de Diciembre, una vez que la Comisión reciba información sobre el contenido de los contratos de mantenimiento acordará:

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

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

6. Modificaciones futuras a la fórmula general:

Si durante la vigencia del convenio se suscribieran nuevos contratos de mantenimiento, la Comisión Paritaria acordará su inclusión en el sistema general, previa ponderación de su peso relativo y consecuente modificación del polinomio del punto 4.

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

8. Valores: La concreción de las fórmulas anteriores es la que figura en el Anexo III. La Prima de Productividad se abonará 12 meses al año, siendo el importe del mes de vacaciones igual al promedio real de los 3 meses inmediatamente anteriores.

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

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

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

A) Gratificaciones Extraordinarias:

1. A todos los incluidos en el ámbito personal de este convenio, se les abonarán dos pagas extraordinarias al año, equivalentes, cada una, a 30 días de salario base, más antigüedad, más plus de garantía personal.

2. La paga de Julio se devenga de 1 de Enero a 30 de Junio, y se abonará durante la 1.<sup>a</sup> quincena de Julio. La paga de Navidad se devengará de 1 de Julio a 31 de Diciembre y se abonará antes del 20 de Diciembre.

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

4. Se mantiene la percepción de estas pagas completas a los trabajadores que, figurando en plantilla, se hallan en situación de Incapacidad Temporal.

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

B) Retribución Variable por Objetivos (Bono):

Este concepto se implanta con la finalidad de sustituir al anterior sistema de Revisión Salarial a final de ejercicio.

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

Durante el presente convenio se utilizará como Objetivo Anual el Índice de Productividad basado en la media de fiabilidad y disponibilidad de los Proyectos.

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

1. -Principios que regulan la Retribución Variable por Objetivos.

La Retribución Variable se calculará como porcentaje del Sueldo Base de la categoría de cada persona. Este porcentaje será en función de la Evaluación de los Objetivos citados anteriormente.

2. Cálculo de la cuantía de la Retribución Variable.

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

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

R. Variable (% S. Base)	Índice de productividad			
	< 90	94	98	100
R.Variable (% S.Base) .....	0	1	2	2,5

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

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

d) El periodo de cálculo de la Retribución Variable por Objetivos será por años naturales. (1 de Enero - 31 de Diciembre), abonándose la cantidad que corresponda en la nómina de enero.

e) El abono del mismo se realizará en la nómina del mes de Enero.

C) Premio por mejora del índice de absentismo. Ver Artículo 25.2

#### Artículo 36. *Percepciones extrasalariales.*

1. Viajes y Dietas.—Esta materia se regula por la Norma de «Comisión de Servicio» incluida en el Anexo IX.

2. Educación y Ayuda a Estudios.—Se abonará como complemento para educación y ayuda a estudios, la cantidad establecida en el Anexo II, por cada hijo menor de 16 años o menor de 23 que no trabaje y se encuentre estudiando.

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

3. Plus de Transporte.—Para compensar el gasto diario correspondiente a los desplazamientos personales anuales hasta el lugar de trabajo, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se abonarán a cada trabajador y categoría las cantidades señaladas en el Anexo IV. Las citadas cantidades se percibirán por día efectivamente asistido al trabajo, más las ausencias derivadas de créditos de Horas Sindicales, Incapacidad Temporal por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional y Permisos Retribuidos.

4. Premio a la Creatividad.—El Sistema de Sugerencias de la Unidad se ha establecido con los siguientes objetivos:

Mejorar la eficacia y los resultados de la Unidad de Servicios España y Portugal de ALSTOM Transporte, S.A.

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

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

a) Definición de Sugerencia:

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

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

b) Valoración de una Sugerencia:

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

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

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

b.1) Aspectos evaluables:

1. Mejoras cuantificables:

Ahorros económicos.  
Ahorros en tiempo.  
Ahorros en espacio.

2. Mejoras difícilmente cuantificables:

Seguridad.  
Condiciones de trabajo.  
Calidad producto/servicio.  
Otras áreas de incidencia.  
Campo de aplicación potencial.  
Originalidad, creatividad.  
Grado de elaboración de la propuesta.

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

## TÍTULO VII

### Contrato de formación

#### Artículo 37. *Definición.*

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

Quedan excluidos de este tipo de contrato, aquellos otros que no necesitan formación teórico-práctica para su desempeño, como los de peón, personal de limpieza, chófer y especialista. Igualmente, quedan excluidos los puestos de trabajo que requieren titulación a nivel de FP1, FP2, maestría industrial, diplomatura, licenciatura o doctorado.

#### Artículo 38. *Duración del contrato.*

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

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

3. Prórroga: Los contratos de formación dispondrán de una única prórroga hasta la finalización de la duración máxima del mismo, contando el período que pudiera haberse consumido con un contrato de formación anterior.

#### Artículo 39. *Edad.*

Los contratos de formación podrán aplicarse a trabajadores con edad comprendida entre los 16 y los 21 años, ambos inclusive, excepto contratos de trabajadores discapacitados.

#### Artículo 40. *Formación.*

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

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

3. Los centros donde se impartirá la formación serán los siguientes: centros públicos, centros mancomunados, escuelas sindicales de formación, escuelas empresariales de formación, locales propios de la Empresa, y deberán estar en la misma localidad del centro de trabajo al cual esté adscrito, facilitando la Empresa los medios de locomoción o compensación de gastos de transporte, siempre que la distancia desde el centro de trabajo y el centro de formación supere los 20 Kms.

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

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

La duración de la formación teórica.

El nivel de formación práctica adquirida.

#### Artículo 41. *Tutoría.*

La tutoría de un contrato de formación será nombrada por la Empresa, previa consulta con la Representación de los Trabajadores, de entre el personal de mayor cualificación en el oficio para el que realiza la formación. Cada tutor tendrá un máximo de tres contratos de formación bajo su responsabilidad.

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

#### Artículo 42. *Número de contratos de formación.*

El número de contratos de formación será de 8, los cuales empezarán a ser efectivos a partir del cumplimiento de los actuales 3 contratos de formación.

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

#### Artículo 43. *Salarios.*

La regulación salarial de los presentes contratos será la siguiente:

1.º Semestre: 60% del salario del grupo N1.

2.º Semestre: 70% del salario del grupo N1.

3.º Semestre: 80% del salario del grupo N1.

4.º Semestre: 90% del salario del grupo N1.

#### Artículo 44. *Otros requisitos y condiciones.*

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

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

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

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

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

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

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

### TÍTULO VIII

#### Beneficios sociales

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

1. En caso de baja por accidente o enfermedad profesional, la Empresa garantiza la percepción del 100% del salario real según las tablas vigentes con el incentivo al valor promedio de los últimos 3 meses trabajados.

2. En los casos de Incapacidad Temporal por enfermedad común, la Empresa garantiza:

Durante los 15 primeros días de la baja el 78% de la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior.

Si la situación de Incapacidad Temporal supera en duración los 15 días, se abonará el 100% del salario real, según tablas del Convenio, más el valor promedio de la Prima de Productividad de los últimos tres meses trabajados desde el primer día de baja.

En todos los casos quedan excluidas las horas extraordinarias.

3. La empresa, en cumplimiento del acta de conciliación judicial de fecha 29 de mayo de 2001 reconoce el derecho de los trabajadores a percibir, cuando estén en situación de incapacidad temporal, y esta supere en duración los 15 días, el 100% del salario real según tablas de convenio, incluyendo en el concepto de salario real los pluses de turnicidad, nocturnidad y demás complementos de puesto de trabajo, enumerados en el art. 28.2.2 y definidos en el art. 33 del convenio colectivo de empresa.

La forma de abono, según acta de reunión de fecha 22 de octubre de 2001 es la siguiente:

Durante el mes señalado en calendario para las vacaciones, la persona de baja por i.t. de más de 15 días de duración no percibirá los pluses de turnos, ni festivos, ni demás complementos de puesto de trabajo, por no figurar en calendario, al estar esos días marcados como de vacaciones.

Sin embargo, una vez reincorporado a su puesto de trabajo, en el mes que el trabajador efectivamente disfrute de sus vacaciones, percibirá los pluses de turnos, festivos y demás complementos de puesto de trabajo que estuviesen marcados en su calendario (aún cuando esté disfrutando de sus vacaciones).

#### Artículo 46. *Fondo social.*

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

#### Artículo 47. *Seguro de vida.*

1. Las pólizas suscritas por la Empresa tendrán la cobertura señalada en el Anexo VI.

2. La revalorización anual del citado seguro se hará en función del Índice de Precios al Consumo real del año anterior.

La Empresa tratará de mantener las condiciones económicas de la Póliza, a cargo de los interesados, en los supuestos de jubilación, invalidez y con carácter voluntario para estos.

#### Artículo 48. *Incapacidad laboral.*

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

Incapacidad Absoluta: Causaría baja en la Empresa, con la indemnización señalada en el Anexo VI.

Incapacidad Permanente Total: La Empresa determinará entre:

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

b) Las indemnizaciones están recogidas en el Anexo VI.

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

Las cuantías brutas reflejadas en el Anexo se verán incrementadas cada vez que se revisen las retribuciones, en el mismo incremento medio que se aplique al resto del convenio. La edad del trabajador para determinar la cantidad aplicable será la que tenga el día en que la Empresa admita su inclusión en el procedimiento de baja.

#### Artículo 49. *Comedores y/o ticket restaurante.*

Cuando en el centro de trabajo no existan comedores de Empresa, la Empresa concertará con Restaurantes de la zona para que el personal pueda comer o cenar, según sea el caso, con cargo a la Empresa, debiendo existir la opción para elegir 3 platos primeros, 3 platos segundos o menú de dieta.

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

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

#### Artículo 50. *Premio a la experiencia y al reconocimiento profesional.*

1. Al personal que lleve un período de 7 años consecutivos sin haber promocionado se le reconocerá, a título personal, el salario de la categoría superior, hasta que alcance el correspondiente a la categoría más alta dentro de su grupo profesional. El primer pago que corresponda por los salarios de superior categoría se realizará en la nómina de Junio.

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

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

4. La aplicación de este art. se retrotrae a Julio-95, según las siguientes normas:

a. Trabajadores que lleven menos de 5 años en su anterior categoría: Se computara íntegramente el periodo.

b. Trabajadores que lleven mas de 5 años: A efectos del primer premio se reconocerán solamente 5 años y el periodo de exceso se tomará en cuenta a efectos del cálculo del siguiente premio.

5. Para los trabajadores que estando en el tope de la categoría de su grupo y lleven 8 sin ascender, se aplicará un bono por premio a la experiencia y reconocimiento profesional, tal como se articula en la siguiente «Norma reguladora para el Bono del Premio a la Experiencia y Reconocimiento Profesional»:

Esta norma se establece para regular el bono por objetivos como premio a la experiencia y al reconocimiento profesional que se calcula cada año



para aquellos trabajadores que estando en el tope de la categoría de su grupo profesional, lleven 8 años sin ascender (medido el 31 de marzo de cada año).

a. Terminología y conceptos:

a.1 Bono del Premio a la Experiencia y Reconocimiento Profesional: Es una cantidad porcentual con aplicación anual, no garantizada y no consolidable. Corresponde al personal de convenio colectivo que estando en el tope de la categoría de su grupo profesional lleven 8 años sin ascender, y es función del grado de cumplimiento de los objetivos que se establezcan anualmente.

a.2 Evaluación Anual: Es el resultado de la medición del cumplimiento de los objetivos establecidos cada año.

b. Contenido y Desarrollo:

b.1 Objetivo a evaluar: El objetivo que se evaluará cada año será el Índice de Productividad basado en la media de fiabilidad y disponibilidad de los Proyectos, evaluado de 1 Enero a 31 de Diciembre.

b.2 Principios que regulan el Bono del Premio a la Experiencia y Reconocimiento Profesional: El Bono se calculará anualmente teniendo como referencia el rango de cantidad establecido en el Convenio para cada uno de los años de vigencia del mismo. La cuantía final resultante dentro de este rango, será en función del grado de cumplimiento del objetivo (Evaluación Anual del Objetivo Índice de Productividad).

b.3 Cálculo de la cuantía del Bono Anual por Objetivos.

a) La cuantía del Bono Anual por Objetivos dependerá del grado de cumplimiento del objetivo, y oscilará entre el máximo y el mínimo del rango establecido que se aplica sobre la cantidad establecida en el Anexo II.

b) Dentro del rango de Bono Anual por Objetivos, existirá la siguiente correspondencia con los diferentes grados de cumplimiento:

Evaluación Anual Índice de Productividad			
	90	97,5	100
Bono Anual por Objetivos (% del máximo del rango) .....	0%	85%	100%

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

El pago de la Retribución Variable por Objetivos será efectivo en la nómina del mes de junio de cada año.

Artículo 51. *Bolsa de Navidad.*

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

Artículo 52. *Obsequio por 25 años en la empresa.*

Las partes acuerdan se proceda a la entrega de obsequios al personal que cumpla 25 años de antigüedad en la Empresa. El homenaje colectivo se celebrará cuando el número de homenajeados fuera equivalente o superior al 4% de la plantilla.

TÍTULO IX

**Acción sindical**

Artículo 53. *Comité único.*

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

Artículo 54. *Comité europeo.*

En base a los acuerdos vigentes de aplicación en ALSTOM en España, de las Normas del Foro ALSTOM de fecha 6 de Noviembre de 1996 suscritos entre la Dirección de ALSTOM y las Federaciones del Metal de Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, las partes acuerdan dirigirse a los firmantes para modificar, ampliar y/o mejorar dichos acuerdos, en

base a la experiencia y al desarrollo práctico de los mismos en este periodo de tiempo.

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

Las partes firmantes instarán a sus Federaciones y pedirán a los Organos Rectores de ALSTOM Transporte, S.A. la negociación y firma de un acuerdo que permita un intercambio de información y experiencia de la aplicación de los acuerdos de Seguridad y Salud Laboral, a través de una Representación de los Delegados de Prevención (2 Delegados), con una Representación de los miembros de la Dirección que integran el Comité de Seguridad y Salud Laboral cada tres meses, con idéntica Representación de las Unidades de ALSTOM Transporte, S.A. La víspera de la reunión de seguimiento de los acuerdos de Seguridad y Salud Laboral tendrá un encuentro previo de los Delegados de Prevención de las Unidades de ALSTOM Transporte, S.A.

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

La Legislación vigente sobre las Mutuas amplía la cobertura de contingencias laborales a las comunes, gestionando las Incapacidades Temporales y pudiendo desarrollar, para las Empresas a ellas asociadas, las funciones correspondientes a los Servicios de Prevención, siendo conscientes ambas partes del papel tan importante que van a tener las Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social (y Mutualidades de Accidentes de Trabajo), es por lo que se acuerda con la Dirección de Servicios España que consultará en los supuestos de posibles cambios de Mutua y de las nuevas competencias de las mismas, en el supuesto de acogerse a ellas, a las Secciones Sindicales reconocidas en Servicios España y a la Representación de los trabajadores.

En el caso de que la Dirección de la Unidad de Servicios España decidiese iniciar un proceso para cambiar de Mutua, la Dirección deberá suministrar a los representantes de los trabajadores información cuantitativa y cualitativa suficiente para poder debatir en profundidad los aspectos relevantes que deban ser tenidos en cuenta por la Dirección para que, previa consulta al comité orientada a llegar a una decisión consensuada, la Dirección tome la decisión que corresponda, que en todo caso, será previamente comunicada al Comité de Empresa.

Artículo 57. *Derechos y garantías sindicales.*

Se garantiza a los Representantes Sindicales la estricta observación de los derechos que les confieren las disposiciones vigentes, así como aquellos que puedan otorgarles normas posteriores, expresamente los reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

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

1. Utilización de un tablón de anuncios para difundir temas laborales y sindicales.
2. Repartir información escrita de interés sindical fuera de las horas de trabajo.
3. Disposición de un local para celebrar reuniones de interés laboral o sindical fuera de las horas de trabajo.
4. Recaudación de la cuota sindical, a través de la nómina de personal, para aquellas Centrales Sindicales que lo soliciten, previa conformidad individual y escrita de sus afiliados.

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

Artículo 58. *Asambleas.*

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

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

## TÍTULO X

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

1. Partiendo de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, todas las normas oficiales e internas de la Empresa, sobre Seguridad e Higiene en el trabajo, constituirán la normativa de obligado cumplimiento para todos los trabajadores, mandos y jefes de la Empresa.

2. La Normativa Interna sobre Seguridad y Salud, será elaborada sobre aspectos técnicos y legales que marque la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales, estando contemplado en ella el tipo de Servicio de Prevención que asume la Empresa, así como, las funciones y disciplinas que serán asumidas y aplicadas por esta.

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

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

Deberá así mismo tenerse en cuenta en la elaboración de dicha Norma los siguientes aspectos:

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

b. Deberán así mismo haberse aplicado en el puesto de trabajo las Medidas de Prevención que correspondan según dictamine la evaluación de riesgo de dicho puesto de trabajo.

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

3. La normativa interna sobre Seguridad y Salud Laboral será expuesta de manera permanente y para conocimiento de todos, en lugares de fácil visión y cómodo acceso.

4. El personal Directivo, Técnico y los Mandos Intermedios, cumplirán personalmente y harán cumplir al personal a sus órdenes todas las normativa sobre Seguridad y Salud Laboral.

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

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

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

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

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

8. Trabajos con riesgo de aislamiento: En la Normativa Interna sobre Seguridad y Salud Laboral, se concretará detalladamente que trabajos, debido a la circunstancia de tener que realizarse en condiciones de aislamiento y de tener un riesgo evidente, la ausencia de terceros suponga un riesgo adicional de imposibilidad de auxilio en caso de accidentes. Estos trabajos, en las condiciones y supuestos que se detallan en la Normativa, no podrán realizarse en condiciones de aislamiento.

9. Coordinador de Seguridad y Salud Laboral: La Dirección designará, previo debate en la Comisión de Seguridad y Salud Laboral o con el Comité de Empresa, como mínimo a un trabajador que, estando en posesión de la Certificación acreditativa de Formación a nivel medio, según se establece en el Anexo V del Reglamento de los Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997 de 17 de Enero, desarrollado por la Orden Ministerial de 27 de Junio de 1977 sobre Servicios de Prevención), se ocupe de la coordinación de esta materia entre todos los centros de Servicios España, siendo su dedicación la necesaria para el cumplimiento de sus fines.

10. Trabajo Nocturno: Prevención de la salud: Se realizará una revisión médica semestral, con protocolos específicos para los trabajadores nocturnos.

Para aquellas personas que el estudio médico recomiende no trabajen a turnos, incluyendo el turno de noche, se trasladarán a otros centros donde no se trabaje en turno de noche, siempre y cuando exista en esos centros una plaza vacante de la misma categoría y cualificación.

11. Medio Ambiente. Las partes acuerdan desarrollar una Política Medioambiental para todos los centros basada en:

a. Plan de acogida de la Empresa al Sistema ISO 14001 (Gestión Medioambiental).

b. Elaboración del Mapa de Riesgos Medioambientales.

c. Programas de Formación Medioambiental dirigidos a los trabajadores.

d. Acciones sobre reciclados y productos de desecho.

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

## TÍTULO XI

**Disposiciones varias**Artículo 60. *Comisión de Interpretación y Vigilancia.*

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

Artículo 61. *Movilidad y traslados.*

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

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

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

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

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

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

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

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

Asimismo, deberán disponer del aporte económico necesario para comer o cualquier otro gasto que fuera preciso por motivo de su trabajo. Si por motivo de dicho trabajo debiera prolongar su jornada, se estaría a lo dispuesto en convenio colectivo en cuanto a la Comisión de Servicio referente al apartado dietas.

2. Trabajos realizados en talleres ajenos a ALSTOM y por lo tanto no regulados en el presente convenio de Servicios España y Portugal.

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

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

Si el lugar de trabajo estuviera a una distancia superior a los 30 kilómetros de su centro de trabajo les será aplicado el concepto de «Mayor

Tiempo Invertido», que deberá ser el equivalente del tiempo invertido en el desplazamiento al lugar de trabajo y viceversa, (siempre que el tiempo no sea durante la jornada de trabajo) por el coste de la hora extra de cada trabajador según su categoría profesional.

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

a. En cuanto a Seguridad y Salud se refiere, el lugar de trabajo deberá de reunir al menos las condiciones y medidas que la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales exige.

b. Dispondrá así mismo de un lugar con vestuario y taquillas, donde poder asearse, cambiarse y guardar la ropa.

c. De un teléfono de contacto donde el trabajador podrá hacer y recibir las llamadas que les sean propias y relativas a su trabajo.

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

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

#### Artículo 62. *Horas extraordinarias.*

a. Horas extraordinarias de fuerza mayor: Se consideran como tales las ocasionadas como consecuencia de siniestros y daños urgentes y extraordinarios (no previsibles). La realización de estas horas se considerará de obligado cumplimiento. Estas horas no computan dentro del límite de horas extras establecido.

b. Horas extraordinarias estructurales: Se consideran como tales las necesarias para atender pedidos imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, u otras circunstancias de carácter estructural.

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

d. La realización tanto de estas horas como de las de carácter estructural serán voluntarias, y tendrán como límite máximo el tope permitido por la Ley, contempladas de forma global: 24.000 horas extras año, para un colectivo de 300 trabajadores afectados por el convenio.

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

f. La Empresa dará notificación escrita de las horas extras predecibles antes de su realización; en dicha notificación se expresarán las causas, el número y la identidad de las personas que hayan de realizarlas. El Comité de Empresa podrá recabar las explicaciones verbales que estime pertinentes sobre la información que se exprese en la notificación escrita citada, a nivel de Dirección.

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

h. Abono transporte público colectivo en caso de realización de horas extras: Al personal que realice horas extraordinarias se le abonará el importe del transporte público colectivo, sin exigirle su presentación, siempre que lo pueda utilizar y que no cobre el abono transporte (bono bus).

#### Artículo 63. *Régimen disciplinario.*

Principios de ordenación:

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

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

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

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

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

Graduación de las faltas:

1. Se consideraran como faltas leves:

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

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

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

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

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

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

g. La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se consideraran como faltas graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

j. La embriaguez habitual en el trabajo.

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

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

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

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

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

3. Se consideraran como faltas muy graves:

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

k. El acoso sexual.

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

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

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

Sanciones:

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

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

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

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

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

Artículo 64. *Locomoción.*

Las partes firmantes determinan:

Mantener la línea de autocares Atocha - Villaverde - La Sagra (2 viajes ida y vuelta), para el colectivo que se encuentra desplazado en cada momento de Madrid a La Sagra.

Mantener la línea Villaverde - Cerro Negro con recorrido pasando por Atocha. (En tres Turnos los 365 días del año).

Se suprime el taxi de San Blas - Cerro Negro y el de Móstoles - Castellana, procediéndose al pago del Abono Transporte a las personas que venían utilizando esta línea.

Abono Transporte: Se abonará al colectivo de la actual plantilla sujeta a convenio que no utilice las líneas de autocares de la Empresa, así como a la futura. Este Abono Transporte se abonará en función de que el lugar de residencia justifique la necesidad del mismo. Este abono transporte (bono bus) dejará de abonarse a aquellas personas que falten al trabajo durante el mes natural completo.

Artículo 65. *Jubilación.*

A. Jubilación anticipada.—Por acuerdo entre la Empresa y el trabajador se podrá proceder a la Jubilación anticipada del trabajador, a partir de los 60 años de edad.

La baja en la Empresa al amparo de este artículo dará derecho al percibo de las cantidades que figuran en la tabla del Anexo VI para las edades entre los 60 y 64 años cumplidos.

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

B. Jubilación a tiempo parcial / contrato de relevo.—La jubilación a tiempo parcial estará sujeta a la voluntariedad del trabajador, y estará

supeditada a que los acuerdos a que se llegue con los clientes posibiliten su realización. En todo caso, y si surgieran discrepancias, se llevará a la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

La jornada de trabajo y el salario deben reducirse entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 85% de aquéllos.

La jornada de trabajo del relevista debe ser, como mínimo, igual a la jornada de trabajo del trabajador sustituido.

C. Jubilación a los 65 años.—Ambas partes acuerdan establecer como causa de extinción del contrato de trabajo el cumplimiento de los 65 años, siempre que el trabajador afectado tenga cubierto el periodo de carencia necesario al efecto.

La Empresa contratará a un trabajador por un periodo indefinido por cada ocasión en que se aplique este apartado y además, abonará las cantidades que figuran en la tabla del Anexo VI para el trabajador que cause baja a los 65 años.

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

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

## TÍTULO XII

### Solución voluntaria de conflictos

Artículo 66. *Ámbito.*

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

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

Artículo 67. *Procedimientos.*

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

a) Interpretación acordada en el seno de la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

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

Disposición transitoria primera. *Grupos profesionales.*

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

Una vez concluido el trabajo de la Comisión, las partes, y en su caso no más tarde de abril 2004, acordarán el proceso de aplicación del nuevo sistema.

Para ello se prefijan unos criterios mínimos de actuación, que son los siguientes:

La aplicación no deberá suponer perjuicio o efectos negativos para ningún trabajador, ni tampoco para la empresa.

Deberán adecuarse a la nueva situación los contenidos del artículo 50 y de las normas de promoción y exámenes.

Disposición transitoria segunda. *Promociones.*

Durante la vigencia del presente convenio se procederá a efectuar 70 promociones, repartidas de la siguiente manera:

Primer año: 35 plazas.

Segundo año: 20 plazas.

Tercer año: 15 plazas.

A las plazas de promoción de los dos primeros años podrán acceder aquellos especialistas N1 cuya antigüedad en ésta categoría a fecha 10 de Diciembre de 2002 (fecha de la firma del preacuerdo) sea igual o superior

a un año y medio. Estas promociones deberán realizarse antes del 31 de mayo de 2003.

Disposición transitoria tercera. *Conversión de contratos temporales en indefinidos.*

Todos los contratos temporales de personal de convenio colectivo que existan a fecha 19 de diciembre de 2002, fecha de aprobación por las asambleas de los preacuerdos del convenio, serán transformados en indefinidos, siempre y cuando estos contratos tengan, como mínimo, un año de antigüedad.

El resto de personas de convenio colectivo con contrato temporal a esa fecha (19/12/2002) pasarán a contrato indefinido al cumplir un año de antigüedad. Los que su duración temporal no alcance el periodo de un año serán prorrogados para poder cumplimentar el presente artículo.

Disposición transitoria cuarta.

La Comisión de Interpretación y Vigilancia determinará, en su momento, el procedimiento de inclusión en el texto del convenio de las versiones que para Servicios España deban adoptarse en función de acuerdos de ámbito superior que pudieran firmarse y afectar a esta Unidad.

Disposición transitoria quinta. *Norma de promoción.*

La Norma de Promoción vigente será la recogida en el Anexo de este Convenio.

Disposición transitoria sexta.

Las partes acuerdan que por aplicación de lo establecido en el artículo 50 del Convenio, nunca ningún trabajador podrá beneficiarse por el efecto acumulativo de los trasvases regulados en el anterior Convenio (1999-2002) que pueda generar el pasar a percibir el sueldo de la categoría superior.

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

Disposición transitoria séptima. *Plus frío Cerro Negro.*

Se mantendrán en vigor durante la duración del Convenio 2002 - 2005 el acuerdo de 5 de marzo de 2001 correspondiente al «Plus Frío Cerro Negro»:

a) Con carácter transitorio, y hasta la solución de la situación de frío a la intemperie en Cerro Negro durante los meses de invierno, que debería venir vía disposición de talleres cerrados, se creará un nuevo concepto llamado «Plus de Condiciones Especiales de Invierno en Cerro Negro», con la finalidad de compensar dichas condiciones por las horas que se realicen.

b) A los operarios de los departamentos de Producción, Locomotora 252 y Mantenimiento de Instalaciones les corresponderán 3 horas de este Plus por cada día de trabajo efectivo durante el período de aplicación.

c) A los operarios de los departamentos de Limpieza, Almacén, Movimientos, así como a los Encargados de taller les corresponderán 1,5 horas de este Plus por cada día de trabajo efectivo durante el período de aplicación.

d) El precio será de 200 ptas. por hora para todos los trabajadores (para el ejercicio 2002 / 2003 corresponden 1,24 Euros).

e) Este concepto se aplicará en el período comprendido desde el 15 de Noviembre hasta el 15 de Febrero.

El efecto de este acuerdo se produce con fecha 15 de Noviembre de 2000.

Cláusula derogatoria.

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

Disposición adicional.

Si durante la vigencia del convenio, como consecuencia de la pérdida de contratos, finalizara el trabajo en cualquiera de los centros de trabajo actuales, la Dirección estudiará, con la participación del Comité de Empresa, cómo reubicar a la plantilla fija de ese centro, en el centro de trabajo más idóneo, teniendo en cuenta tanto la cualificación y especialidad de la plantilla como la situación de los restantes centros.

## ANEXO I

### Sueldos Convenio 2002/2003

Categorías	Euros				
	Sueldo base anual	Sueldo base mensual	Pagas extras jul./dic.	Valor trienio/mes	Valor horas extras
<b>Especialista:</b>					
N-1 .....	11.152,50	796,61	796,61	11,21	8,76
<b>Operarios:</b>					
C-1 .....	12.225,47	873,25	873,25	13,38	9,09
C-2 .....	13.164,44	940,32	940,32	14,07	9,27
C-3 .....	14.393,89	1.028,14	1.028,14	14,97	9,64
<b>Subalternos:</b>					
S-1 .....	12.224,02	873,14	873,14	12,18	9,09
S-2 .....	13.135,02	938,22	938,22	13,45	9,29
S-3 .....	14.318,47	1.022,75	1.022,75	15,14	9,64
<b>Empleados:</b>					
E-1 .....	12.219,34	872,81	872,81	12,18	9,09
E-2 .....	13.081,19	934,37	934,37	12,18	9,24
E-3 .....	13.250,17	946,44	946,44	15,14	9,34
E-4 .....	14.563,94	1.040,28	1.040,28	15,14	9,76
E-5 .....	14.938,39	1.067,03	1.067,03	15,14	10,02
E-6 .....	15.318,79	1.094,20	1.094,20	18,08	10,28
<b>Mandos Taller:</b>					
M-1 .....	14.838,42	1.059,89	1.059,89	15,14	9,78
M-2 .....	15.412,36	1.100,88	1.100,88	15,14	9,93
M-3 .....	15.862,51	1.133,04	1.133,04	17,36	10,22
M-4 .....	16.538,93	1.181,35	1.181,35	18,08	10,28
<b>Titulados:</b>					
TM .....	17.705,63	1.264,69	1.264,69	18,07	11,89
TS .....	19.846,14	1.417,58	1.417,58	18,07	13,34

Sueldo Base anual en 14 pagas (12 mensualidades más pagas extras de Julio y Diciembre).

## ANEXO II

### Complementos salariales y extrasalariales 2002/2003

Concepto	Observaciones	Euros
Turno de Noche .....	Valor hora trabajada. Artículo 33.2 .....	2,53
Turno de Tarde .....	Valor hora trabajada. Artículo 33.4 ..	1,83
Sábados y Festivos .....	Por cada sábado y/o festivo trabajado .....	48,25
Nocturnidad .....	Valor hora trabajada. Artículo 33.3 ..	0,61
Plus de Mando .....	Valor mes. Artículo 33.5 .....	111,36
Plus de Disponibilidad .....	Valor mes. Artículo 33.7 .....	300,85
Plus Frío Cerronegro .....	Valor Día .....	6,00
Premio Mejora Índice Absentismo .....	Valor día. Artículo 25 .....	131,86
Ayuda Escolar .....	Valor mes/hijo. Artículo 36.2 .....	11,53
Dietas La Sagra .....	Valor por cada día trabajado .....	20,64
Equilibrado de cargas .....	Valor hora. Artículo 18 .....	15,31
Plus Frío Cerronegro .....	Valor hora .....	1,24
Bonificación vacaciones .....	Valor Anual Artículo 23.3.2.c) .....	131,86
Bonificación, vacaciones partidas .....	Valor anual. Artículo 23.a.b) .....	300,00
Bono objetivos/Premio a la experiencia .....	Cantidad máxima (Artículo 50.5) ...	308,04
Kilometraje .....	Pts. kilómetro .....	0,24

**ANEXO III (hoja 1 de 2)****Prima de productividad 2002/2003***Oficial 1.ª C-3*

Productividad	Euros
< 60 %	0,00
60-69,99 %	708,55
70-79,99 %	1.137,83
80-89,99 %	1.567,12
90-99,99 %	1.996,41
100 %	2.425,68

*Oficial 2.ª C-2*

Productividad	Euros
< 60 %	0,00
60-69,99 %	669,31
70-79,99 %	1.073,78
80-89,99 %	1.478,23
90-99,99 %	1.882,52
100 %	2.287,22

*Oficial 3.ª C-1*

Productividad	Euros
< 60 %	0,00
60-69,99 %	653,19
70-79,99 %	1.047,97
80-89,99 %	1.442,48
90-99,99 %	1.837,01
100 %	2.231,53

*Especialista N-1*

Productividad	Euros
< 60 %	0,00
60-69,99 %	575,94
70-79,99 %	921,55
80-89,99 %	1.267,17
90-99,99 %	1.612,77
100 %	1.958,39

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

**ANEXO III (hoja 2 de 2)****Prima de productividad 2002/2003***Categorías M-1, M-2, M-3, M-4*

Productividad	Euros
< 60 %	0,00
60-69,99 %	301,39
70-79,99 %	376,74
80-89,99 %	452,09
90-99,99 %	527,44
100 %	602,79

*Categorías S-1, S-2, S-3*

Productividad	Euros
< 60 %	0,00
60-69,99 %	301,39
70-79,99 %	376,74
80-89,99 %	452,09
90-99,99 %	527,44
100 %	602,79

*Categorías E-1, E-2, E-3, E-4, E-5, E-6*

Productividad	Euros
< 60 %	0,00
60-69,99 %	664,83
70-79,99 %	1.066,65
80-89,99 %	1.468,21
90-99,99 %	1.869,77
100 %	2.271,32

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

**ANEXO IV****Plus de transporte**

Categoría	2002-2003
N1 Especialista .....	724,03
C1 Oficial de 3.ª .....	824,69
C2 Oficial de 2.ª .....	845,19
C3 Oficial de 1.ª .....	896,25

Todas las cantidades son anuales y pagaderas en 11 meses.

**ANEXO V****Fondo social**

	2002-2003
Fondo Social .....	14.992,37

**ANEXO VI****Coberturas/indemnizaciones de los seguros**

	2002-2003 (Euros)	2003-2004 Euros	2004-2005 Euros

*Artículo 47. Seguro de vida*

Capital cubierto para:			
Muerte por enfermedad .....	44.075,79		
Muerte por accidente .....	44.075,79		
Invalidez total, absoluta o gran invalidez .....	44.075,79		
Capital con validez hasta .....			



	2002-2003 (Euros)	2003-2004 Euros	2004-2005 Euros
<i>Artículo 48. Incapacidad laboral</i>			
Indemnización para:			
Incapacidad absoluta .....	23.978,46		
Incapacidad permanente total para:			
Mayores de 55 años .....	30.088,25		
Edades comprendidas entre 50 y 55 años .....	38.685,91		
Menores de 50 años .....	47.276,49		
<i>Artículo 65. Jubilación</i>			
Edad:			
Con 60 años cumplidos .....	32.975		
Con 61 años cumplidos .....	26.997		

	2002-2003 (Euros)	2003-2004 Euros	2004-2005 Euros
Con 62 años cumplidos .....	19.788		
Con 63 años cumplidos .....	13.487		
Con 64 años cumplidos .....	11.987		
Jubilación a los 65 años .....	9.901		

**ANEXO VII**  
**Garantías personales**

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

El contenido de este anexo se encuentra, para su comprobación por cualquiera que lo desee, tanto en poder del Comité de Empresa, como en poder de la Dirección de Recursos Humanos de ALSTOM Transporte Unidad de Servicios España y Portugal.

## ANEXO VIII HORARIOS

Cerro Negro	Tornos	De lunes a domingo 07.15 a 15.15 h. 15.15 a 23.15 h. 23.15 a 07.15 h.	Montcada	Mantenimiento y Oficinas	De Lunes a Viernes 10.00 a 14.00 y 15.00 a 19.00 h. 08.00 a 14.00 y 15.00 a 17.00 h. 09.00 a 14.00 y 15.00 a 18.00 h.
	Partida	De 08.00 a 17.00.h.			
La Sagra	Tornos	De lunes a a viernes 07.30 a 15.30 h. 14.30 a 22.30 h.	Mataró		
	Partida	De 08.00 a 17.00.h.			De Lunes a Viernes 09.00 a 14.00 y 15.00 a 18.00 h.
Sevilla	Tornos	De lunes a domingo 06.30 a 14.30 h. 15.00 a 23.00 h.	Barcelona L'Hospitalet Mataró Sant Celoni Terrasa Vilanova	Via/ Guardias	De Lunes a Domingo Mañanas: 04.30 a 12.30 h. 05.00 a 13.00 h. 05.30 a 13.30 h. 06.00 a 14.00 h. 06.30 a 14.30 h. 07.00 a 15.00 h. Tarde: 13.00 a 21.00 h. 13.30 a 21.30 h. 14.00 a 22.00 h. 14.30 a 22.30 h. 15.00 a 23.00 h. Noche: 21.00 a 05.00 h. 21.30 a 05.30 h. 22.00 a 06.00 h. 22.30 a 06.39 h. 23.00 a 07.00 h.
	Partida	De 08.00 a 17.00.h.			
Atocha	Tornos	De lunes a domingo 07.00 a 15.00 h. 15.00 a 23.00 h. 23.00 a 07.00 h.	Triángulo Ferroviario	Garantía y Mantenimiento	De Lunes a Viernes 10.00 a 14.00 y 15.00 a 19.00 h. Mañana: 05.00 a 13.00 h. Tarde: 15.00 a 23.00 h. Noche: 22.00 a 06.00 h.
	Partida	De 08.00 a 17.00.h.			
Valencia	Tornos	De lunes a domingo 07.00 a 15.00 h. 15.00 a 23.00 h. 23.00 a 07.00 h.	Fuencarral	Garantía Mantenimiento Vía	De Lunes a Domingo 10.00 a 13.30 y 14.30 a 19.00 h. Mañana: 04.15 a 12.15 h. 05.00 a 10.00 h. 05.00 a 13.00 h. 06.00 a 10.00 h. 06.00 a 14.00 h. Tarde: 14.00 a 22.00 h. 15.00 a 20.00 h. 16.00 a 23.00 h. 17.00 a 01.00 h.
	Partida	De 08.00 a 17.00.h.			
San Andrés Condal	Tornos	De lunes a domingo 07.00 a 15.00 h. 15.00 a 23.00 h. 23.00 a 07.00 h.	Comellá	Garantía	De Lunes a Viernes 10.00 a 14.00 y 15.00 a 19.00 h.
	Administrativos	De lunes a a viernes 08.00 a 14.00 y 15.00 a 17.00			
Castellana	Partida	De lunes a jueves 08,00 a 13.00 y 14.00 a 17.28			
	Continua	Viernes 08.00 a 14.00 h.			
Metro Madrid	Garantía	De Lunes a Domingo Mañana: 05.00 a 13.00 h. Tarde: 13.00 a 21.00 h. Noche: 23.00 a 07.00 h.			

**ANEXO IX****Norma de comisión de servicio**

**Definición:** Se entiende por Comisión de Servicio el cambio temporal de puesto de trabajo a otro centro de mantenimiento que se encuentre a más de 75 Kms. dentro del territorio nacional, a excepción de las Unidades de Tracción y Componentes (Valencia) y Trenes de Pasajeros (Barcelona).

**Comisión de Servicio de Corta Duración:** Es aquella en la que el cambio a otro centro suponga una duración inferior a un mes. Al trabajador afectado por este servicio, la Empresa se lo hará saber con un mínimo de 15 días de antelación.

**Comisión de Servicio de Larga Duración:** Es aquella en la que el cambio a otro centro o punto de trabajo sí podría ser superior a 1 mes pero inferior a un año.

Cualquier trabajador incluido en este supuesto (larga duración) tendrá garantizado que, salvo mutuo acuerdo, no podrá ser afectado por nueva comisión hasta transcurrido un período de igual duración al que estuvo desplazado. En cualquier caso, nunca antes de haber transcurrido 8 meses. Para esta Comisión el plazo de preaviso se hará, por parte de la Empresa al trabajador, con un mínimo de un mes de antelación.

**Ámbito de aplicación:** La aplicación de esta norma será para todo el personal sujeto a convenio que viaje en régimen de Dietas, recogido por esta Norma, exceptuándose de la misma aquellos que la Dirección autorice a viajar en régimen de gastos pagados.

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

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

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

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

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

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

**Viajes:** Los viajes que se realicen por asuntos de trabajo relacionados con la Empresa, deberán ser autorizados previamente por el Jefe de Departamento respectivo, y comunicados al trabajador con la antelación reseñada anteriormente.

Por cada 15 días que el trabajador se encuentre desplazado, tendrá derecho a regresar a su domicilio un fin de semana, siendo el importe del viaje por cuenta de la Empresa.

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

**Dieta Completa:** Cubre el importe de la comida y cena. Sólo se abonará en aquellos casos en que el trabajador haya de pernoctar fuera de su domicilio habitual.

**Media Dieta:** Todas las comidas o cenas fuera del centro de trabajo habitual por necesidades de servicio.

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

Todo trabajador que, por necesidades de trabajo, tuviera que prolongar su jornada más allá de las 22 horas, excepto para aquél que estuviera trabajando en turno de tarde, deberá abonársele el importe de la cena.

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

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

1) Situación de ausencia de más de una jornada de no pernoctar en el domicilio habitual.

Se percibe Dieta Completa, con las siguientes salvedades para los días de salida y llegada a la ciudad o punto de destino del centro de trabajo.

Días de salida, con inicio del viaje:

a) Si tiene lugar antes de las 14,00 h., se percibirá Dieta Completa.

b) Después de las 14,00 h., se percibirá 1/2 Dieta, y en caso de imposibilidad de efectuar la comida en el lugar habitual, se devengará la Dieta Completa.

Día de retorno:

Si el retorno a su domicilio se efectúa antes de las 14,00 h., percibirá (1/3 de Dieta) en concepto de gastos por desayuno.

Si el retorno se efectúa entre las 14 y las 22 horas, devengará 1/2 Dieta, y en caso de imposibilidad de cenar en su domicilio se abonará la Dieta Completa. A los efectos de la aplicación de las dietas, el inicio y el retorno se considerará desde su centro habitual de trabajo.

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

En las ocasiones en que la jornada provoque la llegada al domicilio entre las 14 y las 22 horas, se percibirá 1/2 Dieta.

En las ocasiones en que la jornada provoque la llegada a su domicilio después de las 22 horas, se percibirá el valor de Dieta Completa.

En el supuesto de, probada la imposibilidad de pernoctar en el domicilio habitual, se aplicará la Dieta correspondiente más Alojamiento.

En los desplazamientos en los que sea imposible realizar la comida en factoría, se abonará el importe de la comida, justificada mediante el ticket o factura correspondiente, con un máximo de 1/2 Dieta.

Medios de locomoción:

1. Avión (clase turista).

2. Ferrocarril [1.ª clase en diurno (salvo AVE en turista), coche cama en nocturno].

3. Otro medio de transporte Público Colectivo.

4. Automóvil particular (será de utilización voluntaria por el interesado).

5. Automóvil de alquiler o taxi (excepcionalmente).

a. Vehículo propio.—Los desplazamientos en coche propio, una vez acordado entre Empresa y Trabajador, se harán según precio establecido en el Anexo II.

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

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

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

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

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

Otras remuneraciones: Con independencia del abono de las Dietas, el personal de convenio que se desplace en Comisión de Servicio, previamente autorizado, tendrá derecho a la percepción de las siguientes remuneraciones:

1. Horas de Viaje.—Se entiende por horas de viaje, la diferencia de horas entre la jornada laboral y la llegada al centro de destino y viceversa.

Las horas de viaje, se abonarán al precio de hora extra según categoría y valor individual de cada trabajador.

2. Otros gastos a compensar.—El trabajador desplazado por un tiempo superior a una semana, pernoctando fuera del domicilio habitual, tendrá derecho a que se le abonen los gastos originados por el lavado de ropa.



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

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

A todo aquel trabajador que la Dirección autorice a viajar en régimen de gastos pagados, tendrá la compensación que se refleja en la tabla de cantidades que figura al final del presente Anexo, en concepto de gastos personales.

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

Comisión de Servicios-Tabla de cantidades económicas 2002/2003 (Euros)

Dieta completa: 41,32 €.

Media dieta:

Misma localidad: 20,65 €.

Distinta localidad: 27,84 €.

Compensación gastos en régimen de gastos pagados: 15,98 €

## ANEXO X

### Norma de promoción

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

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

2. **Ámbito de aplicación.**—Esta norma será de aplicación a todos los trabajadores sujetos en el presente Convenio Colectivo de Empresa de Alstom Transporte - Servicios España y Portugal.

3. Condiciones generales.

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

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

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

A) Constitución del Tribunal.

B) Publicación de la vacante o vacantes en el tablón de anuncios, especificando:

Grupo funcional.

Categoría.

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

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

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

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

Cada candidato deberá obtener como mínimo 4 puntos en la prueba práctica y 2 puntos en la prueba teórica, considerándose «no apto» en el caso de no alcanzar dicha puntuación en alguno de los apartados.

C) **Informe del mando:** El mando directo del candidato cumplimentará el documento recogido en el Anexo B de la presente Norma, cuyos resul-

tados podrán suponer una puntuación máxima de 25 puntos, procediendo para ello de la siguiente forma:

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

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

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

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

6. **Procedimiento para la elaboración de las pruebas profesionales.**

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

2. Con 5 días de antelación a la fecha de examen, Recursos Humanos, con la colaboración técnica necesaria, elaborará para cada categoría las pruebas a utilizar en el examen que, en sobre cerrado y firmado por fuera por los Miembros del Tribunal, serán entregados para su custodia al Responsable de Organización y Desarrollo.

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

3. La realización de las pruebas prácticas se hará en las instalaciones de la Empresa, salvo cuando por características de las mismas aconsejen hacerlas en otras dependencias externas.

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

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

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

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

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

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

8. **Desarrollo temporal del proceso.**—La Dirección de Recursos Humanos anunciará las convocatorias de exámenes con una antelación no menor a 30 días naturales a la fecha de realización de los mismos, siendo publicadas en los tablones de anuncios de la empresa y comunicándolo también a los desplazados.

El plazo de presentación de los interesados será de 15 días naturales como máximo a partir de la fecha de convocatoria, comunicándolo al Jefe de Taller o Mando correspondiente, siendo éste, el que les facilitará el impreso de inscripción que, una vez rellenado y firmado, será entregado a Recursos Humanos.

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

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

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

Desplazado fuera de la Factoría por servicio de empresa.

Baja I.T. por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

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

9. Tribunal.

1. Composición.

El Tribunal será paritario y su composición será de 6 Miembros: 3 por la Dirección y 3 por el Comité de Empresa.

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

## 2. Nombramiento.

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

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

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

## 3. Funciones.

Conocer las Bases del Concurso-Oposición.  
Fijar previamente los Sistemas de Valoración.  
Supervisar y resolver el Concurso.

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

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

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

Firma de Actas con los resultados obtenidos.

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

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

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

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

11. Vigencia.—Esta Norma entrará en vigor a la firma del Convenio Colectivo de Alstom Transporte - Servicios España y Portugal.

## Disposición adicional a la Norma de Promoción.

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

## ANEXO A)

## De la Norma de Promoción

## Relación de grupos y categorías profesionales actualmente existentes

Especialista N-1.

Operarios:

C-1 (Oficial 3.<sup>a</sup>).  
C-2 (Oficial 2.<sup>a</sup>).  
C-3 (Oficial 1.<sup>a</sup>).

Subalternos:

S-1.  
S-2.  
S-3.

Empleados:

E-1 (Auxiliar Administrativo).  
E-2 (Auxiliar administrativo).  
E-3 (Oficial 2.<sup>a</sup> Administrativo).  
E-4 (Oficial 1.<sup>a</sup> Administrativo).  
E-4 (Analista 1.<sup>a</sup>).  
E-4 (Operador 1.<sup>a</sup>).  
E-5 (Técnico de Organización 1.<sup>a</sup>).

E-5 (Delineante 1.<sup>a</sup>).  
E-5 (Analista Programador).  
E-6 (Delineante Proyectista).  
E-6 (Analista de Aplicaciones).  
E-6 (Programador 2.<sup>a</sup>).

## ANEXO B)

## A la Norma de Promoción

## Valoración del mando

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

Grados del factor:

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

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

Grados del factor:

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

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

Grados del factor:

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

Sentido de la responsabilidad: Se considera en este factor la actitud del sujeto para asumir y cumplir las actividades encomendadas, considerándolo desde el punto de vista de su disponibilidad y nivel de rendimiento.

## Grados del factor:

- a) Evita la realización de las tareas, alegando problemas insuperables.
- b) Cumple estrictamente con las actividades encomendadas, sin salirse lo más mínimo de lo establecido.
- c) Asume por lo general sus responsabilidades, sin mostrar excesivo entusiasmo.
- d) Su sentido de la responsabilidad es satisfactorio.
- e) Manifiesta un elevado sentido de la responsabilidad y desempeña correctamente su actividad.
- f) Afronta las consecuencias de su trabajo de un modo excelente, asumiendo cuando la ocasión lo requiere responsabilidades que no le son propias.

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

## Grados del factor:

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

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

## Grados del factor:

- a) Le cuesta aprender cosas nuevas y no muestra una actitud positiva hacia el aprendizaje de nuevos métodos y técnicas que le ayudarán a resolver su trabajo con mayor rapidez y eficacia.
- b) Los conocimientos que posee actualmente son superficiales e insuficientes para ser aceptables; pero muestra una actitud positiva ante las oportunidades de aprendizaje que se le proponen.
- c) Muestra interés por el aprendizaje de conocimientos teóricos y prácticos, pero, para su desempeño aceptable de su actividad, sería imprescindible que recibiera formación adicional.
- d) Se consideran positivamente tanto sus conocimientos actuales como su capacidad para asimilar y extrapolar nuevos conocimientos.
- e) Asimila con rapidez y aportando soluciones prácticas, las diferentes actividades que le son encomendadas, demostrando gran interés por la adquisición de nuevos conocimientos.
- f) La persona ha alcanzado amplios conocimientos de su profesión, llegando incluso a asesorar a sus compañeros en la solución de los problemas que se presentan.

Organización del propio trabajo: Se incluyen en este factor los aspectos relativos al aprovechamiento equilibrado del tiempo de trabajo y a la distribución del tiempo para la realización de las diferentes actividades en

un período establecido, aprovechando óptimamente los recursos (humanos y/o materiales) de que se dispone para responder a las exigencias de resultados y plazos.

## Grados del factor:

- a) No gestiona bien el tiempo disponible para la realización de sus tareas y su trabajo no está bien organizado.
- b) Sólo en contadas ocasiones, y dependiendo del tipo de actividad, muestra cierta capacidad que no llega a ser aceptable.
- c) Podría mejorar la organización de sus tareas y distribuir mejor el tiempo en función de las exigencias de las actividades encomendadas.
- d) Acertada organización de las tareas en función de la relación tiempo-exigencia de una actividad, aunque esporádicamente pueda fallar en el plazo o perderse en los detalles.
- e) Reconoce fácilmente el objetivo de su tarea, distribuye adecuadamente el tiempo entre las diferentes actividades y prioriza adecuadamente cada una de ellas, en función del nivel de exigencia de la misma.
- f) Se aprecia una extraordinaria capacidad para planificar, organizar y ejecutar todo tipo de actividad, tanto respecto al uso de los recursos materiales como a obtener la colaboración de las personas implicadas en la actividad.

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

## Grados del factor:

- a) Se ha observado la necesidad de la persona de ceñirse a procedimientos y técnicas muy estables y rutinarias.
- b) Se aprecian dificultades para aportar soluciones a los problemas humanos y materiales que se producen en el desempeño de su actividad.
- c) Frecuentemente admite y considera los distintos factores componentes de una actividad y obtiene una solución adecuada para los objetivos parciales de sus funciones.
- d) Generalmente encuentra sin dificultad el método para resolver los problemas que se le presentan en la realización de una actividad.
- e) Aporta métodos diferentes e innovadores para la realización de las bases encomendadas que pueden ponerse en práctica sin gran dificultad.

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

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

## Grados del factor:

- a) Con su comportamiento distorsiona al grupo y dificulta la colaboración y consecución de los objetivos.
- b) Se observa un mejor rendimiento en su trabajo cuando éste se realiza individualmente y no requiere la colaboración de otras personas.
- c) No distorsiona al grupo pero sus aportaciones son escasas, limitándose a cumplir con las tareas que el grupo le encomienda.
- d) Intenta imponer sus ideas pero es eficaz y aporta soluciones prácticas.
- e) Sabe mantener y establecer un clima de trabajo agradable y colaborador en cualquier circunstancia, siendo respetado por el resto de sus compañeros.
- f) Además de aportar soluciones, sabe aceptar y escuchar las opiniones de los demás evitando protagonismos y animando al grupo en la consecución del trabajo.



# BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

AÑO CCCXLIII

MARTES 10 DE JUNIO DE 2003

NÚMERO 138

FASCÍCULO SEGUNDO

**11707** *RESOLUCIÓN de 23 de mayo de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del VI Convenio Colectivo de la empresa Antena 3 de Televisión, S. A.*

Visto el texto del VI Convenio Colectivo de la empresa Antena 3 de Televisión, S. A., (Código de Convenio n.º 9007012), que fue suscrito con fecha 25 de marzo de 2003 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa 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, apartado 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, 23 de mayo de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.



MINISTERIO  
DE LA PRESIDENCIA