

y del Procedimiento Administrativo Común, en la redacción dada a dicho capítulo por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Sexta. *Vigencia del Convenio.*—El presente Convenio tendrá vigencia a partir de la fecha de su firma hasta el 31 de diciembre de 2004.

El Convenio se prorrogará automáticamente por años naturales, salvo que expresamente se denuncie por alguna de las partes firmantes.

La denuncia a que se hace referencia en el párrafo anterior deberá producirse con una antelación mínima de seis meses al término del correspondiente período de vigencia. Todos los compromisos asumidos en el Convenio denunciado permanecerán vigentes hasta tanto no se apruebe otro texto de Convenio.

El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones convenidas en presente Convenio dará derecho a la otra Administración a instar la denuncia y resolución del Convenio de acuerdo con lo expuesto en el párrafo anterior.

Y, en prueba de conformidad con cuanto antecede, firman las partes intervinientes el presente Convenio, en cuádruplicado ejemplar, en el lugar y fecha señalados en el encabezamiento. Por la Administración del Estado, el Director General del Servicio Público de Empleo Estatal, Fdo.: Valeriano Baillo Ruiz.—Por la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, la Consejera de Trabajo y Empleo, Fdo.: Doña María José López Ortega

**19711** RESOLUCIÓN de 28 de octubre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del XVII Convenio Colectivo de Ferrocarriles de Vía Estrecha.

VISTO el texto del XVII Convenio Colectivo de Ferrocarriles de Vía Estrecha (FEVE), (Código de Convenio n.º 9002112), que fue suscrito con fecha 9 de marzo de 2004 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por las secciones sindicales UGT, CC.OO y CGT, en representación del colectivo de trabajadores afectados al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento a lo previsto en la Ley 61/2003, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2004, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 61/2003, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2004, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 28 de octubre de 2004.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

**XVII CONVENIO COLECTIVO DE FERROCARRILES DE VÍA ESTRECHA (FEVE)**

**TÍTULO I**

**Disposiciones de carácter general**

**CAPÍTULO I**

**Objeto**

Artículo 1. *Objeto del convenio.*

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto establecer las condiciones de trabajo en la Entidad Pública Empresarial Ferrocarriles de Vía Estrecha, abreviadamente FEVE, para el personal que está incluido en su ámbito de aplicación de acuerdo con lo dispuesto en el capítulo siguiente.

**CAPÍTULO II**

**Ámbito de aplicación**

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre la Empresa FEVE y los trabajadores a su servicio, con excepción del personal que ocupa cargos de la estructura directiva de la empresa que se registrará por su contrato de trabajo.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

Este Convenio tiene ámbito estatal y por tanto será de aplicación en todos los centros de trabajo de FEVE.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

1. El XVII Convenio Colectivo de FEVE entrará en vigor una vez llevada a cabo su firma, previo informe favorable de los Ministerios de Hacienda y Administraciones Públicas, y extenderá su duración hasta el 31 de diciembre de 2005, sin perjuicio que para las materias que en el propio convenio se indican sea de aplicación un plazo de duración distinto.

2. Transcurrido este plazo de vigencia, las partes signatarias evaluarán la aplicación efectiva del Convenio en orden a su posible renovación o prórroga. De no considerarse oportuna esta última deberá ser denunciado dentro de los tres meses anteriores a su vencimiento.

Artículo 5. *Tramitación del convenio.*

De conformidad con la legislación vigente, el presente Convenio Colectivo se presentará ante el organismo competente para su oportuno registro y demás efectos que procedan.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo único e indivisible, por lo que en el supuesto de que cualquier autoridad competente, en el ejercicio de sus facultades, dejase sin efecto, en todo o en parte, alguno de sus artículos, quedaría sin efecto en su totalidad, debiendo proceder en tal caso, las partes firmantes, a la completa renegociación del mismo.

**TÍTULO II**

**Condiciones económicas**

Artículo 7. *Incrementos salariales.*

A) Incremento salarial para el año 2002.

1. El incremento salarial consolidado para el año 2002 será del 3,5% de la masa salarial homogeneizada para el personal no adherido al convenio colectivo extraestatutario y de eficacia limitada y su aplicación a cada trabajador se llevará a cabo incrementando un 4% su sueldo (clave 01) y un 2,30% sus pagas extraordinarias, tal y como figura reflejado en las tablas salariales anexas.

2. Sobre el concepto retributivo de Complemento Específico de Puesto de Trabajo (PT) se aplicará la subida lineal que figura en las tablas salariales como resultado de la diferencia existente entre el incremento llevado a cabo en el sueldo (clave 01) y las pagas extras y el 3,5% de subida de la masa salarial.

3. Se crea el Complemento Específico de Puesto de trabajo para el personal de oficinas y servicios complementarios que estará sometido a los mismos requisitos de devengo que los demás Complementos o Sueldos Específicos de Puesto de Trabajo y cuyo importe para el año 2002 ascenderá a la cantidad que figura calculada en las tablas salariales y que es igual a la cantidad que resulta de la subida lineal aplicada al resto de los Complementos Específicos de Puesto de Trabajo.

B) Incremento salarial para el año 2003.

El incremento salarial consolidado para el año 2003 será del 2% de la masa salarial homogeneizada para el personal no adherido al convenio colectivo extraestatutario y de eficacia limitada anteriormente mencionado y su aplicación a cada trabajador se llevará a cabo incrementando un 2,86% su sueldo (clave 01) y un 2,30% sus pagas extraordinarias, tal y como figura reflejado para los distintos niveles de salario en las tablas salariales anexas.

C) Incremento salarial para el año 2004.

El incremento salarial consolidado para el año 2004 será del 2% de la masa salarial homogeneizada para el personal no adherido al convenio colectivo extraestatutario y de eficacia limitada al que anteriormente se

hizo referencia y su aplicación a cada trabajador se llevará a cabo incrementando un 2,86% su sueldo (clave 01) y un 2,30% su pagas extraordinarias, tal y como figurada reflejado para los distintos niveles de salario en las tablas salariales anexas.

D) Incremento salarial para el año 2005.

Las retribuciones del año 2005 serán actualizadas aplicando como incremento el porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno, incluyendo una prima de productividad cuyo importe y condiciones de devengo corresponde autorizar al Ministerio de Hacienda y de Administraciones Públicas.

Artículo 8. *Establecimiento de la prima de productividad.*

1. Se establece una Prima de Productividad para los años 2002, 2003 y 2004 a razón del 1%, 0,7% y 1% de la masa salarial que corresponde respectivamente a cada uno de esos años, que únicamente se devengará por personal incluido en este convenio colectivo.

2. Su montante global se dividirá entre el número total de trabajadores de la empresa sujetos a este Convenio para obtener el importe máximo que puede llegar a cobrar un trabajador sin tener en cuenta el efecto corrector del absentismo. A estos efectos se considerarán causas generadoras de absentismo las acordadas por mutuo acuerdo como los permisos o licencias sin sueldo, la incapacidad temporal y el ejercicio del derecho de huelga.

3. Para el cálculo de la mejora de la productividad a la que está unida esta prima se utilizarán los datos de Ingresos y Gastos de Explotación comparando los resultados obtenidos en el ejercicio de que se trate con los previstos para FEVE en los Presupuestos Generales del Estado para ese mismo ejercicio.

4. Para llevar a cabo esta comparación se establecen las siguientes relaciones:

a) Relación de Ingresos-Gastos Presupuestados (RP) que será el resultado de dividir los Ingresos de explotación presupuestados entre los Gastos de explotación asimismo presupuestados.

b) Relación de Ingresos-Gastos Realizados (RR) que se obtendrá mediante la división de los Ingresos de explotación realizados entre los Gastos de Explotación realizados.

5. El porcentaje de prima a cobrar por cada trabajador será el siguiente:

a) Si RR es mayor que RP más uno, se percibirá el 100% de la Prima.

b) Si RP es mayor o igual que RR y ésta es menor o igual que RP más uno se percibirá el 70% de la Prima.

c) Si RR es inferior a RP no se percibirá cantidad alguna de esta Prima.

Artículo 9. *Fondo de compensación normativa.*

1. Se constituye un Fondo económico destinado a compensar los cambios normativos acordados en este Convenio, así como de la aplicación de la nueva estructura profesional que deberá estar concluida en los plazos fijados en el mismo.

2. El importe del Fondo de compensación normativa estará constituido por la diferencia entre el importe de la masa salarial homogeneizada de cada año y el total de las retribuciones que se hayan satisfecho en igual periodo al conjunto de los trabajadores de FEVE. Para su determinación se tendrán en cuenta en todo caso las siguientes reglas:

a) El Fondo de compensación normativa correspondiente al año 2002, cuyo importe ya ha sido calculado para el personal laboral no sujeto a este Convenio, se distribuirá ahora entre el personal incluido en el mismo, aunque deberá descontarse de su importe global el 0,32% de la masa salarial homogeneizada correspondiente a ese año que ya ha sido incluido en el salario.

b) En el ejercicio 2003 el Fondo se repartirá atendiendo a las mismas reglas que en el ejercicio 2002.

c) Para el año 2004, del importe a repartir del Fondo se descontarán el coste de la implantación del Agente Único, la nueva clasificación profesional, el complemento funcional correspondiente a la prueba de frenado, maniobras, enganches y desenganches de los Jefes de Circulación y el sobre coste de la nueva clasificación de estaciones.

3. El montante global del Fondo que resulte de la aplicación de las reglas anteriores, se distribuirá exclusivamente entre los trabajadores que se encuentren sujetos a este Convenio en la fecha de su vigencia, de forma progresiva por cada nivel salarial y en razón a un 2,5% de diferencia por nivel salarial y día de trabajo, en el bien entendido que si no existe diferencia alguna entre el importe de la masa salarial anual homogeneizada y los salarios efectivamente abonados a los trabajadores en ese mismo año, no existirá reparto ni posibilidad alguna de consolidar este complemento.

4. El importe máximo de este complemento por trabajador tampoco podrá exceder de los doscientos quince (215) días de trabajo efectivo fijados en este Convenio, salvo que se trate de alguno de los días de regulación de jornada de los que la empresa haya hecho uso por haber sido puestos a su disposición por el trabajador. El número total de trabajadores en cada nivel, así como los días trabajados, se determinarán en el momento de fijar el importe de este complemento.

## TÍTULO III

### Organización del trabajo

Artículo 10. *Promoción en el trabajo.*

1. A fin de que los concursos estén abiertos a todo el personal, el único requisito para optar a un ascenso será el de tener la condición de trabajador fijo. En estos casos la Empresa podrá establecer una prueba psicotécnica cuya valoración fijará la Comisión Paritaria y, cuando la promoción se refiera a los actuales niveles salariales 7, 8 y 9 y se tengan atribuidas funciones de responsabilidad o mando, la Empresa podrá establecer asimismo una prueba de dinámica de grupo con una valoración del veinticinco por ciento (25%) de la puntuación máxima exigida.

2. En la resolución de los traslados se seguirá el siguiente orden:

a) Para regresar a la residencia anterior en la que fue declarado excedente.

b) Trabajadores declarados excedentes.

c) Para poder regresar a la última residencia tras haber estado incapacitado.

d) Para reunirse con el cónyuge o pareja de hecho asimismo trabajador de FEVE.

e) La mayor antigüedad en la categoría.

f) La mayor antigüedad en la empresa.

g) La mayor edad.

Artículo 11. *Personal de talleres.*

1. Con objeto de evitar perjuicios económicos al personal del Taller que, como consecuencia de la organización del trabajo en sus dependencias, ha dejado de percibir el complemento de jornada partida, y hasta tanto se concluya su clasificación profesional, se le asigna provisionalmente un complemento de jornada continuada de dos euros con catorce céntimos (2,14 €) por día efectivo de trabajo. El impacto económico de esta medida se tendrá en consideración en la nueva clasificación profesional.

2. Tras este acuerdo, las partes firmantes se comprometen a desistir de las acciones judiciales emprendidas por la referida reorganización del Taller al objeto de que esta posea plena efectividad.

Artículo 12. *Modificación de gráficos y turnos de trabajo.*

A. Plazos de negociación.

A fin de dotar a la empresa de la capacidad de respuesta necesaria a la demanda de transporte y procurar una mayor adaptabilidad a los requerimientos de los clientes, el criterio de negociación de las modificaciones colectivas de turnos y gráficos de trabajo se establece en los siguientes términos: quince (15) días antes de la entrada en vigor de la modificación la empresa abrirá un periodo de negociación para tratar de alcanzar el acuerdo. Si cuarenta y ocho (48) horas antes de la entrada en vigor de estas modificaciones no se ha logrado el acuerdo, la empresa podrá poner en funcionamiento el gráfico propuesto, ajustado a la normativa laboral vigente, sin perjuicio de continuar la negociación durante cuarenta y cinco (45) días más con el fin de alcanzar acuerdo. Una vez agotado este plazo, en el caso excepcional de no haberse alcanzado dicho acuerdo, las partes quedarán en libertad para ejercer las acciones oportunas.

B. Adaptación de gráficos y turnos de trabajo.

La entrada en vigor de las nuevas reglas sobre jornada determinará la adaptación automática de los actuales gráficos y turnos de trabajo. A este respecto, la Dirección presentará a las partes firmantes del Convenio la propuesta de gráficos y turnos adaptados que habrán de seguirse con carácter general en todos los centros y dependencias.

C. Regulación de jornada.

1. A partir del 1 de enero de 2004 existirán cinco (5) días de regulación anual de jornada, que en los años bisiestos se incrementarán en un día más.

2. Hasta el 31 de diciembre de 2005, dos (2) de estos días estarán a disposición de la empresa que, preavisando con setenta y dos (72) horas

de antelación, podrá decidir que sean trabajados siempre que, salvo acuerdo alcanzado con el trabajador, se trate de un descanso largo, coincida con el primer o último día de descanso y no sea sábado, domingo o festivo, y todo ello a cambio de otorgar una compensación económica equivalente al valor de un día de descanso suprimido (TD) por día de regulación de jornada trabajado. Los otros tres (3) días sólo se pondrán a disposición de la empresa si el trabajador accede voluntariamente a ello. A partir de ese periodo de dos años, los cinco (5) días sólo podrán ser trabajados y compensados en metálico si el trabajador está de acuerdo con ello.

3. La decisión de disfrutar estos días, en el caso de que el trabajador opte por su puesta a disposición de la empresa para ser trabajados, deberá ser comunicada a esta última en el mes de diciembre del año precedente para permitir su señalamiento a continuación de los días de vacaciones, salvo que de común acuerdo se establezca otra fecha de disfrute. Para los días de regulación correspondientes al año 2004, la comunicación de disponibilidad se efectuará en el mes siguiente a la firma del Convenio. Quienes a esta fecha ya hayan disfrutado de esos días, total o parcialmente, podrán ponerlos a disposición de la empresa compensando los días ya disfrutados con restos de vacaciones, descansos o bolsa horaria.

#### Artículo 13. *Tiempo de toma y deje.*

Se entiende por toma y deje de servicio el tiempo necesario para la confección y entrega de la documentación precisa, la información de la situación de la circulación, la apertura y cierre de los centros e trabajo y, en general, todas las operaciones previas o de pequeño mantenimiento y entretenimiento que resultan necesarias para poner en marcha las instalaciones, el material motor o el puesto de trabajo del personal afectado. Para el personal de conducción el tiempo de deje comenzará después del apartado de material y locomotora e incluirá la comunicación de su estado al jefe inmediato y la entrega de la documentación correspondiente. Los tiempos de deje al finalizar el trabajo serán de quince (15) minutos en todos los casos. Los tiempos de toma o de entrada serán los siguientes:

- 1.º Para el personal de circulación, en el primer turno que se inicie con trenes de mercancías, treinta (30) minutos;
- 2.º Para el personal de conducción, en locomotoras sesenta (60) minutos, en automotores diesel cincuenta (50) minutos, en unidades eléctricas treinta y cinco (35) minutos, y en relevos al paso, quince (15) minutos;
- 3.º Para el personal de trenes quince (15) minutos en todos los casos, excepto en trenes de mercancías que tendrán treinta (30) minutos;
- 4.º Para el personal de circulación quince (15) minutos de toma, relevos diez (10) minutos de solape, y Control de Tráfico Centralizado (CTC), Telemando y Puestos de Mando (PM) quince (15) minutos en la toma, deje o solape.

#### Artículo 14. *Sistema de clasificación de estaciones.*

1. Al objeto de llevar a cabo una clasificación en cuatro grupos de las estaciones que intervienen en la circulación de trenes (Especial, Primera, Segunda y Tercera categorías), se establece para ellas un sistema de valoración objetiva en función de unos conceptos generales apreciados de forma porcentual y de unos factores de puntuación divididos en grados de progresión aritmética que parten de una valoración máxima de 100 puntos y de una mínima de 5.

2. No obstante, los factores que se han tenido en cuenta para establecer esta valoración podrán ser revisados como consecuencia de la introducción de nuevas tecnologías o cambios en la explotación y asimismo podrán ser objeto de revisión aquellas estaciones que puedan verse afectadas por esos mismos cambios.

3. Si se dan las circunstancias descritas en el apartado anterior, la revisión se llevará a cabo dentro de los tres últimos meses del año en que aquéllas se produzcan.

4. Los conceptos generales y factores que tendrá en cuenta el sistema de valoración serán los siguientes:

##### A) Conceptos Generales:

- a) Circulación de Trenes: 50%.
- b) Dependencias ajenas a la Circulación: 35%.
- c) Otros conceptos susceptibles de valoración: 15%.

##### B) Factores:

F-1. Circulación media diaria de trenes regulares de viajeros por la estación, en los periodos de servicio de la misma:

- Grado 3. Más de 60 circulaciones.
- Grado 2. Entre 26 y 60 circulaciones.
- Grado 1. Hasta 25 circulaciones.

F-2. Circulación media diaria de trenes especiales de mercancías por la estación, en los periodos de servicio de la misma.

- Grado 3. Más de 6 circulaciones.
- Grado 2. Entre 3 y 6 circulaciones.
- Grado 1. De 1 a 2 circulaciones.

F-3. Clasificación, formación y maniobras habituales que diariamente se efectúan en las estaciones, considerando igualmente aquellas estaciones termino donde se realicen maniobras.

- Grado 2. Más de 4 operaciones.
- Grado 1. De 1 a 4 operaciones.

F-4. Cruzamiento de trenes vía única y vía doble que existan diariamente en las estaciones, no afectando aquellas estaciones termino donde llegan y salen los trenes, aunque reglamentariamente se consideran cruzamientos.

- Grado 3. Más de 15 cruzamientos.
- Grado 2. Entre 8 y 15 cruzamientos.
- Grado 1. De 1 a 7 cruzamientos.

F-5. Estaciones que mantienen, establecen y conciertan circulaciones con más de 2 colaterales y más de 2 líneas.

- Grado 2. Más de 2 estaciones colaterales.
- Grado 1. Más de 2 líneas.

F-6. Tipo de bloqueos existentes en las estaciones para la concertación y regulación de la circulación.

- Grado 3. Bloqueo telefónico o Radioteléfono.
- Grado 2. Bloqueo Eléctrico Manual «BEM».
- Grado 1. Bloqueo Automático en vía doble y vía única con C.T.C. o M.L. «B.A.D.» «B.A.U.»

F-7. Estaciones en las que se encuentre ubicado un taller de mantenimiento y reparación de material motor y remolcado y que ello implique una carga añadida de trabajo por la entrada y salida del material.

- Grado 1. Estación afectada por la existencia de un Taller.

F-8. Estaciones en las que se encuentre ubicado un Depósito de material motor y remolcado, y que ello implique una carga añadida de trabajo, por la entrada y salida del material.

- Grado 1. Estación afectada por la existencia de un Depósito.

F-9. Estaciones en las que se encuentre ubicada una o varias residencias de agentes ajenos al personal de la estación y que ello implique una carga añadida de trabajo por las labores a realizar (por ejemplo, cuadros de servicio, recepción de documentación, avisos y cuarto de agentes).

Grado 1. Estación afectada por la existencia de residencia de agentes ajenos a la propia estación.

F-10. Estaciones en las que se encuentre ubicada un cargadero o descargadero, y que ello implique una carga añadida de trabajo, por las labores a realizar en la carga y descarga.

Grado 1. Estación afectada por la existencia de cargadero o descargadero.

F-11. Estaciones cabeceras principales de línea y emblemáticas para la ciudadanía y su entorno.

- Grado 1. Estación cabeceras principales de línea.

F-12. Estaciones singulares a la explotación ferroviaria, bien por ser nudos ferroviarios, referente de la línea, centro administrativo e institucional o interacción con otros ferrocarriles.

Grado 3. Interacción con otros ferrocarriles o cruzamiento físico de líneas.

- Grado 2. Referente de la línea centro administrativo e institucional.
- Grado 1. Nudos relevantes ferroviarios.

5. Conforme a la puntuación obtenida con arreglo a los criterios y factores anteriores, los centros de Control de Tráfico Centralizado (CTC), los Puestos de Mando (PM) y las dos (2) estaciones clasificadas en primer lugar por orden de puntuación se considerarán de categoría especial, las treinta (30) siguientes serán consideradas estaciones de primera, las treinta y nueve (39) siguientes de la clasificación serán de segunda y las restantes serán consideradas estaciones de tercera.

6. Como resultado de todo lo anterior el esquema o sistemática de valoración y puntuación de estaciones será la siguiente:

### SISTEMÁTICA DE VALORACION DE ESTACIONES

CONCEPTOS GENERALES	FACTORES	GRADOS	VALORACION PROGRESION ARITMETICA	RAZON ARITMETICA
CIRCULACION 50,00%	F1 = Trenes Regulares 35%	3 = Más de 60	17,50	} 6,75
		2 = Entre 26 y 60	10,75	
		1 = Hasta 25	4	
	F2 = Trenes Especiales Mercancías 20%	3 = Más de 6	10,00	} 4
		2 = Entre 3 y 6	6,00	
		1 = De 1 a 2	2	
	F3 = Calificación/Formación/Miembros 20%	2 = Más de 4	10,00	}
		1 = De 1 a 4	3	
	F4 = Cruzamientos 10%	3 = Más de 15	5,00	} 1,5
		2 = Entre 8 y 15	3,50	
		1 = De 1 a 7	2	
	F5 = Contadores 10%	2 = Más de 2 estaciones	} 5,00	}
1 = Más de 2 líneas				
F6 = Bloques 5%	3 = B.T. - Radioteléfono	2,50	} 0,75	
	2 = B.E.M.	1,75		
	1 = B.A.U. - B.A.D.	1		
DEPENDENCIAS 35,00%	F7 = Ubicación Taller 30%	1	10,50	}
	F8 = Ubicación Depósito 20%	1	7,00	
	F9 = Residencia Agente al menos 200 20%	1	7,00	
	F10 = Cargadores / Descargadores 30%	1	10,50	
OTROS 15,00%	F11 = Cabeceos Principal 30%	1	4,50	} 3,75
		3	10,50	
	F12 = Dependencia singular Expl. 70%	1	3	

PUNTUACION MAXIMA QUE PUEDE OBTENER UNA ESTACION: 100  
 PUNTUACION MINIMA QUE PUEDE OBTENER UNA ESTACION: 5

$$\text{RAZON ARITMETICA} = \frac{P_{\text{máx}} - P_{\text{mín}}}{N - 1}$$

7. Este sistema comenzará a regir a partir de la firma del presente Convenio Colectivo. Por otro lado, a cambio de la integración de los Puestos de Mando (PM) en la categoría especial, quienes ocupen los puestos de trabajo de esa dependencia relacionados con la circulación de trenes asumirán también las funciones de control y seguimiento sobre accesos, máquinas de autoventa, megafonía y cámaras de vigilancia.

8. Una vez llevada a cabo la clasificación de estaciones conforme a este nuevo sistema de valoración, cuyos resultados se darán a conocer públicamente por la Dirección de Operaciones, los Jefes de Estación y Factores de Circulación pasarán a percibir el importe del salario específico de puesto de trabajo (PT) correspondiente a la categoría o grupo en que esté incluida la dependencia en la que prestan sus servicios.

#### Artículo 15. *Nuevas funciones del personal de estaciones.*

1. El personal de circulación que preste servicios en estaciones asumirá la realización de la de prueba de frenado, maniobras, enganches, desenganches, control de acceso, megafonía, máquinas auto venta y reposición de fungibles y consumibles percibiendo por ello un incremento de tres euros (3 €) en el sueldo específico del puesto de trabajo por jornada efectiva trabajada.

2. El impacto económico de las partidas contenidas en este artículo, así como las correspondientes a la implantación del Agente Único y el sobre coste económico de clasificación de estaciones, se tendrá en cuenta en el balance final de las cantidades asignadas a la nueva clasificación profesional en la Comisión creada al efecto.

## TÍTULO IV

### Jornadas y descansos

#### Artículo 16. *Jornada anual.*

1. Las partes acuerdan que a partir del 1.º de enero de 2004 la jornada anual efectiva de trabajo sea de mil seiscientos doce (1.612) horas y treinta (30) minutos, con catorce (14) fiestas no recuperables y los dos (2) días de descanso semanal correspondientes.

2. Para la confección de los calendarios de trabajo se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

- Jornada anual: Será de mil seiscientos doce (1.612) horas y treinta (30) minutos.
- Días de trabajo: Serán doscientos quince (215).
- Cómputo de jornada para el personal sujeto a gráfico: periodos de veintiocho (28) días.
- Distribución jornada tipo: Siete (7) horas y treinta (30) minutos diarios.
- Distribución irregular de jornada diaria para el personal sujeto a gráfico de trabajo: Será de un mínimo de seis (6) horas y treinta (30) minutos y un máximo de nueve (9) horas y veinte (20) minutos.

#### Artículo 17. *Jornada partida.*

Se mantendrá el número máximo de «jornadas partidas» actuales por provincias y servicios y su distribución podrá realizarse por la Dirección en los puestos de trabajo que requieran de este sistema. Sólo podrá superarse este número con acuerdo con el comité de empresa o delegados de personal teniendo en cuenta los mismos criterios de provincias y servicios.

#### Artículo 18. *Bocadillo.*

Para los turnos de trabajo en régimen de jornada continuada el periodo de descanso diario considerado como tiempo de trabajo efectivo queda fijado en veinticinco (25) minutos. Aquellos trabajadores que estén sujetos a este tipo de jornada disfrutarán del periodo de descanso para el bocadillo en cualquiera de los intervalos que tengan disponibles. La contraprestación por el no disfrute del bocadillo está fijada en una cuantía económica que ya se encuentra integrada en el importe a percibir del sueldo específico puesto de trabajo (PT), salvo para el personal de oficinas y servicios complementarios.

#### Artículo 19. *Tiempo adicional de esfuerzo (TAE).*

Será de tres euros (3 €) para toda las jornadas cuya duración diaria, según el gráfico de trabajo, exceda de ocho (8) horas y treinta (30) minutos sin superar las nueve (9) horas. A partir de nueve (9) horas, el TAE diario será de dos euros (2 €) más, es decir de cinco euros (5 €) en total.

#### Artículo 20. *Bolsa horaria.*

1. Todos los excesos o ampliaciones de jornada que se produzcan serán compensados con tiempo de descanso.

2. La bolsa horaria compensará con este tiempo de descanso equivalente los excesos resultantes sobre ciento cincuenta (150) horas de trabajo en un cómputo de veintiocho (28) días naturales. El descanso compensatorio se dará acoplado a otros descansos dentro de los cuatro (4) meses siguientes, salvo acuerdo diferente con el trabajador, y llevará añadido el importe correspondiente al complemento o sueldo específico del puesto de trabajo más veinte euros (20 €). Los excesos horarios no compensados en cada ciclo de veintiocho (28) días se acumularán en la bolsa hasta completar un (1) día de descanso. Cuando se acumulen tres (3) días de exceso, el descanso equivalente se otorgará en los dos (2) meses siguientes.

3. Cuando los trabajadores no sujetos a gráfico acumulen excesos de jornada por causa de fuerza mayor, además del descanso compensatorio, percibirán el sueldo específico de puesto de trabajo (PT) correspondiente y treinta euros (30 €) por jornada compensada.

4. Se consideran trabajadores no sujetos a gráfico de servicio los de talleres, infraestructura (a excepción de guardabarreras y personal de subestaciones y telemando), oficinas y almacenes.

#### Artículo 21. *Vacaciones.*

1. Los trabajadores de FEVE, incluidos en este Convenio Colectivo, disfrutarán de un periodo de vacaciones de veintisiete (27) días laborables.

2. Se considerarán laborables a efectos de vacaciones todos los días naturales, excepto los sábados, domingos y festivos.

3. En el caso de personal sujeto a gráfico de trabajo, las vacaciones se disfrutarán en doce (12) ciclos uniformes. La transformación de los actuales ocho (8) ciclos a doce (12) entrará en vigor a partir del 1.º de enero de 2005.

4. Estos ciclos serán los siguientes:

Ciclo	Resto	Mes completo	Resto
1.º		Agosto.	1.ª quincena de noviembre.
2.º		Mayo.	2.ª quincena de diciembre.
3.º	1.ª quincena de enero.	Junio.	
4.º		15 de marzo al 15 de abril.	1.ª quincena de octubre.
5.º		Julio.	2.ª quincena de enero.
6.º	1.ª quincena de marzo.	Septiembre.	
7.º	2.ª quincena de febrero.	Agosto.	
8.º		Mayo.	2.ª quincena de diciembre.
9.º	1.ª quincena de enero.	Junio.	
10.º		15 de marzo al 15 de abril.	2.ª quincena de octubre.
11.º		Julio.	1.ª quincena de diciembre.
12.º	2.ª quincena de abril.	Septiembre.	

5. Salvo acuerdo en contrario, los trabajadores no sujetos a gráfico de trabajo disfrutarán de las vacaciones en los meses de verano.

## TÍTULO V

### Implantación del agente único

#### Artículo 22. *Categorías profesionales afectadas.*

Las categorías profesionales incluidas en este acuerdo son las que actualmente integran el personal de conducción y trenes. También resultan afectadas por el presente acuerdo, aunque sólo en lo relativo a algunas de las funciones que a partir de ahora pasarán a desempeñar, previa la

correspondiente formación y habilitación, en su caso, las categorías pertenecientes al grupo de personal de estaciones.

Artículo 23. *Anuncio de vacantes y acciones de movilidad.*

A) Principios rectores.

El conjunto de medidas y acciones de movilidad que a continuación se desarrollan están presididas por el principio de que la implantación del agente único no generará excedentes de plantilla ni personal sin ocupación efectiva. Además, el personal afectado conservará en todos los casos su residencia, ya que no está prevista ni una sola medida de movilidad geográfica forzosa.

B) Reconocimiento médico previo.

A todo el personal de trenes se le realizará un reconocimiento médico de carácter voluntario para conocer si cumple el profesiograma de permanencia exigido al personal de conducción y de circulación. Este reconocimiento tendrá por objeto que el propio trabajador conozca de antemano si dispone de condiciones para integrarse en alguno de esos grupos profesionales una vez que decida llevar a cabo su elección de salida.

C) Previsión de vacantes.

1. Las partes acuerdan fijar la previsión de vacantes que se producirán en cada uno de los colectivos afectados por el presente acuerdo de la forma siguiente:

- a) En Galicia: 6 jefes de circulación, 4 maquinistas y 5 agentes comerciales y de trenes.
- b) En Asturias: 10 jefes de circulación, 27 maquinistas y 33 agentes comerciales y de trenes.
- c) En Cantabria: 14 jefes de circulación, 11 maquinistas y 17 agentes comerciales y de trenes.
- d) En Vizcaya: 8 jefes de circulación, 11 maquinistas y 13 agentes comerciales y de trenes.
- e) En León: 10 agentes comerciales y de trenes.
- f) En Murcia: 6 agentes comerciales y de trenes.
- g) Asimismo se fija en 16 el número de vacantes previstas de agentes comerciales y de trenes en el Tren Transcantábrico que se contemplan el acuerdo que figura adjunto.

2. La anterior relación podrá sufrir variación en lo relativo a Jefes de Circulación y Maquinistas en función de las necesidades actuales y de las vacantes ya cubiertas en las últimas convocatorias.

3. Para la adjudicación definitiva de las cien (100) plazas existentes de agente comercial y de trenes, una vez superado el profesiograma médico de permanencia correspondiente a la categoría de Interventor en Ruta, se atenderá en primer lugar al mayor nivel salarial y a la antigüedad en la categoría en segundo término, tomando siempre como referencia el ámbito provincial. A este fin se aplicará el escalafón existente a fecha de 1.º de enero de 2002.

D) Anuncio y provisión de vacantes.

1. De una sola vez se anunciarán la totalidad de las plazas vacantes de la empresa para el periodo 2004-2005.

2. Las vacantes que figuren en ese anuncio habrán de ser ofrecidas primeramente en régimen de traslado a quienes en la actualidad ya ostentan alguna de las categorías incluidas en los grupos profesionales afectados por el agente único. Los traslados que sean acordados por este motivo se llevarán a cabo de forma gradual dentro del periodo citado y comenzarán a practicarse sólo cuando estén cubiertas las propias necesidades que vayan apareciendo a consecuencia de la movilidad que se crea.

3. A continuación será llamado a cubrir las plazas restantes el personal que actualmente se encuentra en expectativa de vacante.

4. La provisión de las plazas que resulten vacantes una vez concluidas las dos acciones anteriores, se llevará a cabo mediante concurso restringido entre el personal de trenes que haya decidido abandonar su categoría.

5. En caso de no cumplirse el ritmo de incorporaciones preciso para el buen fin del acuerdo, la Dirección de la empresa ofrecerá las plazas que sigan resultando vacantes a todo el personal. De modo análogo, el personal de trenes que no haya obtenido alguna de las plazas ofrecidas como salida profesional en la convocatoria restringida, podrá optar de nuevo por cualquiera las vacantes que se anuncien.

6. Para los trabajadores que no hayan obtenido una plaza vacante a la finalización del proceso de adaptación, será la Comisión Paritaria del Convenio quien negociará su adscripción a unos puestos de trabajo en los que conservarán su nivel salarial y residencia.

E) Formación.

1. En relación con estas convocatorias, la Dirección de la empresa programará los cursos de formación de carácter voluntario que resulten precisos en horario de mañana y tarde, al objeto de que el personal interesado pueda asistir a los mismos fuera de su jornada laboral.

2. No obstante lo anterior, se podrán establecer los cursos de reciclaje intensivo y de carácter obligatorio que resulten necesarios para que el personal de trenes que se integre en la nueva categoría de agente comercial y de trenes alcance los niveles de formación y competencia que exijan los nuevos puestos de trabajo a desempeñar.

F) Orden de incorporación.

La salida del personal que integra las actuales categorías de personal de trenes hacia los grupos de destino que hayan sido elegidos por ellos, se llevará a cabo de forma gradual y ordenada, conforme a las puntuaciones obtenidas en las diferentes convocatorias y a las preferencias del interesado. Esas salidas se realizarán sin desbordar en ningún caso las propias necesidades que vayan apareciendo debido a la implantación progresiva del agente único, aunque deberán culminarse dentro del horizonte del año 2006 fijado en este acuerdo. Quienes en la actualidad se encuentran habilitados para realizar funciones correspondientes a las categorías incluidas en este acuerdo del agente único, continuarán desarrollándolas hasta finalizar su periodo de total implantación, mientras exista necesidad de ello.

Artículo 24. *Movilidad geográfica reducida.*

1. El personal que pase a desempeñar las funciones de agente comercial y de trenes como consecuencia de este acuerdo podrá voluntariamente adscribirse a la situación de movilidad geográfica reducida durante el periodo de un (1) año. En tal caso, estará obligado a prestar sus servicios en cualquier punto de la línea ferroviaria correspondiente a su zona de adscripción, percibiendo un plus de movilidad geográfica por importe de setenta y nueve euros (79 €) mensuales, además del importe correspondiente a los viajes compensables que realice y los gastos de locomoción que le puedan corresponder en función del medio de transporte utilizado para llevar a cabo el desplazamiento.

2. A estos efectos, la Dirección de la empresa convocará periódicamente las vacantes en las que se exige movilidad geográfica reducida para que puedan ser cubiertas de modo voluntario por los trabajadores interesados. En el caso de que existan más solicitudes que plazas vacantes, éstas se adjudicarán por orden de antigüedad en la categoría de origen y durante periodos semestrales que tendrán carácter rotatorio entre los solicitantes. Salvo que existan otros solicitantes en lista de espera que admitan un adelanto en su fecha de incorporación a la situación de movilidad geográfica, el trabajador que ocupe alguna de estas vacantes sólo podrá renunciar a la misma si concurren razones de fuerza mayor.

3. En estos casos de movilidad geográfica reducida, la dieta sólo se devengará cuando la salida se lleve a cabo a más de treinta (30) kilómetros de la residencia laboral o fuera de la zona de movilidad geográfica reducida asignada, salvo que se pueda tomar y dejar el servicio en la propia residencia laboral y dentro del horario reflejado en el turno que tenga asignado el trabajador en el gráfico de servicio correspondiente a la misma, en cuyo caso tampoco se devengará la dieta.

4. Esta regulación del derecho a dieta para el personal afectado, sustituye a cualquier otra que viniera aplicándose con anterioridad.

Artículo 25. *Definición de zona.*

Se crean veintidós (22) zonas de movilidad geográfica reducida que serán las siguientes:

Zona trayecto entre estaciones (ambas inclusive):

- Zona 1: Ferrol-Ortigueira.
- Zona 2: Excedentes de gráficos Cerdido-Ortigueira-Viveiro-Burela.
- Zona 3: Jove-Navia.
- Zona 4: León-Boñar.
- Zona 5: Matallana-Guardo.
- Zona 6: Piedras Blancas-El Berrón-Oviedo.
- Zona 7: Navia-Avilés- San Román.
- Zona 8: Laviana-Gijón-Trubia-Carancos.
- Zona 9: Luarca-Candás-Trubia.
- Zona 10: Collanzo-Fuso.
- Zona 11: Nava Posada.
- Zona 12: Ribadesella-Unquera.
- Zona 13: Unquera-Barreda.
- Zona 14: Puente San Miguel-Orejo.
- Zona 15: Torrelavega-Hoz de Anero-Liérganes.

- Zona 16: Bezana-Liérganes-Treto.
- Zona 17: Orejo-Traslaviña.
- Zona 18: Vizcaya.
- Zona 19: Vizcaya-Excepto Carranza.
- Zona 20: Vizcaya-Bercedo.
- Zona 21: Arija-Bercedo.
- Zona 22: Arija-Guardo.

#### Artículo 26. *Medios de locomoción.*

1. En estos supuestos de movilidad geográfica reducida, cuando el trabajador lleve a cabo el desplazamiento dentro del horario correspondiente a su jornada laboral, utilizará el medio de locomoción que le indique la empresa, siendo por cuenta de ésta los gastos que se originen.

2. Cuando el desplazamiento se lleve a cabo fuera de su horario de trabajo, el trabajador podrá optar por el medio de locomoción más adecuado para dirigirse a su lugar de destino, utilizando para ello cualquiera de los medios de transporte público colectivo existente, cuyos gastos, si los hubiere, abonará la empresa. Si utiliza su propio vehículo para llevar a cabo este desplazamiento, percibirá por kilómetro recorrido la cantidad señalada en las tablas correspondientes, garantizándose como mínimo los importes fijados en el B.O.E. por la utilización del vehículo propio en el desplazamiento del personal funcionario.

#### Artículo 27. *Funciones del maquinista.*

El personal de conducción que realice su servicio a bordo de los trenes como agente único deberá realizar las funciones contempladas en la actual Normativa Laboral, además de las siguientes:

- a) Se asegurará de la finalización de las operaciones relativas al tren en estaciones y apeaderos que no cuenten con agentes de circulación, reanudando la marcha por iniciativa propia.
- b) Informará al viajero, por medio de los agentes comerciales y de trenes, o bien a través de los sistemas técnicos instalados a bordo, sobre la existencia de retrasos, transbordos, correspondencia de líneas y demás cuestiones relativas al servicio que el viajero tenga interés en conocer.
- c) Tendrá a su cargo la documentación del tren, asegurándose de que le sea actualizada a lo largo del trayecto.
- d) En el caso de que transporte mercancías incluidas en el Reglamento para el transporte de mercancías peligrosas en vagones completos, se asegurará del cumplimiento de la normativa vigente.
- e) Ostentará la máxima responsabilidad en el tren y dispondrá de autoridad sobre el resto del personal que se encuentre de servicio en el mismo.

#### Artículo 28. *Complemento económico del agente único.*

1. A cambio de la realización de las funciones descritas en el artículo anterior, el maquinista percibirá, además de los complementos salariales que actualmente tiene fijados, otro complemento denominado plus de agente único.

2. Este complemento será de índole funcional y, en su parte variable, su percepción estará vinculada a la asignación de un turno grafiado para circular con un tren en las condiciones fijadas por la Consigna reguladora del agente único. La situación de disponibilidad presencial se considerará como turno de agente único a los efectos del devengo de este complemento específico.

3. Su importe estará compuesto por dos partes, una fija y otra variable:

A) Parte fija. Se percibirá con carácter mensual en las cantidades que figuran en la siguiente tabla:

- a) Durante el año 2004: Noventa euros con quince céntimos (90,15 €).
- b) Durante el año 2005: Ciento veinte euros con veinte céntimos (120,20 €).

B) Parte variable. Su devengo corresponderá por jornada trabajada como agente único y las cantidades a percibir serán las siguientes:

- a) Durante el año 2004: Trece euros con sesenta y dos céntimos (13,62 €) por jornada.
- b) Durante el año 2005: Doce euros (12 €) por jornada.

4. No obstante lo anterior, si el porcentaje de circulaciones de trenes que lleguen a realizarse como agente único en el depósito de pertenencia del maquinista alcanza el 75 % del total de las que se realicen en el mismo, las cantidades a cobrar serán las siguientes:

- a) Parte fija: Ciento veinte euros con veinte céntimos (120,20 €).
- b) Parte variable: Doce euros (12 €).

5. Las cantidades señaladas anteriormente serán actualizadas anualmente en los porcentajes que determine la Comisión Paritaria del Convenio.

6. Las incidencias no previstas que obliguen a la circulación en régimen de agente único darán lugar a la percepción de la parte variable.

7. Para el cálculo del importe correspondiente a las vacaciones variables se tomará la media de las percepciones del maquinista en régimen de agente único correspondiente los tres últimos meses efectivamente trabajados.

#### Artículo 29. *Creación de la nueva categoría de agente comercial y de trenes.*

A la entrada en vigor de este acuerdo, los trabajadores con categoría de Interventor Principal, Interventor en Ruta, Agente de Tren, Jefe de Tren y Auxiliar de Tren, pasaran a denominarse Agentes Comerciales y de Trenes, aunque para su permanencia definitiva en esta categoría deberán reunir los demás requisitos del acuerdo.

#### Artículo 30. *Nivel salarial asignado a la nueva categoría.*

La nueva categoría de agentes comerciales y de trenes tendrá asignado el nivel salarial cinco (5). No obstante, los Interventores Principales que pasen a integrarse en la nueva categoría de agentes comerciales y de trenes, conservarán a título personal su nivel salarial actual y la gratificación voluntaria. Quienes opten por una salida hacia otras categorías profesionales únicamente conservarán su nivel salarial.

#### Artículo 31. *Funciones del agente comercial y de trenes.*

Además de las funciones que contempla la actual Normativa Laboral para todo el personal de trenes, a excepción de la jefatura del tren, los futuros agentes comerciales y de trenes asumirán las siguientes funciones:

- a) Información y atención al viajero, tanto en estaciones como a bordo de trenes.
- b) Uso de los distintos sistemas de comunicación existentes para información al viajero en trenes, estaciones y demás lugares de actividad comercial.
- c) Realización de campañas de información, encuestas, cómputos y sondeos de viajeros y demandas de transporte en trenes y demás lugares de interés comercial.
- d) Tareas de venta, intervención y control de títulos de transporte.
- e) Tareas de recepción, custodia y entrega en origen y destino de mercancías y demás objetos de transporte.
- f) Vigilancia de uso y mantenimiento de controles de acceso, máquinas canceladoras, expendedoras, máquinas de autoventa y similares.
- g) Cualquier otra función distinta de las anteriores pero relacionada con la atención al cliente y la calidad del servicio.
- h) Realización con responsabilidad propia de pruebas de frenado del material móvil, enganches, desenganches y maniobras cuando sea necesario.
- i) Realización de la función de agente acompañante a bordo del tren cuando así se indique por la jefatura correspondiente, quedando en este caso a las órdenes del maquinista.

#### Artículo 32. *Sueldo específico de puesto de trabajo (PT) del agente comercial y de trenes.*

El sueldo específico de puesto de trabajo (PT) correspondiente a esta nueva categoría profesional de Agente Comercial y Trenes ha sido fijado en las correspondientes tablas salariales.

#### Artículo 33. *Prueba de frenado, enganches y desenganches.*

1. La prueba de frenado, maniobras, enganches y desenganches de trenes que circulen en régimen de Agente Único y tengan que realizarse en las estaciones, se llevarán a cabo por los Jefes de Circulación (Jefe de Estación, Factores de Circulación) que prestan servicio en las mismas.

2. En las terminales, estaciones - cargadero y demás estaciones donde esté prevista de antemano la realización de la prueba de frenado, maniobras, enganches y desenganches existirá personal idóneo para realizar estas funciones. Sin embargo, cuando por razones derivadas de la propia explotación ferroviaria no se justifique la presencia habitual de otro personal para la realización de las labores descritas, estas operaciones serán llevadas a cabo por el jefe de circulación.

3. Además de la realización de esas funciones, corresponderá a los Jefes de Circulación la vigilancia del uso y mantenimiento del control de accesos, máquinas canceladoras, expendedoras de billetes, de autoventa

o similares, la utilización de megafonía y la reposición de fungibles y consumibles.

4. Los Jefes de Circulación podrán delegar la realización de la prueba de frenado, con responsabilidad propia del delegado, por el orden de preferencia siguiente: Visitadores, Capataces de Maniobras, Especialistas de Estaciones, Factores en funciones de Agente Comercial y de Trenes, Agentes Comerciales y de Trenes, Maquinistas en situación de disponibilidad presencial, encargados de trabajos y en último lugar el personal de Talleres.

5. La empresa organizará cursos de formación para la obtención de la habilitación en pruebas de frenado entre el personal enumerado en el párrafo anterior que se estime necesario y no tenga contemplada esta función como tarea propia. Una vez superado el curso, este personal percibirá un plus de prueba de frenado que ascenderá a tres (3) euros por jornada en que se realicen estas funciones.

#### Artículo 34. *Tren Transcantábrico.*

Los integrantes de la nueva figura del agente comercial y de trenes dispondrán puestos de trabajo que se crearán en el Tren Transcantábrico para realizar las tareas propias de atención al viajero y que consistirán en la información, acompañamiento y demás tareas de servicio que resulte necesario acometer a bordo o en el exterior del tren. Quedarán sometidos a un régimen de trabajo que incluirá dos (2) semanas de actividad continuada y una (1) de descanso, a cambio de percibir un incentivo no consolidable durante la temporada en que circule el tren turístico por la cantidad de treinta y seis euros (36 €) por jornada de trabajo, corriendo además a cargo de la empresa la manutención y pernoctación en el tren. Para acceder a una de estas plazas tendrá preferencia el personal de trenes que pertenezca a la provincia donde se produzca el mayor número de excedentes a consecuencia de este acuerdo. Los maquinistas podrán incorporarse al Transcantábrico siempre que reúnan las condiciones exigidas para este concreto puesto de trabajo en las condiciones que se establezcan.

#### Artículo 35. *Horarios y turnos de trabajo.*

1. El personal incluido en este acuerdo se encuentra sometido a gráfico, es decir, con horarios de trabajo que vendrán definidos en diferentes turnos de trabajo que se reflejarán en los distintos gráficos o cuadros de servicio que se regularán conforme a lo establecido en el artículo 12 de este Convenio.

2. Se considerará que el maquinista se encuentra en situación de disponibilidad presencial cuando se halle a disposición de la empresa para realizar las tareas que se le asignen. Esta situación sustituye a las actuales de reserva, depósito, maniobras e incidencias y tendrá asignados los complementos correspondientes al agente único.

3. Los cuadros de servicio podrán abarcar uno o más centros de trabajo del mismo modo que una misma dependencia o centro podrá disponer de varios gráficos de servicio. Consecuentemente, cualquier trabajador podrá estar adscrito a más de un gráfico.

4. Tanto para la incorporación de un trabajador al gráfico como para mantenerse en él, se exigirá poseer las condiciones técnicas y aptitudes físicas y síquicas adecuadas a la función a desempeñar, además de la existencia de vacante en el primer caso.

#### Artículo 36. *Tiempo de máximo de conducción.*

1. El tiempo máximo de conducción continuada no superará las cinco (5) horas treinta (30) minutos sin haber disfrutado de una interrupción de al menos cuarenta y cinco (45) minutos, que podrá distribuirse en dos periodos de veinte (20) minutos como mínimo.

2. En los trenes regionales de viajeros e interregionales de mercancías, el tiempo de conducción continuada podrá ser de seis (6) horas ampliables hasta seis (6) horas y treinta (30) minutos para rendir viaje en destino, sin que la jornada total pueda exceder de ocho (8) horas.

#### Artículo 37. *Descanso grafiado.*

Cuando comenzada una semana un trabajador se incorpore al servicio tras un periodo de ausencia o vacaciones, se entenderá que ya ha disfrutado del descanso semanal antes de la incorporación al trabajo si le correspondía su disfrute conforme al gráfico. En otro caso disfrutará del descanso en la fecha prevista.

## TÍTULO VI

### Beneficios sociales

#### Artículo 38. *Gastos e indemnización por fallecimiento.*

A la entrada en vigor del Convenio, el auxilio por fallecimiento del personal jubilado previsto en el artículo 228 apartados b) y e) de la Normativa Laboral de FEVE, queda fijada en dos mensualidades de la pensión de jubilación que viniera percibiendo, en lugar de las tres actuales, pero esta limitación solo regirá para quienes hayan causado esa situación de jubilación con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del Convenio. La mensualidad correspondiente a los gastos por fallecimiento prevista en el artículo 228 apartado a) se mantiene sin variación.

## TÍTULO VII

### Prevención y salud laboral

#### Artículo 39. *Comisiones de seguridad y salud laboral.*

Se mantendrán las actuales comisiones en materia de seguridad en la circulación, formación y prevención y salud laboral, pero con carácter consultivo. Las competencias del actual Comité Central de Seguridad y Salud Laboral retornarán a los respectivos Comités Provinciales de Seguridad y Salud para que cada uno de los órganos previstos en esta materia juegue el papel que tiene reservado en la Ley.

#### Disposición adicional primera. *Comisión Paritaria.*

1. Se crea una Comisión Paritaria compuesta por seis (6) representantes designados por los Sindicatos firmantes del Convenio atendiendo a la representatividad que corresponda a cada uno de ellos y otros seis (6) representantes de la Dirección, entre cuyas funciones se encontrarán las de:

a) Interpretación, control y seguimiento del desarrollo de este Convenio Colectivo.

b) Arbitraje y conciliación ante cualquier problema suscitado sobre asuntos derivados del Convenio Colectivo en reclamaciones individuales o colectivas. La Comisión Paritaria, en consideración a lo anterior, se reunirá previamente a cualquier acción judicial que se pueda ejercer por las partes afectadas, debiendo emitir resolución en el plazo máximo de una semana. En este caso, y de no ser posible la solución en el seno de la Comisión Paritaria, las partes interesadas podrán actuar de acuerdo con la legislación vigente.

c) En el plazo de un mes desde la entrada en vigor del Convenio, esta Comisión abordará la reorganización y clasificación definitiva del personal de Talleres.

d) Interpretación, desarrollo y vigilancia del cumplimiento del acuerdo sobre agente único.

2. Los acuerdos de esta Comisión Paritaria tendrán carácter vinculante.

#### Disposición adicional segunda. *Nueva estructura profesional.*

1. Se creará una nueva estructura profesional basada en grupos profesionales que favorezcan la formación y desarrollo profesional de los trabajadores y contribuyan a la mayor eficacia de la empresa. Los grupos se definirán en función de criterios tales como autonomía, formación, iniciativa, liderazgo, responsabilidad, etc. Dentro de estos grupos profesionales se establecerá una división en áreas funcionales a las que quedarán adscritos los trabajadores a partir de una definición de los perfiles de competencias de cada puesto de trabajo que la Dirección presentará a una Comisión creada al efecto.

2. A continuación seguirá una valoración de puestos de trabajo a partir de la recogida aleatoria de funciones en un número significativo de titulares de cada puesto que hagan fiable la muestra y permitan, en definitiva, obtener el puesto de trabajo tipo de que se trata. En el seno de la Comisión seguidamente se hará una descripción de los puestos de trabajo para su posterior encuadramiento en grupos profesionales, áreas funcionales y niveles salariales.

3. También se establecerá la definición y criterios de una nueva estructura salarial (conceptos fijos y variables) adecuada a la realidad de la empresa y en la que se tendrá en cuenta la relación que debe existir entre el salario y el nuevo sistema de clasificación profesional.

4. La adaptación de las categorías actuales a los nuevos grupos profesionales y a la nueva estructura salarial, se llevará a cabo a través de esta Comisión especialmente creada, en la que participarán seis representantes designados por los Sindicatos más representativos en la empresa y otros seis representantes de la Dirección. También formará parte de la Comisión un experto designado de común acuerdo por las partes en el momento de la firma del Convenio, cuya misión será asistir a las reuniones y resolver las diferencias.

5. Para colaborar en todo este proceso y como apoyo a la labor de la Comisión, la Dirección llevará a cabo un proceso de selección entre empresas especializadas.

6. Los trabajos de la Comisión estarán concluidos en el plazo de seis (6) meses para los puestos de trabajo relacionados con la explotación ferroviaria y en un (1) año para los restantes puestos, sin perjuicio de que las partes puedan decidir una prórroga de sus trabajos.

7. En tanto esa nueva clasificación profesional no se produzca, a la que en la actualidad está destinado un dos por ciento (2%) de la masa salarial del año 2001 correspondiente al personal no adherido al convenio colectivo extraestatutario, se mantendrá el sistema salarial anterior.

Disposición adicional tercera. *Comisión de desarrollo normativo.*

1. Se creará una Comisión compuesta por seis (6) representantes de los trabajadores que serán designados por la Comisión Paritaria del Convenio y otros seis (6) por la Dirección para que en el plazo de tres (3) meses tenga ultimada una redacción sobre el marco regulador en los asuntos que a continuación se indican: sistema de cobertura de puestos de trabajo, residencia, código de conducta laboral, excedencias y beneficios sociales.

2. Además será cometido de esta Comisión la determinación de los criterios de recolocación de personal excedente para su adscripción a los puestos de trabajo que requieran más efectivos. Entre sus misiones también figurará proponer una nueva regulación de los traslados.

3. Se crearán zonas o cantones en los que existirá movilidad geográfica reducida de carácter voluntario para aquellos colectivos que, con la actual normativa laboral, no tienen establecida una movilidad de carácter forzoso. La regulación de esta movilidad, junto con otras de carácter forzoso como son las afectantes al personal de Infraestructura, incluidos los aspectos económicos, se llevará a cabo asimismo en el seno de esta Comisión.

Disposición adicional cuarta. *Condiciones de integración del personal adherido al convenio colectivo extraestatutario.*

El personal adherido al Convenio Colectivo extraestatutario y de eficacia limitada podrá solicitar su inclusión en el XVII Convenio Colectivo mediante escrito dirigido a la Dirección de Recursos Humanos. La Comisión Paritaria estudiará y resolverá estas peticiones.

Disposición adicional quinta. *Fecha de entrada en vigor de los efectos económicos.*

Los efectos económicos derivados del presente acuerdo se producirán desde la firma del XVII Convenio Colectivo, salvo los recogidos en el artículo

7 apartado a) que tendrá efectos desde el 1.º de enero de 2002, en el apartado b) que tendrá efectos al 1.º de enero 2003, en el apartado c) que tendrá efectos a partir del 1.º de enero de 2004 y el apartado d) que tendrá efectos desde el 1.º de enero de 2005.

Disposicion final.

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 86.4 del Real Decreto legislativo 1/1995, con la sola excepción de aquello que pueda oponerse a los aspectos de índole normativa que resulten acordados en el presente convenio, se mantiene en vigor la Normativa Laboral de FEVE publicada por resolución de 16 de junio de 1996 de la Dirección General de Trabajo y Migraciones (B.O.E. n.º 204 de 23 de agosto de 1996), así como las modificaciones efectuadas a la misma por acuerdo de la Comisión Normativa de fecha 27 de junio de 1996 relacionadas en el anexo n.º 2 del XIV Convenio Colectivo de FEVE y las codificaciones correspondientes introducidas a través del XV y XVI Convenio Colectivo y acuerdos de la Comisión Económica Normativa del XVI Convenio de fecha 25 de mayo de 2004.

FEVE

Tablas salariales 2004 XVII CC

Niv.	Sueldo (01) — Euros/mes	Paga extra (59)		Antigüedad (02) — Euros/mes
		Euros/bimensual	Cuatrenio paga extra	
18	3.376,96	693,87	38,89	89,08
17	3.052,14	623,45	34,94	80,03
16	2.761,60	560,50	31,41	71,96
15	2.499,46	503,66	28,23	64,66
14	2.264,64	452,95	25,39	58,14
13	2.052,70	407,03	22,81	52,26
12	1.862,31	365,94	20,51	46,97
11	1.693,62	328,98	18,43	42,23
10	1.581,19	304,55	17,07	39,10
9	1.349,83	214,76	12,04	27,57
8	1.289,68	203,11	11,38	26,08
7	1.232,53	192,10	10,77	24,65
6	1.178,30	181,72	10,18	23,33
5	1.126,76	171,92	9,64	22,08
4	1.077,70	162,67	9,12	20,89
3	1.034,00	153,95	8,63	19,77
2	1.008,34	149,48	8,38	19,19
1	988,85	145,62	8,16	18,69

Cantidad a incrementar en cada una de las pagas extras de junio y diciembre una vez aplicado el incremento porcentual de antigüedad: 682,82 euros/incremento cada una de las pagas de junio y diciembre.

Sueldo específico puesto de trabajo (301-375)

Tipo jornada	J. Maquinistas — Euros/día	Maquinista Pral. Maquinista — Euros/día	Peón de tracción — Euros/día	Interventor Pral. Interventor Ruta — Euros/día	A. Tren, J. Tren, Aux. Tren — Euros/día	Factor — Euros/día	Inspector Principal Movimiento — Euros/día
1/8	15,79	—	3,44	—	—	2,16	13,44
2/8	17,62	17,27	6,08	14,06	12,11	4,87	15,27
3/8	32,09	31,74	20,55	28,53	26,58	19,34	29,74

Tipo jornada	Jefe Estación, F. Circulación Estación 1.ª (*) — Euros/día	Jefe Estación, F. Circulación Estación 2.ª (*) — Euros/día	Jefe Estación, F. Circulación Estación 3.ª (*) — Euros/día	E. Estaciones/ Limpiadores C. Maniobras/Maq. Puerto P. Mantenimiento Estac. — Euros/día	J. Equipo, J.S.M. Rem., Visit. Pral. — Euros/día	Ofi. Taller, Visitadores — Euros/día	Peón de Taller — Euros/día
1/8	11,93	9,92	8,33	5,17	3,35	2,76	1,87
2/8	14,71	12,71	11,11	7,81	6,13	5,49	4,51
3/8	29,18	27,18	25,58	22,28	20,60	19,22	18,98

Tipo jornada	Jefe Distrito — Euros/día	Capataz Via y Obras — Euros/día	Obrero Primero — Euros/día	Obrero Especializado — Euros/día	Encarg. Subest./ Telemando — Euros/día	Oficiales Subestación Telemando — Euros día	Enc. Sector Enc. Li. Elec. — Euros/día
1/8	10,76	9,55	8,47	8,20	4,66	4,30	2,52
2/8	13,52	12,26	11,15	10,84	7,44	7,02	5,29
3/8	27,99	26,73	25,63	25,31	21,91	21,50	19,76

Tipo jornada	Montador, Oficial, Jefe Equipo, Condu. Vagoneta — Euros/día	Guardabarreras — Euros/día	Personal Enclavamiento — Euros/día	Oficiales de Obra — Euros/día	Personal Maquinaria de Vía — Euros/día	PT Jornada efectiva	Personal Oficinas y Serv. Compl. — Euros/Jorn. efec.
1/8	2,17	2,19	8,20	8,20	8,20	—	—
2/8	4,90	4,83	10,84	10,84	10,84	—	0,69
3/8	19,37	19,30	25,31	25,31	25,31	—	—

Tipo jornada	Estaciones Especiales, CTC, PM (*)	Agente Comercial y Trenes (*)
1/8	13,64	14,42
2/8	16,42	17,06
3/8	30,89	31,53

#### Complemento Agente Único (\*)

Cartagena y Cisterna variable	Resto depósitos		
	Año	Fijo	Variable
20,25 euros jornada efectiva.	2004	90,15 euros/mes	13,62 euros/jorn. efect.
	2005	120,20 euros/mes	12,00 euros/jorn. efect.

(\*) Los PT de estaciones (especiales, CTC, PM, 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup>, 3.<sup>a</sup>), el PT de Agente Comercial y Trenes, el Complemento Agente Único y el PT de Oficinas entrarán en vigor a la firma del XVII Convenio Colectivo.

#### Gratificación voluntaria (06)

Categorías	Euros/mes
Jefe de Servicio .....	86,50
Titulado Grado Medio Ascenso .....	62,95
Jefe de Depósito .....	62,95
Jefe de Taller de 1. <sup>a</sup> .....	62,95
Jefe Sección 1. <sup>a</sup> Organización .....	49,20
Inspector Pral. Movimiento .....	86,06
Jefe Secc. Material Remolcado .....	51,11
Jefe Sección Vía y Obras .....	51,11
Jefe Sección Serv. Eléctrico .....	51,11
Jefe de Taller de 2. <sup>a</sup> .....	50,67
Programador .....	82,25
Jefe Sección 2. <sup>a</sup> Organización .....	36,49
Subjefe Sección Serv. Eléctrico .....	37,95
Jefe Oficina Administrativo .....	41,01
Jefe de Operaciones .....	36,49
Contramaestre .....	37,58
Jefe Suministros de 1. <sup>a</sup> .....	36,49
Interventor Principal .....	36,49

Esta gratificación sólo la percibirán los agentes incluidos en alguna de las categorías relacionadas y con jornada de 1.612,30 horas.

No percibirán esta gratificación voluntaria los Inspectores Principales de Movimiento que efectivamente realicen funciones propias de su cate-

goría en el ámbito de la Dirección de Operaciones, en virtud de la percepción del sueldo específico puesto de trabajo.

La integración de los Interventores Principales a esta gratificación tendrá un carácter voluntario.

#### Primas

Festivos: 6,01 euros/día festivo, salvo los días 1 y 6 de enero, 1 de mayo, 25 de diciembre y las dos fiestas locales correspondiente a la residencia laboral del trabajador que percibirán: 30,05 euros.

Prima conducción (10): 3,11 euros/día.

Movilidad geográfica reducida Agente Único: 79,00 euros/mes.

Prima disponibilidad especial (200):

Nivel	Euros/mes
10 a 18	48,08
1 a 9	42,07

La integración a esta prima tiene un carácter voluntario.

Prima taller (376-377-378):

Nivel	Euros/mes
6 a 9	54,08
3 a 5	42,16
2	24,04

Esta prima es de carácter variable al estar vinculada a objetivos por productividad.

Complemento salarial brigada de socorro (16): 50,54 euros/mes fijo; 1,27 euros/hora; 0,06 euros/kilómetro.

Viajes realizados medios propios (56): 0,17 euros/kilómetro.

#### Horas

Sobre los valores de la hora ordinaria se incrementará con el porcentaje que corresponda por antigüedad a razón del 6 por 100 por cuatrienio.

El valor de las horas extraordinarias se incrementará a partir del cuarto cuatrienio en el porcentaje que corresponda por antigüedad a razón del 6 por 100 por cuatrienio.

#### Hora ordinaria

Categoría/nivel	Euros/hora
Jefe de Estación .....	2,23
6 .....	2,18
5 .....	2,09

Categoría/nivel	Euros/hora
4 .....	2,04
3 .....	1,94
2 .....	1,94
1 .....	1,94

## Hora extraordinaria de 1 a 4 cuatrienios

Categoría/nivel	Euros/hora
Jefe de Estación .....	5,16
6 .....	5,07
5 .....	4,91
4 .....	4,79
3 .....	4,54
2 .....	4,54
1 .....	4,54

## Plus nocturnidad (19)

Categoría/nivel	Euros/hora
Jefe de Estación .....	0,58
6 .....	0,58
5 .....	0,54
4 .....	0,53
3 .....	0,48
2 .....	0,48
1 .....	0,48

## Dietas

## Dieta normal (53)

Nivel	Dieta completa - Euros/día
18 a 10 .....	Gastos a justificar
9 a 7 .....	15,28
6 a 1 .....	14,45

## Dieta especial

Tipo dieta	Euros
Comida .....	9,56
Cena .....	9,56
Pernoctación .....	A justificar, tope máximo 30,58

(Propuesta por la dirección correspondiente, deberá ser autorizada por la Dirección de Recursos Humanos.)

Jornada partida (41-42): 4,87 euros/día.

Viajes compensables (30): 3,46 euros.

Plus pernoctación personal de estaciones (381): 18,03 euros día.

Plus pernoctación conducción y trenes (382): 5,47 euros/día.

Guardia Inspector Principal Movimiento y Jefe Maquinistas (379): 9,02 euros/jornada.

Presencia Inspector Principal Movimiento y Jefe Maquinistas (380): 15,03 euros/jornada.

Plus recaudación en ruta (18): 2 por 100 cantidad recaudada en el mes.

Plus de expedición (386):

Recaudación	Euros/mes
Entre 300,51 y 1.202,02 euros .....	18,03
Entre 1.202,03 y 2.404,05 euros .....	21,04
Entre 2.404,06 y 4.808,10 euros .....	24,04
Entre 4.808,11 y 9.616,19 euros .....	27,05
A partir de 9.616,20 euros .....	30,05

## Complemento suplencias:

Distancias	Euros/día
> 4 km ≤ 15 km .....	1,80
> 15 km ≤ 45 km .....	3,85
> 45 km ≤ 80 km .....	6,25
> 80 km .....	9,02

Plus toxicidad-peligrosidad (14): 0,70 euros/día.

Tasa adicional de esfuerzo: Jornada grafiada:

> 8,30 y ≤ 9: 3 euros.

> 9: 5 euros.

Plus bloqueo ocupación vía y obras (387): 3,61 euros/día.

Plus vía y obras (392): 1,81 euros/hora.

Plus S. eléctrico (395): 1,81 euros/hora.

Ayuda disminuidos (63): 64,50 euros/mes.

Indemnización vivienda (34): 69,86 euros/mes.

Indemnización economato (36): 6,42 euros/mes.

Gratificación título (05):

Título superior: 88,46 euros.

Título medio: 44,23 euros.

Plus disponibilidad vía y obras (383): 1,20 euros/jornada disponible.

Indemnización licencia sin justificar (35): 36,06 euros.

Plus transporte vía y obras (393-394):

Medios propios: 0,17.

Trenes u otros medios facilitados por FEVE: 0,08.

Este plus es incompatible con cualquier otra percepción por viajes realizados por medios propios con ocasión del mismo desplazamiento (artículo 180.D).

## Complemento personal de antigüedad (03)

Nivel	En sueldo	En antigüedad/cuatrienio
9-10	24,24	1,45
8-9	24,24	1,45
7-8	22,92	1,38
6-7	21,59	1,30
5-6	20,39	1,23
4-5	19,24	1,15
3-4	18,13	1,09
2-3	9,33	0,56
1-2	8,02	0,48

## Bolsa de vacaciones (43)

Nivel salarial	Antigüedad										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	4,56	4,83	5,10	5,37	5,65	5,93	6,20	6,47	6,76	7,02	7,30
7	4,32	4,57	4,83	5,08	5,34	5,61	5,85	6,12	6,38	6,64	6,89
6	4,08	4,32	4,57	4,81	5,05	5,29	5,55	5,79	6,03	6,27	6,52
5	3,86	4,09	4,32	4,56	4,78	5,02	5,24	5,49	5,71	5,94	6,18
4	3,65	3,87	4,09	4,30	4,52	4,75	4,96	5,18	5,40	5,63	5,82
3	3,45	3,65	3,87	4,08	4,29	4,50	4,70	4,90	5,11	5,32	5,53
2	3,35	3,56	3,76	3,97	4,16	4,37	4,57	4,77	4,96	5,16	5,37
1	3,26	3,46	3,65	3,85	4,06	4,25	4,45	4,65	4,84	5,03	5,22

## Diferencia de cargo (diario) (13)

Nivel salarial	Antigüedad										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8-9	3,19	3,28	3,38	3,47	3,57	3,67	3,76	3,86	3,96	4,06	4,15
7-8	3,02	3,12	3,21	3,30	3,40	3,49	3,58	3,67	3,76	3,85	3,95
6-7	2,87	2,96	3,04	3,13	3,22	3,30	3,38	3,47	3,56	3,64	3,73
5-6	2,73	2,81	2,88	2,97	3,05	3,13	3,21	3,29	3,37	3,46	3,53
4-5	2,59	2,67	2,75	2,82	2,90	2,98	3,05	3,13	3,21	3,28	3,36
3-4	2,32	2,39	2,46	2,54	2,61	2,68	2,76	2,83	2,90	2,98	3,05
2-3	1,35	1,38	1,42	1,46	1,50	1,53	1,57	1,60	1,64	1,68	1,72
1-2	1,03	1,06	1,10	1,13	1,17	1,20	1,23	1,26	1,29	1,33	1,36
2-4	3,67	3,78	3,89	4,00	4,10	4,21	4,33	4,44	4,54	4,65	4,77
5-7	5,60	5,76	5,93	6,09	6,26	6,43	6,59	6,76	6,93	7,10	7,26

## Diferencia de cargo para el personal que reemplaza a categoría con derecho a vivienda (diario) (13)

Nivel salarial	Antigüedad										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8-9	3,73	3,84	3,95	4,06	4,18	4,29	4,41	4,52	4,63	4,74	4,86
7-8	3,54	3,65	3,76	3,86	3,97	4,08	4,19	4,29	4,40	4,51	4,62
6-7	3,36	3,46	3,56	3,66	3,76	3,86	3,96	4,06	4,16	4,26	4,36
5-6	3,19	3,28	3,38	3,47	3,57	3,66	3,76	3,85	3,95	4,04	4,13
4-5	3,04	3,13	3,21	3,30	3,39	3,48	3,57	3,66	3,75	3,84	3,93
3-4	2,72	2,80	2,88	2,97	3,05	3,14	3,22	3,31	3,40	3,48	3,56
2-3	1,57	1,62	1,66	1,71	1,75	1,79	1,83	1,88	1,92	1,97	2,01
1-2	1,21	1,25	1,29	1,32	1,36	1,40	1,44	1,47	1,51	1,55	1,59
2-4	4,29	4,42	4,55	4,68	4,80	4,93	5,06	5,19	5,31	5,45	5,57
5-7	6,55	6,74	6,94	7,13	7,33	7,52	7,72	7,91	8,11	8,30	8,50

## Indemnización garantizada por traslado forzoso

Nivel salarial	Antigüedad										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18	17.323,69	18.363,19	19.402,68	20.442,18	21.481,68	22.521,17	23.560,66	24.600,16	25.639,65	26.679,14	27.718,64
17	15.565,76	16.499,63	17.433,52	18.367,40	19.301,28	20.235,16	21.169,04	22.102,92	23.036,81	23.970,68	24.904,57
16	13.994,16	14.833,86	15.673,55	16.513,25	17.352,95	18.192,34	19.032,34	19.872,04	20.711,74	2.138,74	22.391,13
15	12.574,78	13.329,34	14.083,90	14.838,45	15.593,01	16.347,56	17.102,12	17.856,67	18.611,23	19.365,78	20.120,34
14	11.308,74	11.987,20	12.665,66	13.344,11	14.022,57	14.701,03	15.379,48	16.057,94	16.736,40	17.414,85	18.093,31
13	10.162,51	10.772,32	11.382,13	11.991,93	12.601,75	13.211,55	13.821,36	14.431,17	15.040,98	15.650,78	16.260,59
12	9.136,32	9.684,42	10.232,52	10.780,62	11.328,73	11.876,83	12.424,93	12.973,04	13.521,14	14.069,25	14.617,35
11	8.213,68	8.706,52	9.199,36	9.692,20	10.185,03	10.677,87	11.170,71	11.663,55	12.156,38	12.649,22	13.142,06
10	7.603,91	8.060,14	8.516,38	8.972,61	9.428,85	9.885,08	10.341,31	10.797,55	11.253,78	11.710,02	12.166,26
9	5.362,04	5.683,80	6.005,56	6.327,32	6.649,08	6.970,83	7.292,59	7.614,35	7.936,11	8.257,86	8.579,63
8	5.071,16	5.375,49	5.679,81	5.984,13	6.288,46	6.592,78	6.897,11	7.201,44	7.505,76	7.810,09	8.114,41
7	4.796,08	5.083,76	5.371,45	5.659,14	5.946,83	6.234,51	6.522,20	6.809,89	7.097,57	7.385,27	7.672,95
6	4.537,01	4.809,22	5.081,43	5.353,64	5.625,84	5.898,05	6.170,25	6.442,47	6.714,67	6.986,88	7.259,08
5	4.296,11	4.549,93	4.807,52	5.065,11	5.322,71	5.580,30	5.837,90	6.095,49	6.353,09	6.610,68	6.868,28
4	4.061,43	4.305,13	4.548,84	4.792,55	5.036,25	5.279,96	5.523,67	5.767,37	6.011,08	6.254,78	6.498,49
3	3.843,94	4.074,56	4.305,16	4.535,78	4.766,39	4.997,01	5.227,62	5.458,23	5.688,84	5.919,46	6.150,07
2	3.731,95	3.955,91	4.179,87	4.403,83	4.627,79	4.851,74	5.075,70	5.299,66	5.523,62	5.747,57	5.971,54
1	3.635,76	3.853,86	4.071,96	4.290,06	4.508,16	4.726,26	4.944,36	5.162,45	5.380,55	5.598,65	5.816,75

## Premio de permanencia

(Se multiplicará por 2, 3 ó 4 según corresponda)

Nivel salarial	Antigüedad			
	7 cuatrienios	8 cuatrienios	9 cuatrienios	10 cuatrienios
18	2.050,01	2.136,63	2.223,26	2.309,89
17	1.841,91	1.919,73	1.997,55	2.075,38
16	1.656,00	1.725,98	2.396,97	1.865,93
15	1.488,06	1.550,94	1.613,81	1.676,69
14	136,14	1.394,70	1.451,23	1.507,77
13	1.202,60	1.253,42	1.304,23	1.355,05
12	1.081,09	1.126,77	1.172,44	1.218,11
11	971,96	1.013,03	1.054,10	1.095,17
10	899,80	937,82	975,84	1.013,86
9	634,53	661,34	688,15	714,97
8	600,12	625,48	650,84	676,20
7	567,49	591,46	615,44	639,41
6	536,87	559,55	582,24	604,92
5	507,96	529,42	550,89	572,36
4	480,61	500,92	521,23	541,54
3	454,85	474,07	493,29	512,51
2	441,64	461,30	478,96	497,63
1	430,20	448,38	466,55	484,73

## FEVE

## Tablas salariales 2003 XVII CC

Nivel	Sueldo (01) Euros/mes	Paga extra		Antigüedad (02) Euros/mes
		Euros/bimensual	Cuatrienio paga extra	
18	3.283,06	678,27	38,89	89,08
17	2.967,28	609,44	34,94	80,03
16	2.684,81	547,90	31,41	71,96
15	2.429,97	492,34	28,23	64,66
14	2.201,67	442,77	25,39	58,14
13	1.995,63	397,88	22,81	52,26
12	1.810,53	357,71	20,51	46,97
11	1.646,53	321,59	18,43	42,23
10	1.537,22	297,71	17,07	39,10
9	1.312,30	209,93	12,04	27,57
8	1.253,82	198,55	11,38	26,08
7	1.198,26	187,78	10,77	24,65
6	1.145,53	177,64	10,18	23,33
5	1.095,43	168,05	9,64	22,08
4	1.047,74	159,01	9,12	20,89
3	1.005,25	150,49	8,63	19,77
2	980,30	146,12	8,38	19,19
1	961,36	142,35	8,16	18,69

Cantidad a incrementar en cada una de las pagas extras de junio y diciembre una vez aplicado el incremento porcentual de antigüedad: 602,82 euros/incremento cada una de las pagas de junio y diciembre.

## Sueldo específico puesto de trabajo (301-375)

Tipo jornada	J. Maquinistas	Maquinista Pral. Maquinista	Peón de Tracción	Interventor Pral. Interventor Ruta	A Tren J. Tren Aux. Tren	Factor	Inspector Principal Movimiento
1/8	15,79	—	3,44	—	—	2,16	13,44
2/8	17,62	17,27	6,08	14,06	12,11	4,87	15,27
3/8	32,09	31,74	20,55	28,53	26,58	19,34	29,74

Tipo jornada	Jefe Estación F. Circulación Estación 1. <sup>a</sup>	Jefe Estación F. Circulación Estación 2. <sup>a</sup>	Jefe Estación F. Circulación Estación 3. <sup>a</sup>	E. Estaciones/Limpiadores C. Maniobras/Maq. Puerto P. Mantenimiento Estac.	J. Equipo J. S. M. Rem. Visit. Ppal.	Ofi. Taller Visitadores	Peón de taller
1/8	8,93	6,92	5,33	5,17	3,35	2,76	1,87
2/8	11,71	9,71	8,11	7,81	6,13	5,49	4,51
3/8	26,18	24,18	22,58	22,28	20,60	19,22	18,98

Tipo jornada	Jefe Distrito	Capataz Vía y Obras	Obrero Primero	Obrero Especializado	Encarg. Subest./Telemando	Oficiales Subestación Telemando	Enc. Sector Enc. Lí. Elec.
1/8	10,76	9,55	8,47	8,20	4,66	4,30	2,52
2/8	13,52	12,26	11,15	10,84	7,44	7,02	5,29
3/8	27,99	26,73	25,63	25,31	21,91	21,50	19,76

Tipo jornada	Montador, Oficial Jefe Equipo Condu. Vagoneta	Guardabarreras	Personal enclavamiento	Oficiales de obra	Personal maquinaria de vía
1/8	2,17	2,19	8,20	8,20	8,20
2/8	4,90	4,83	10,84	10,84	10,84
3/8	19,37	19,30	25,31	25,31	25,31

Personal de oficinas. PT jornada: 0,69.

FEVE

## Tablas salariales 2002 XVII CC

Nivel	Sueldo (01) — Euros/mes	Paga extra (59)		Antigüedad (02) — Euros/mes
		Euros/bimensual	Cuatrenio paga extra	
18	3.191,78	663,02	38,89	89,08
17	2.884,77	595,73	34,94	80,03
16	2.610,16	535,58	31,41	71,96
15	2.362,40	481,27	28,23	64,66
14	2.140,45	432,81	25,39	58,14
13	1.940,14	388,93	22,81	52,26
12	1.760,19	349,67	20,51	46,97
11	1.600,75	314,36	18,43	42,23
10	1.494,48	291,01	17,07	39,10

Nivel	Sueldo (01) Euros/mes	Paga extra (59)		Antigüedad (02) Euros/mes
		Euros/bimensual	Cuatrenio paga extra	
9	1.275,81	205,21	12,04	27,57
8	1.218,96	194,08	11,38	26,08
7	1.164,94	183,56	10,77	24,65
6	1.113,68	173,64	10,18	23,33
5	1.064,97	164,27	9,64	22,08
4	1.018,61	155,43	9,12	20,89
3	977,30	147,11	8,63	19,77
2	953,04	142,83	8,38	19,19
1	934,63	139,15	8,16	18,69

Cantidad a incrementar en cada una de las pagas extras de junio y diciembre una vez aplicado el incremento porcentual de antigüedad: 602,82 euros/incremento cada una de las pagas de junio y diciembre.

## Sueldo específico puesto de trabajo (301-375)

Tipo jornada	J. Maquinistas	Maquinista Pral. Maquinista	Peón de Tracción	Interventor Pral. Interventor Ruta	A Tren J. Tren Aux. Tren	Factor	Inspector Principal Movimiento
1/8	15,79	—	3,44	—	—	2,16	13,44
2/8	17,62	17,27	6,08	14,06	12,11	4,87	15,27
3/8	32,09	31,74	20,55	28,53	26,58	19,34	29,74

Tipo jornada	Jefe Estación F. Circulación Estación 1. <sup>a</sup>	Jefe Estación F. Circulación Estación 2. <sup>a</sup>	Jefe Estación F. Circulación Estación 3. <sup>a</sup>	E. Estaciones/Limpiadores C. Maniobras/Maq. Puerto P. Mantenimiento Estac.	J. Equipo J. S. M. Rem. Visit. Ppal.	Ofi. Taller Visitadores	Peón de taller
1/8	8,93	6,92	5,33	5,17	3,35	2,76	1,87
2/8	11,71	9,71	8,11	7,81	6,13	5,49	4,51
3/8	26,18	24,18	22,58	22,28	20,60	19,22	18,98

Tipo jornada	Jefe Distrito	Capataz Vía y Obras	Obrero Primero	Obrero Especializado	Encarg. Subest./Telemando	Oficiales Subestación Telemando	Enc. Sector Enc. Li. Elec.
1/8	10,76	9,55	8,47	8,20	4,66	4,30	2,52
2/8	13,52	12,26	11,15	10,84	7,44	7,02	5,29
3/8	27,99	26,73	25,63	25,31	21,91	21,50	19,76

Tipo jornada	Montador, Oficial Jefe Equipo Condu. Vagoneta	Guardabarreras	Personal enclavamiento	Oficiales de obra	Personal maquinaria de vía
1/8	2,17	2,19	8,20	8,20	8,20
2/8	4,90	4,83	10,84	10,84	10,84
3/8	19,37	19,30	25,31	25,31	25,31

Personal de oficinas. PT jornada: 0,69.

**19712** RESOLUCIÓN de 2 de noviembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo para las empresas Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., e Hidrocantábrico Distribución Eléctrica, S.A.U.

Visto el texto del Convenio Colectivo para las empresas Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A. e Hidrocantábrico Distribución Eléctrica, S.A.U. (Código de Convenio n.º 9014973) que fue suscrito con fecha 26 de febrero de 2004 de una parte por los designados por las Direcciones de ambas empresas en representación de las mismas y de otra por las Secciones Sindicales SOMA-FIA-UGT, Asociación de Cuadros del Grupo Hidrocantábrico y CC.OO 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, 2 de noviembre de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

#### CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS HIDROELÉCTRICA DEL CANTÁBRICO, S. A. E HIDROCANTÁBRICO DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA, S.A.U.

##### Preámbulo

Toda vez que la sociedad Hidrocantábrico Generación, S.A.U. ha resultado extinguida en proceso de fusión por absorción por Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., que ha resultado de nuevo subrogada en cuantos derechos y obligaciones correspondían a aquella, las empresas citadas en el encabezamiento, es decir, Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A. e Hidrocantábrico Distribución Eléctrica, S.A.U. son actualmente las empresas que, cada una con su propia personalidad jurídica, forman en conjunto el grupo de empresas en cuyo ámbito se desarrollan las actividades que, hasta la publicación de la Ley 54/97, y disposiciones complementarias que motivaron la segregación de actividades, eran desarrolladas por una única empresa, Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A.

En consecuencia, y con la salvedad de que todas las menciones a la extinguida HC Generación, S.A.U. deban entenderse hechas a su sucesora universal Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., las partes reiteran el contenido íntegro, bases contractuales, garantías y otras manifestaciones incluidas en el Preámbulo del Convenio Colectivo 2001-2002, considerando que todo ello son bases, garantías y otras manifestaciones aplicables al presente Convenio Colectivo estatutario de grupo de empresas que regirán en todos los centros de trabajo y dependencias de HC y HCDE y las de las empresas que pudieran nacer de la segregación de éstas.

#### CAPÍTULO I

##### Ámbitos de aplicación

###### Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo y dependencias que tenga establecidos o se establezcan por las Empresas Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., e Hidrocantábrico Distribución Eléctrica, S.A.U. para el desarrollo de sus actividades.

###### Artículo 2. *Ámbito personal.*

Este convenio será aplicable a todo el personal que esté de alta en las plantillas de las citadas Empresas durante el período de su vigencia, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo.

Quedan expresamente excluidas de su ámbito de aplicación las personas en quienes concurran las circunstancias propias de la relación laboral especial de alta dirección.

Tampoco será aplicable al personal de relación laboral ordinaria que ocupe puestos directivos o de responsabilidad que, previa su voluntaria y expresa aceptación, decida acogerse a las condiciones particulares que le sean ofrecidas por la Dirección de las Empresas.

###### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir del momento de la firma, cualquiera que sea su fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», retrotrayendo sus efectos económico-salariales al día 1.º de enero de 2003, y será de aplicación hasta el 31 de diciembre del año 2006.

###### Artículo 4. *Incrementos económicos.*

A) Año 2003.—Con eficacia retroactiva al día 1.º de enero de 2003:

- Los conceptos de Sueldo, Pagas extraordinarias, Participación en los beneficios y Premio de Antigüedad se han incrementado en un 2,6%.
- El resto de los conceptos económicos objeto de negociación se han revalorizado en el mismo porcentaje, excepto la Bolsa de vacaciones y la Compensación de ayuda de comida, a los que adicionalmente se ha trasvasado -repartido al 50%- el importe de 175.000 Euros.

B) Año 2004.—A partir del 1.º de enero de 2004, las cuantías vigentes para cada uno de los distintos conceptos económicos establecidos en el presente Convenio son las que se especifican en el articulado y tablas anexas al mismo.

C) Años 2005 y 2006.—Con efectos desde el 1.º de enero de cada uno de los referidos años se aplicará el incremento del Índice de Precios al Consumo (IPC) previsto por el Gobierno como objetivo de inflación para dicho año, sobre los conceptos económicos objeto de negociación (Sueldo, Pagas extraordinarias, Participación en beneficios, Premio de antigüedad, Plus de turnicidad, Plus de conducción, Plus de asistencia y puntualidad, Compensación de ayuda de comida, Horas extraordinarias y compensadas, Bolsa de vacaciones, Gratificación especial del Día de la Energía, Gratificaciones de Nochebuena, Nochevieja y víspera de Reyes, Compensación de salida diurna, Ayuda especial a minusválidos, Préstamos para vivienda, Préstamos para adquisición o reparación de vehículos, Residen-