

MINISTERIO DE JUSTICIA

18318 *ORDEN de 5 de julio de 1988 por la que se manda expedir, sin perjuicio de tercero de mejor derecho, Real Carta de Sucesión en el título de Marqués de Argüelles, con Grandeza de España, a favor de don Manuel Ignacio Ibáñez y Bernaldo de Quirós.*

De conformidad con lo prevenido en el Real Decreto de 27 de mayo de 1912, este Ministerio, en nombre de S. M. el Rey (q.D.g.), ha tenido a bien disponer que, previo pago del impuesto especial correspondiente y demás derechos establecidos, se expida, sin perjuicio de tercero de mejor derecho, Real Carta de Sucesión en el título de Marqués de Argüelles, con Grandeza de España, a favor de don Manuel Ignacio Ibáñez y Bernaldo de Quirós, por fallecimiento de su madre, doña María del Carmen Bernaldo de Quirós y Gutiérrez.

Madrid, 5 de julio de 1988.

LEDESMA BARTRET

Ilmo. Sr. Subsecretario.

MINISTERIO DE ECONOMIA Y HACIENDA

18319 *RESOLUCION de 21 de julio de 1988, del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado, por la que se hace público, la combinación ganadora y el número complementario del sorteo de la Lotería Primitiva, celebrado el día 21 de julio de 1988.*

En el sorteo de la Lotería Primitiva, celebrado el día 21 de julio de 1988, se han obtenido los siguientes resultados:

Combinación ganadora: 8, 16, 9, 47, 43, 2.
Número complementario: 41.

El próximo sorteo de la Lotería Primitiva, número 30/1988, que tendrá carácter público, se celebrará el día 28 de julio de 1988, a las veintidós horas, en el salón de sorteos del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado, sito en la calle de Guzmán el Bueno, 137, de esta capital.

Los premios caducarán una vez transcurridos tres meses, contados a partir del día siguiente a la fecha del sorteo.

Madrid, 21 de julio de 1988.—El Director general, P. S., el Gerente de la Lotería Nacional, Gregorio Mániz Vindel.

18320 BANCO DE ESPAÑA Mercado de Divisas

Cambios oficiales del día 22 de julio de 1988

Divisas convertibles	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar USA	120,724	121,026
1 dólar canadiense	100,824	101,076
1 franco francés	19,610	19,660
1 libra esterlina	209,502	210,026
1 libra irlandesa	177,827	178,273
1 franco suizo	79,580	79,780
100 francos belgas	315,995	316,785
1 marco alemán	66,132	66,298
100 liras italianas	8,933	8,955
1 florin holandés	58,637	58,783
1 corona sueca	19,221	19,269
1 corona danesa	17,388	17,432
1 corona noruega	18,192	18,238
1 marco finlandés	27,815	27,885
100 chelines austriacos	943,020	945,380
100 escudos portugueses	80,899	81,101
100 yens japoneses	92,384	92,616
1 dólar australiano	98,527	98,773
100 dracmas griegas	82,377	82,583
1 ECU	137,668	138,012

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

18321 *ORDEN de 6 de julio de 1988 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia de la Audiencia Nacional relativa al recurso contencioso-administrativo interpuesto por don José Luis Abolaño Moreno contra su exclusión del nombramiento de funcionario de carrera del Cuerpo de Catedráticos Numerarios de Bachillerato.*

En el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don José Luis Abolaño Moreno contra Resolución de este Departamento, sobre nombramiento de funcionario de carrera del Cuerpo de Catedráticos Numerarios de Bachillerato, la Audiencia Nacional, en fecha 7 de marzo de 1988, ha dictado sentencia, cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

«Fallamos: 1.º Que estimando el presente recurso número 313.897, interpuesto por la representación de don José Luis Abolaño Moreno contra la Orden del Ministerio de Educación y Ciencia de 26 de octubre de 1984 y la desestimación presunta del recurso de reposición formulado frente a ella, la anulamos en cuanto excluya al recurrente del nombramiento como funcionario de carrera del Cuerpo de Catedráticos Numerarios de Bachillerato, asignatura de «Dibujo», por ser contrario al ordenamiento jurídico y declaramos el derecho del recurrente a tal nombramiento, siendo incluido en la referida Orden de 26 de octubre de 1984.

2.º No hacemos una expresa condena en costas.»

En su virtud, este Ministerio ha dispuesto que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos.

Madrid, 6 de julio de 1988.—P. D. (Orden de 2 de marzo de 1988), el Subsecretario, Joaquín Arango Vila-Belda.

Ilmo. Sr. Director general de Personal y Servicios.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

18322 *RESOLUCION de 6 de mayo de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del I Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «INVASTESA».*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «INVASTESA», que fue suscrito con fecha 22 de marzo de 1988, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por los Delegados de personal de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 6 de mayo de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del I Convenio Colectivo de la Empresa «INVASTESA».

I CONVENIO COLECTIVO DE «INVASTESA»

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—Este Convenio será de aplicación en todos los Centros de trabajo de «Patentes Talgo, Sociedad Anónima», e «Investigación y Asesoramiento Técnico, Sociedad Anónima», en todo el territorio nacional.

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio afecta a todo el personal empleado en las Empresas incluidas en el ámbito anterior.

Quedan excluidos del ámbito de este Convenio el personal de Dirección y Subdirección, a no ser que el contrato de estos últimos haga referencia expresa a este Convenio, en cuyo caso les será de aplicación.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor a partir del día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del

Estado» y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1989. No obstante, los aspectos económicos y lo previsto en el artículo 57-II de este Convenio, retrotraerán sus efectos a 1 de enero de 1988.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio, y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia, sin necesidad de denuncia expresa, salvo que ambas partes acordaran prorrogar aquélla.

Con efectos de 1 de enero de 1989 se procederá a negociar entre ambas partes la revisión salarial para dicho año, debiéndose iniciar las negociaciones para dicha revisión dentro del primer trimestre de dicho año.

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

Art. 5.º *Garantías personales.*—Se respetarán las situaciones personales más beneficiosas que, consideradas globalmente y en cómputo anual, excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» y sin perjuicio de que estas posibles diferencias sean susceptibles de compensación o de absorción por las mejoras que en dichos casos pudieran proceder.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 6.º *Norma general.*—La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde al empresario, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto que se delegasen facultades directivas, esta delegación se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciben la delegación de facultades, como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

Las órdenes que tengan por sí mismas el carácter de estables, deberán ser comunicadas expresamente a todos los afectados y dotadas de suficiente publicidad.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo, es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la Empresa: Dirección y trabajadores.

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

Art. 7.º *La organización del trabajo se entenderá, entre otras, a las cuestiones siguientes.*—A) La determinación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas), para que el trabajador pueda alcanzar al menos el rendimiento normal o mínimo exigible, de conformidad con lo que se dispone en el artículo 10 del presente Convenio.

B) La fijación de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación de que se trate, y la exigencia consecuente de índices de desperdicios y pérdidas.

C) La exigencia de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados al trabajador.

D) La distribución del personal con arreglo a lo previsto en el presente Convenio.

E) La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de métodos operativos, procesos de fabricación o cambio de funciones y variaciones técnicas, tanto de máquinas y utillajes como de material.

F) Fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribución que corresponda a los trabajadores, de manera que pueda ser comprendida con facilidad.

El ejercicio de las facultades antes mencionadas, competera a la Empresa.

Art. 8.º *Sistemas de organización científica y racional del trabajo.*—La determinación de los sistemas, métodos y procedimientos de organización científica y racional del trabajo que han de regir para la realización, valoración y regulación del trabajo en las Empresas y/o en sus talleres, secciones y/o departamentos, corresponde a la Dirección, que lo pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

Si la Empresa establece algún sistema de organización científica y racional del trabajo, procurará adoptar en bloque alguno de los sistemas internacionales reconocidos, en cuyo caso se hará referencia al sistema por su denominación convencional. En caso contrario, se habrá de especificar cada una de las partes fundamentales que se integran en dicho sistema y su contenido organizativo, técnico y normativo.

Por sistema de organización científica y racional del trabajo, hay que entender el conjunto de principios de organización y racionalización del trabajo y, en su caso, de retribución incentivada, de normas para su

aplicación, y de técnicas de medición del trabajo y de valoración de puestos.

En el establecimiento de cualquier sistema de racionalización del trabajo, se tendrá en cuenta, entre otras, las siguientes etapas:

- Racionalización, descripción y normalización de tareas.
- Análisis, valoración, clasificación y descripción de los trabajos correspondientes a cada puesto o grupo de puestos de trabajo.
- Análisis y fijación de rendimientos normalizados.
- Asignación de los trabajadores a los puestos de trabajo, según sus aptitudes.

Art. 9.º *Revisión de tiempos y rendimientos.*—Se efectuarán por alguno de los hechos siguientes:

- Por reforma de los métodos, medios o procedimientos.
- Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.
- Si en el trabajo se hubiese producido cambio en el número de trabajadores, siempre y cuando las mediciones se hubieran realizado para equipos cuyo número de componentes sea determinado, o alguna modificación sustancial en las condiciones de aquél.
- Por acuerdo entre la Empresa y la representación legal de los trabajadores.

Si la revisión origina una disminución en los tiempos asignados, se establecerá un período de adaptación no superior a quince días por cada 10 por 100 de disminución.

Los trabajadores disconformes con la revisión podrán reclamar individualmente ante la autoridad competente, sin que ello paralice la aplicación de los nuevos valores.

Art. 10. *Rendimiento normal o mínimo, habitual y óptimo o tipo.*—Se considera rendimiento normal o mínimo y, por tanto exigible, el 100 de la escala de valoración centesimal, que equivale al 75 de la norma británica y al 60 Bedaux. Es el rendimiento de un operario retribuido por tiempo, cuyo ritmo es comparable al de un hombre con físico corriente que camine sin carga, en llano y línea recta a la velocidad de 4,8 kilómetros a la hora, durante toda su jornada.

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

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

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

CAPITULO III

Tiempo de trabajo

Art. 11. *Jornada.*—Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán una jornada laboral máxima anual de 1.816 horas de trabajo efectivo.

Se respetarán las jornadas actualmente existentes que, en su cómputo anual, sean más beneficiosas para los trabajadores, según anexo «A».

Art. 12. *Horas extraordinarias.*—1. La prestación de horas extraordinarias dentro de los límites que en cada momento señale la legislación vigente, será de aceptación voluntaria por parte del trabajador.

2. Las horas extraordinarias de carácter estructural o de fuerza mayor, derivadas de la propia naturaleza de las mismas, serán notificadas al Comité de Empresa. Recibida tal información, el Comité emitirá un informe al respecto.

3. Las personas que a la fecha de la firma del presente Convenio no perciban compensación por la realización de horas extraordinarias, en razón a su nivel salarial, superior a Jefe de Taller o equivalente, no tendrán derecho a su abono durante la vigencia del mismo, como asimismo las personas que en dicho período accedan a los niveles salariales a los que antes se ha hecho referencia.

4. Las horas extraordinarias se compensarán económicamente en todos los casos, excepto en el supuesto previsto en el apartado 5 de este artículo.

5. En el caso de que se realicen horas extraordinarias debidas a fuerza mayor, y siempre que se superen dieciséis horas de trabajo continuado, el trabajador tendrá derecho a una de las siguientes opciones:

- Compensación económica de las horas que superen la jornada normal.

B) Descanso de la jornada siguiente a la de terminación de las horas realizadas. Este descanso compensará un número de horas equivalentes a dividir la jornada normal entre 1,75 (cuatro horas de una jornada de siete). Dicho descanso sólo se disfrutará en el caso de que no se tenga derecho al mismo por otra razón.

6. Toda hora extraordinaria deberá haber sido previamente autorizada conforme al procedimiento establecido o que se establezca por la Empresa, sin que en ningún caso pueda autorizarse, ni, consiguientemente, compensarse con arreglo al presente Convenio, fracciones de tiempo inferiores a media hora.

7. Para determinar el valor de la hora extraordinaria, se aplicará la siguiente fórmula:

$$\text{Precio de hora extraordinaria sin antigüedad} \times 1,15 + \frac{\text{anti.} \times 14}{1.816} \times 2$$

Art. 13. *Nocturnidad*.—Las horas que se realicen a partir de las veintidós horas serán consideradas nocturnas, a no ser que haya una interrupción de la jornada superior a cuatro horas.

El valor de la prima actual de nocturnidad se incrementará con el porcentaje de revisión salarial aprobada en la disposición final segunda de este Convenio.

Art. 14. *Vacaciones*.—Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales.

Con carácter general se respetarán en cada sección y en cada Centro de trabajo el número de turnos de vacaciones que se disfrutaron en el año 1987, excepcionalmente y por razones muy justificadas de servicio, podrían alterarse durante la vigencia del presente Convenio, esta distribución. El calendario de vacaciones será fijado con antelación al 1 de abril.

Las vacaciones y exceso de jornada serán disfrutadas antes del 1 de febrero del año siguiente al de su devengo.

En el caso de cambio de vacaciones de la fecha establecida por necesidades de trabajo se negociará con el interesado la posible compensación por el perjuicio que se le pudiera haber ocasionado.

Art. 15. *Descansos y permisos retribuidos*:

A) Descansos:

1. Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido.

2. El personal que necesariamente trabaje domingos y festivos, con una jornada de cuatro horas y media, disfrutará de un día laborable de descanso, sin que pueda ser sustituido por compensación económica.

B) Permisos retribuidos: La Empresa concederá licencia retribuida al personal fijo en plantilla, avisando con suficiente antelación y con justificación adecuada, siempre que medien las causas siguientes y por el tiempo que se señala:

1. Permiso por alumbramiento de esposa: Dos días laborables, si es en el lugar de residencia, ampliables a dos días más naturales, si por tal motivo se necesita hacer un desplazamiento fuera del lugar de residencia.

2. Permiso por enfermedad grave de familiar: La aplicación de este permiso será hasta parientes de segundo grado de consanguinidad y afinidad, correspondiendo dos días naturales.

Se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el Facultativo correspondiente, bien en certificación inicial o bien posteriormente, a requerimiento de cualquiera de las partes. En defecto de esta certificación, se presentará la que a estos efectos expidan los Servicios Médicos de la Seguridad Social.

El permiso concedido podrá ser ampliado en dos días naturales más, si fuera necesario hacer un desplazamiento fuera del lugar de residencia.

3. Permiso por intervención quirúrgica con internamiento: Independientemente de lo que pueda corresponder según el apartado 2, en los casos de operaciones quirúrgicas que no entren en el caso grave, se concederá un día natural, en los casos de intervención de parientes hasta primer grado de consanguinidad (cónyuge, hijos y padres) y hermanos consanguíneos, en las siguientes intervenciones:

Intervenciones quirúrgicas con anestesia general que no revistan en principio gravedad (apendicitis, hernias, biopsias, varices).

Intervenciones ginecológicas (legrados, histerectomías, ovarios).

Intervenciones traumatológicas (reducción de fracturas, menisco, hernia de disco).

Igualmente será concedido un día natural en las intervenciones de amigdalitis, adenoides y fimosis de los hijos del trabajador.

4. Permiso por fallecimiento de familiares: Tres días naturales, si es en el lugar de residencia. La aplicación de este permiso será para el cónyuge, hijos, padres, abuelos y nietos, en los grados de consanguinidad y afinidad y hermanos en consanguinidad, y de dos días naturales en los casos de hermanos e hijos por afinidad.

Este tiempo será ampliado a un total de cuatro días cuando por tal motivo se tenga que efectuar un desplazamiento.

Los permisos enunciados en los apartados 2 y 4 pueden adicionarse entre sí. Así, por ejemplo, el caso de la enfermedad grave seguida de fallecimiento se resolverá con la concesión de los dos permisos existentes. En el caso de desplazamiento fuera del lugar de residencia, se aplicará la ampliación del permiso una o dos veces, según que ambos sucesos se hubieran producido seguidos o superados en el tiempo y, en este último caso, hubiera sido necesario un segundo desplazamiento.

5. Permiso por matrimonio propio: Se tendrá derecho a disfrutar al contraer matrimonio un permiso de quince días naturales.

6. Permiso por matrimonio de familiares: Será de un día natural, para familiares como son: Hermanos, hijos o padres, en el grado de consanguinidad.

7. Permiso por traslado de domicilio: Un día natural por traslado de su domicilio habitual.

8. Permiso por asuntos oficiales: Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que puedan superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

9. Permiso por asistencia a Comisiones: Se clasificarán dentro de este concepto las ausencias colectivas, autorizadas por el responsable de cada Centro de trabajo, con motivo de asistir a algún acto social o familiar, como por ejemplo: Bodas, entierros, funerales, etc. En estos casos, el responsable de cada Centro de trabajo decidirá la duración de la ausencia, así como el número de miembros que ha de componer la Comisión, teniendo en cuenta que podrán estar presentes todos los Departamentos y que aquél al que pertenezca el interesado, podrá enviar mayor número de personas que el resto de los Departamentos.

10. Permisos por asistencia a consultas médicas: Se concederá permiso con derecho a retribución por el tiempo necesario para la asistencia a consultas médicas de especialidades de la Seguridad Social, cuando coincidan el horario de consulta y el de trabajo, y siempre que dicha consulta sea prescrita por el Facultativo de Medicina General. Como justificación será necesario presentar el volante de la referida prescripción médica.

11. Permiso por asuntos particulares extraordinarios: Para todos los casos no previstos en los anteriores apartados, la Empresa permitirá que las horas necesarias para el personal sean recuperadas con posterioridad o, en su defecto, en acumulación de horas, hasta completar una jornada de trabajo y ser sustituido por un día de vacaciones.

12. Permiso por embarazo y lactancia: La mujer trabajadora podrá disfrutar por propia decisión de un periodo de descanso, inmediatamente anterior a la fecha prevista por el Médico para el parto, con una duración máxima de seis semanas. Se entenderá que este periodo es voluntario, es decir, no prescrito por el Médico que presta a la beneficiaria asistencia sanitaria de la Seguridad Social. Si se diera esta prescripción médica, este periodo pasará a considerarse, obviamente, como obligatorio.

Con posterioridad al parto, la mujer trabajadora disfrutará de un periodo de descanso obligatorio, que tendrá una duración de ocho semanas, y al que podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto.

El periodo obligatorio debe disfrutarse íntegro, aun en el supuesto de que durante su transcurso se produjera la muerte del hijo. Agotado el plazo de las ocho semanas posteriores al parto, si la beneficiaria continuase necesitando asistencia sanitaria, pasará a considerarse en situación de incapacidad laboral transitoria debida a enfermedad común.

Al reintegrarse a su trabajo después del parto, la trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá ser dividida en dos fracciones, cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. Voluntariamente puede sustituirse este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

La Empresa reservará el puesto de trabajo a la mujer trabajadora durante el tiempo en que, por razones de maternidad, esté obligada o autorizada a dejarlo.

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

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

15. Permiso para exámenes: Se concederán cinco días al año para la realización de exámenes o pruebas definitivas de aptitud, para aquellos supuestos en que se trate de estudios de BUP o Formación Profesional, y en el caso de estudios medios o superiores en Facultades o Escuelas especiales o profesionales, siempre que se trate de estudios que tengan alguna relación o aplicación en la Empresa. Los trabajadores que deseen hacer uso de los días indicados deberán solicitarlo a la Dirección de la Empresa.

A la solicitud, que deberá presentarse al iniciar el curso académico, deberá acompañarse comprobante de haber realizado la matriculación.

No serán retribuidos estos permisos en el supuesto de que se produzcan repeticiones de cursos o de asignaturas en un número importante.

Disfrutado el día o días libres, el trabajador deberá justificar la realización del examen.

16. Ampliación de los permisos: De concurrir circunstancias excepcionales que, a juicio de la Dirección, pudieran hacer insuficientes, en algunos casos, los días de permiso previstos para cada supuesto, el Departamento de Personal podrá autorizar la ampliación de dichos periodos por el tiempo que juzgue necesario en cada caso, en función de dichas circunstancias.

Para todos aquellos supuestos no específicamente contemplados en el presente Convenio, se estará a lo que sobre los mismos establezca la legislación vigente en cada momento.

17. Concepto de desplazamiento fuera del lugar de residencia: Se entenderá que ha existido tal desplazamiento cuando éste se realice a una distancia superior a 200 kilómetros, en todos los permisos en que se contempla dicha circunstancia.

Se exceptúa esta norma para los casos de enfermedad grave de familiares contemplado en el apartado 2 para los trabajadores de los Centros de trabajo de Rivabellosa y Port-Bou; para dichos trabajadores se considerará desplazamiento fuera del lugar de residencia, con la concesión de un máximo de tres días naturales de permiso, las siguientes distancias:

Trabajadores de Rivabellosa: 80 kilómetros.

Trabajadores de Port-Bou: 60 kilómetros.

La distancia, respectivamente de Miranda de Ebro a Valladolid y de Port-Bou a Barcelona se considerarán, a los efectos del contenido de este punto, como superiores a 200 kilómetros.

Normas para la concesión de permisos.—Los peticionarios de la concesión de licencias reflejadas en los puntos anteriores de este artículo estarán obligados a presentar los justificantes razonables que les exija la Empresa en el plazo más breve posible, y en el supuesto de no cumplimentar este requisito perderá el derecho a la licencia y los días de ausencia se considerarán como faltas injustificadas al trabajo.

Art. 16. *Licencia sin sueldo.*—En caso extraordinario, debidamente acreditado, se podrán conceder licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes, con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

Art. 17. *Excedencias.*—1. El trabajador fijo en plantilla que tenga una antigüedad mínima en la Empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un periodo no menor a dos años y no mayor de cinco años.

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

El tiempo que el trabajador permanece en excedencia voluntaria no será computable a ningún efecto.

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

La petición de excedencia se formulará por escrito y con un mes de antelación, como mínimo, la reincorporación deberá ser solicitada igualmente con un mes de antelación a la fecha de finalización del disfrute de la excedencia y también por escrito.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa.

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

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

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

3. Excedencia por maternidad.—Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa.

4. Servicio militar.—El personal incorporado a filas tendrá derecho a una excedencia por el periodo que dure aquél. Durante su estancia en

el Ejército percibirá de la Empresa las gratificaciones extraordinarias reglamentarias y devengará dicho periodo a efectos de antigüedad.

En el caso de que obtuviese del Ejército un permiso temporal ininterrumpido superior a un mes podrá solicitar de la Empresa su reincorporación temporal, siempre que se encuentre en posesión de un permiso de la Autoridad militar para poder trabajar, el cual le será concedido siempre que el interesado se pueda dedicar a la jornada laboral diaria que la Empresa en ese momento necesite.

En el caso de que el interesado, una vez finalizado su servicio militar, no se reincorpore en el plazo de treinta días naturales después de finalizado aquél, se considerará que renuncia a su plaza en la Empresa.

CAPITULO IV

Ingresos, promoción y formación en el trabajo

Art. 18. *Ingresos.*—El empresario comunicará a los representantes legales de los trabajadores el o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de la prueba de selección.

Se realizarán las pruebas de ingreso que se consideren oportunas y se clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado.

Los nuevos ingresos se realizarán con la consideración debida a la promoción profesional interna.

Art. 19. *Promoción en el trabajo.*

Ascensos.—Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

A) El ascenso de los trabajadores a puestos de trabajo que impliquen mando de confianza, serán de libre designación por la Dirección.

B) Para ascender a una categoría superior, se establecerán sistemas de carácter lo más objetivo posible, tomando como referencia los siguientes valores:

- Cantidad de trabajo.
- Calidad de trabajo.
- Aptitudes profesionales.
- Sentido de la responsabilidad.
- Actitud personal.

C) En idénticas condiciones de idoneidad, se adjudicará el ascenso al más antiguo.

Los firmantes del presente Convenio se comprometen a buscar un sistema de valoración del personal, que contemplando los parámetros citados en el punto B), satisfagan tanto a la parte social como a la económica.

El plazo para la realización de lo expresado en el párrafo anterior, se fija en dos meses y medio, es decir, para finales de mayo próximo.

Trabajos en distinta categoría:

La Empresa por necesidades organizativas o productivas podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos o tareas de una categoría distinta a la suya, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Estos cambios serán comunicados al Comité de Empresa.

Cuando se trate de una categoría superior, este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad profesional o accidente de trabajo.

La retribución en tanto se desempeñe trabajo en categoría superior, será la correspondiente al mismo. En caso de que un trabajador ocupe puestos de categoría superior a seis meses continuados u ocho alternos, se estará a lo que en esta materia disponga la Ley.

Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva se tuviera que destinar a un trabajador a una categoría inferior, el cambio se realizará por el tiempo indispensable y esta situación no podrá prolongarse más de tres meses ininterrumpidos, conservando, en todo caso, la retribución correspondiente a su categoría de origen. La Empresa tratará de evitar reiterar dicho cambio a un mismo trabajador. Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario se acondicionará según la nueva categoría.

Puestos a cubrir:

La Empresa dará prioridad a los posibles aspirantes al puesto a cubrir, entendiéndose que tales personas puedan ser trabajadores de «Talgo» o «Invasives» y que el puesto a cubrir lo sea igualmente en ambas Empresas.

Para los puestos que no sean cubiertos por personal de plantilla, tendrán preferencia los hijos e hijas de dicho personal, en igualdad de condiciones.

Art. 20. *Formación en el trabajo.*—La Empresa facilitará los cursos de formación necesarios, para la adecuación y reciclaje de los trabajadores, tanto para la adaptación a las nuevas actividades de la Empresa como para cubrir los distintos puestos de trabajo. Estos cursos serán a cargo de la Empresa al 100 por 100.

Asimismo, la Empresa otorgará una compensación económica por el estudio de los idiomas francés o inglés para todo el personal que los realice por necesidades de la Empresa o que por propia iniciativa desee estudiar dichos idiomas. Para ello, se establecen las siguientes condiciones en la percepción de la compensación económica, con arreglo a las modalidades de estudio descritas a continuación:

- A) Estudio individual sin horarios establecidos.
- B) Estudio por academia, institutos, escuelas, etc.
- C) Estudios en forma colectiva.

A) Estudio individual. Entendiendo como tal, los estudios realizados por correspondencia (cursos en cassette, discos o vídeo), teniendo plena libertad de poder establecer de una manera individual su plan de estudio del modo más adecuado a sus necesidades particulares.

B) En los casos de estudios por academia, instituto, escuela, etc., éstos estarán supeditados a las normas establecidas por los propios centros de estudios.

C) Los estudios en forma colectiva podrán efectuarse de dos formas, una dentro de los locales de la Empresa (siendo en este caso necesaria la autorización correspondiente) o fuera del recinto de la Empresa.

En cualquiera de los tres apartados especificados, es condición indispensable para poder acogerse a esta compensación, superar un examen determinado por la Empresa (consistiendo el examen en mantener una conversación a un nivel normal). En caso de ser superado el mismo, se abonará el 75 por 100 del valor de los recibos mensuales o factura del material de estudio presentado, con una antigüedad máxima de tres años, hasta un valor de 150.000 pesetas líquidas a percibir, no entrando en el apartado de estudio, el precio de magnetófono, tocadisco o vídeo.

El personal que una vez superado el examen, no haya alcanzado la cantidad establecida, podrá seguir presentando recibos en concepto de mantenimiento o superación del idioma hasta agotar la cuota establecida. En cualquiera de los casos, el tiempo empleado para los estudios será siempre fuera de las horas de trabajo.

Para el personal que tenga un conocimiento del idioma igual o superior al exigido para pasar el examen, y desee estudiar para perfeccionarlo, podrá hacer uso de la compensación económica establecida.

Cualquier otro caso no recogido en esta normativa, será estudiado por la Dirección de la Empresa.

En los casos de trabajos en práctica para la formación y de aprendizaje, no se aplicará lo previsto en el artículo 19 de su apartado «Trabajos de distinta categoría».

Art. 21. *Garantía de trabajo.*—La Empresa, con el mismo espíritu manifestado hasta el momento, se compromete a mantener los puestos de los trabajadores fijos actualmente existentes en la medida de lo posible.

Art. 22. *Objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo.*—Los firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada, los siguientes puntos:

Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a su condición de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas, tanto para las mujeres como para los hombres.

Para el logro de estos objetivos, se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los fondos nacionales e internacionales.

CAPITULO V

Estructura salarial

Art. 23. *Retribuciones.*—Las retribuciones del personal afectado por este Convenio se ajustarán a los siguientes conceptos:

- A) Sueldo base.
- B) Plus de Convenio.
- C) Complemento calificación personal.
- D) Carencia incentivo.
- E) Antigüedad.
- F) Ayuda familiar.
- G) Plus de asistencia y puntualidad.

Las cuantías de estos conceptos quedan recogidos en el anexo B adjunto.

Art. 24. *Antigüedad.*—El complemento de antigüedad estará compuesto por los siguientes conceptos:

A) *Antigüedad consolidada.*—La antigüedad establecida actualmente en quinquenios, se convierte en trienios, mediante las equivalencias determinadas en el anexo C, que se adjunta.

El número de trienios reconocidos tras la conversión, mediante el sistema establecido, se conceptuará como antigüedad consolidada.

Los años de antigüedad que sobrepasen actualmente de los quinquenios, se computarán según el nuevo sistema para determinación del siguiente trienio en el número de los que tuviese reconocidos tras la conversión.

B) *Nuevos trienios.*—Comenzarán a devengarse el 1 de enero de cada año para el personal que haya ingresado en el primer semestre del año, y el 1 de enero del año siguiente, para quien haya ingresado en el segundo semestre.

En el supuesto de que algún trabajador tuviese percepciones más beneficiosas en este concepto, se estará a lo dispuesto en el artículo 5.º de este Convenio.

La Empresa estudiará alguna forma de reconocimiento al personal que cumpla o haya cumplido veinticinco años al servicio de la Empresa.

Art. 25. *Pagas extraordinarias.*—Los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias, una en el mes de julio y otra en el mes de diciembre, que se harán efectivas, la primera, junto con la nómina del mes de junio, y la segunda, antes del 20 de diciembre. Su cuantía será el salario bruto mensual, más la ayuda familiar.

Art. 26. *Plus de asistencia y puntualidad.*—Queda establecido como un premio mensual individual, con independencia de las categorías profesionales, por un importe de 1.000 pesetas, que se otorgará a todo aquel que durante el mes no haya tenido ninguna falta en el trabajo.

En el mes de ingreso en la Empresa, sólo se percibirá este premio cuando el alta se produzca en el primer día laborable del mes correspondiente. Tampoco se percibirá en el mes de baja de la Empresa, excepto cuando ésta se produzca el último día laborable del mes.

La falta de puntualidad en la entrada al trabajo, superior en cinco minutos, supondrá una deducción de 100 pesetas por cada media hora en el importe del premio, sin perjuicio de la aplicación del capítulo de sanciones contenido en el presente Convenio.

En el caso de que la ausencia al trabajo sea por enfermedad, así como permisos por asistencia a consultas médicas, la deducción será de 100 pesetas hora, siendo justificadas dichas ausencias mediante el parte de baja formulado por el Médico de Empresa.

En el caso de que la ausencia al trabajo sea por accidente, no tendrá deducción, siendo justificada dicha ausencia mediante el parte de baja o el formulado por el Médico de Empresa.

Art. 27. *Pago de haberes.*—El pago de haberes o salario será mensual, dentro del mes de su devengo. Dicho pago podrá realizarse mediante cheque u otra modalidad similar a través de Entidades bancarias, y se efectuará cinco días antes del último día de cada mes.

CAPITULO VI

Dietsas o viajes e incidencias

Art. 28. *Dietsas.*—Los trabajadores que, por necesidad y orden de la Empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas en las que radique su Centro de trabajo, devengarán dieta, media dieta o cuarto de dieta.

Se pagarán las dietas por días completos o por fracciones de día, cuando éste no sea completo. En este último caso, la dieta se divide en cuartos, cubriendo un cuarto la comida o la cena y un medio el alojamiento y desayuno, pagándose uno o dos de estos tres conceptos.

Dicha dieta queda fijada conforme a las cuantías que se establecen en el anexo H.

Estas dietas se entienden para estancias no superiores a treinta días. Para períodos superiores al indicado, se establecerá una dieta especial para cada caso.

Se tendrá derecho a cobrar un cuarto de la dieta correspondiente a la comida, si al iniciar el viaje es preciso salir del domicilio antes de las catorce horas, o si al regreso, no puede llegarse al domicilio antes de las dieciséis horas. No se abonará en el caso que la hora de llegada esté próxima a la establecida como tope y no se haya efectuado parada para comer.

Asimismo, se tendrá derecho a un cuarto de dieta correspondiente a la cena, si se sale del domicilio antes de las veintidós horas o no se llega al mismo antes de las veinticuatro horas.

En los casos en que los trabajos se realicen en locales que no sean habituales, la Empresa ha de abonar siempre los gastos de locomoción o proporcionar los medios adecuados de desplazamiento.

Art. 29. *Viajes por incidencias.*—Cuando un trabajador tenga que realizar un desplazamiento por una incidencia, el tiempo será compensado o abonado, según los siguientes conceptos:

- A) Cuando el viaje se realice en coche o tren-butaca, el tiempo se abonará al 100 por 100.

B) Cuando el viaje se realice en coche-cama, el tiempo se computará al 50 por 100 de la hora ordinaria diurna.

C) Las horas que se realicen a partir de las veintidós horas serán consideradas nocturnas, a no ser que haya una interrupción de la jornada superior a cuatro horas.

D) Cuando se desplacen varios trabajadores por la misma incidencia, a efectos de la determinación de la cuantía de la dieta, se aplicará el valor medio de las dietas de los trabajadores que hayan intervenido en dicha incidencia.

Art. 30. *Viajes por ferrocarril.*—Siempre que no se especifique lo contrario, los viajes se harán de la siguiente forma:

A) De día, se realizará en primera clase.

B) De noche, en cama individual, a excepción de si el viaje lo efectúa con otro compañero, en cuyo caso ha de utilizarse cabina doble; si fuese un grupo mayor, se completarían en grupos para ocupar camas dobles; si el grupo fuese número impar, uno de ellos ocuparía cama individual.

Estos viajes, tanto la ida como la vuelta, serán por cuenta de la Empresa.

Art. 31. *Viajes en automóvil.*—Todos los desplazamientos en este medio de transporte se realizarán en los vehículos y con el conductor por cuenta de la Empresa.

Cuando las circunstancias lo aconsejen, y previa autorización de la Dirección, se podrá viajar en automóvil propio por cuenta de la Empresa.

En estos casos, el titular está obligado a llevar consigo hasta otros tres empleados que se le designen y cobrará un canon por kilómetro. Este canon se establece para cualquier tipo de vehículo en 25 ptas/km.

Normalización de kilómetros:

Montalbán-Aravaca: 12 kilómetros.

Montalbán-Las Matas: 27 kilómetros.

Aravaca-Las Matas: 17 kilómetros.

Miranda de Ebro-Rivabellosa: 6 kilómetros.

Art. 32. *Llamadas por incidencias en el Centro de trabajo.*—Cuando el trabajador, estando en su domicilio, sea requerido por una avería o incidencia de trenes o necesidades de servicio, bien sea en la base o fuera de ella, se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

1. Si el trabajador tiene la jornada cumplimentada perteneciente al día de la fecha y no han transcurrido doce horas desde la finalización de la misma tendrá derecho a la retribución de una hora, llamada de compensación, que será la que inicie el comienzo de la jornada, y además le serán abonados los kilómetros efectuados por su vehículo desde su domicilio a la base o al lugar al que sea requerida su presencia, como así mismo la vuelta. En caso de no disponer de vehículo y serle indicado por la Jefatura que haya solicitado su presencia que tome un taxi, el importe de la factura le será reintegrado en su totalidad.

2. Si el trabajador no tiene la jornada cumplimentada o han transcurrido más de doce horas tendrá derecho al pago de kilómetros, desde su domicilio a la base o lugar donde sea requerida su presencia, como así mismo la vuelta; si no dispone de vehículo y le es indicado por su Jefatura para que tome un taxi, el importe de la factura le será abonado íntegramente.

Art. 33. *Cambios de turnos.*—En los cambios de turno programados por el periodo de una quincena o una semana, el comienzo de la jornada de noche se efectuará siempre la noche del viernes o sábado para iniciar la jornada del sábado o domingo. Para lo cual el trabajador descansará, a cuenta de sus descansos dominicales atrasados, la jornada del viernes o del sábado; en caso de carecer de dichos descansos atrasados se podrá aplicar descanso adelantado, no pudiendo emplearse en ningún caso días de vacaciones.

En los casos imprevistos que sea necesario la incorporación al turno de noche de trabajadores que estén en el turno de mañana (seis horas treinta minutos o seis horas cuarenta y cinco minutos) o en la jornada llamada de tarde (diez horas), siempre que no hayan transcurrido más de doce horas desde que dejó la jornada hasta el comienzo de la siguiente, le será abonada una hora como compensación, entendiéndose que estos cambios han de ser siempre por un hecho imprevisto y no como turno programado.

Se entiende como hecho imprevisto el acaecido el mismo día que se desarrolla el suceso.

CAPITULO VII

Régimen social

Art. 34. *Anticipos.*—La Empresa establece los siguientes tipos de anticipos:

1. Anticipo normal.
2. Anticipo para gastos extraordinarios.
3. Anticipo para vivienda sin interés.
4. Anticipo para vivienda con interés.

Para solicitar cualquiera de estos anticipos el interesado alegará las razones que motivan su solicitud, siempre que esté dentro de las condiciones más adelante reseñadas por cada tipo de anticipo, siendo éste concedido cuando las razones son justificadas:

1. Anticipo normal: Alcanzándose la cifra máxima de una mensualidad, entendiéndose como tal el sueldo bruto, sin incluir ayuda familiar. El reintegro de este anticipo será del 10 por 100 sobre el salario bruto en el cobro de la mensualidad y el 25 por 100 sobre el importe bruto en las pagas extraordinarias.

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

Este tipo de anticipo es compatible con los especificados en los artículos siguientes. En caso de tener concedido este anticipo y no tenerlo liquidado totalmente podrá pedirse otro por la diferencia entre la mensualidad y la parte pendiente de devolución.

Este nuevo anticipo producirá un segundo reintegro acumulable al primero y por el mismo porcentaje.

2. Anticipo por gastos extraordinarios: Alcanzará la cifra máxima de cuatro mensualidades, entendiéndose como tal el sueldo bruto sin incluir ayuda familiar, y con un tope máximo de 400.000 pesetas.

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

Este anticipo podrá concederse por alguna de las siguientes razones:

A) Enfermedad, intervención quirúrgica propia o de familiares de primer grado.

B) Matrimonio del interesado.

Es condición indispensable tener una antigüedad en la Empresa de dos años y ser fijo en plantilla.

3. Anticipo para vivienda sin interés: Alcanzará la cuantía máxima de 400.000 pesetas para todos los casos, independientemente de la categoría.

El reintegro de este anticipo será del 5 por 100 en el cobro de la mensualidad y del 25 por 100 en las pagas extraordinarias.

Este tipo de anticipo sólo se concederá una vez, teniendo que justificarse la compra de la vivienda a nombre del trabajador.

Es condición indispensable, que el solicitante tenga en la Empresa una antigüedad mínima de dos años y ser fijo en plantilla.

4. Anticipo para vivienda con interés: La Empresa podrá conceder un préstamo con interés por un importe máximo de seis mensualidades, entendiéndose como tales el sueldo bruto sin incluir ayuda familiar y con un tope máximo de 1.000.000 de pesetas.

Dicho préstamo devengará un interés que será aplicable al final de cada año sobre el saldo medio del préstamo en el periodo de aplicación, interés que se acumulará anualmente al principal, pasándose la correspondiente nota de cargo al interesado.

Dicho interés estará fijado en el coste real de crédito bancario para la Empresa, según las fluctuaciones de dicho costo.

El importe del préstamo y de sus intereses acumulados serán reintegrados a la Empresa mediante deducción mensual de los haberes del interesado del 2,5 por 100 del principal, con lo que quedará totalmente amortizado en un plazo aproximado de seis años.

Es condición indispensable que el solicitante tenga en la Empresa una antigüedad mínima de dos años y ser fijo en plantilla.

Art. 35. *Seguro de vida.*—Al objeto de elevar las prestaciones de la Seguridad Social por las contingencias de muerte e invalidez permanente absoluta la Empresa establece unas pólizas de seguro:

A) Seguro Colectivo Temporal, renovable anualmente, con objeto de proporcionar al trabajador cabeza de familia o, en su caso, a su conyuge, viuda e hijos un complemento a las pensiones que por invalidez o viudedad y orfandad otorga la Seguridad Social, garantizando el mínimo establecido según las fórmulas que se indican a continuación:

SLI = Salario límite inferior = Peón Aravaca.
 SLS = Salario límite superior = Peón Aravaca × 3.
 SMA = Salario máximo asegurado = Peón Aravaca × 4.5.
 PSI = Porcentaje salario inferior = 75.
 PSS = Porcentaje salario superior = 50.
 S = Salario.
 P = Porcentaje a aplicar.

Si $S < SLI$ $P = 75$.

Si $S > SLS$ $P = 50$.

Si $S > SMA$ $P = 50$ sobre SMA.

Si $S > SLI$ y $S < SLS$:

$$P = \frac{(S - SLI) \cdot (PSS - PSI)}{SLS - SLI} + PSI$$

Dicho seguro ampara asimismo en las condiciones señaladas a los trabajadores con hijos hasta la mayoría de edad de los mismos.

B) Para los solteros-as sin hijos o viudos-as sin hijos y casadas sin hijos menores de edad, hay contratado un Seguro de Vida e Incapacidad Permanente Absoluta de 500.000 pesetas.

En el caso de accidente la indemnización será de 1.000.000 de pesetas.

Las primas de estos seguros corren en su totalidad a cargo de la Empresa.

Art. 36. *Entidad colaboradora.*—«Patentes Talgo, Sociedad Anónima», está autorizada para participar en la gestión de la Seguridad Social, para este fin, con el nombre de «Empresa Colaboradora de la Seguridad Social número 462»:

1. Están inscritos como asegurados, todos los trabajadores de la Empresa, con las siguientes coberturas:

a) Enfermedad común, accidentes no laborales, enfermedades profesionales y accidentes laborales, los trabajadores de los Centros de trabajo de la Comunidad Autónoma de Madrid.

b) Enfermedades profesionales y accidentes laborales, todos los trabajadores de la Empresa.

c) Asistencia ambulatoria en enfermedad común y accidentes no laborales, todos los pensionistas.

2. Pueden ser beneficiarios de este concierto:

a) El asegurado.

b) Su cónyuge.

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

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

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

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

4. Prestaciones sociales.—Según los anexos D, E y F adjuntos.

5. La Empresa se compromete a mantener durante la vigencia del presente Convenio y para todos los Centros de trabajo, que no están acogidos a los beneficios de la Entidad colaboradora, el actual sistema que tiene establecido en cada Centro de trabajo.

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

Art. 37. *Fondo social y club de tiempo libre.*—La cantidad que la Empresa aporta para el fondo social queda fijada en 500 pesetas por trabajador y mes.

Para el desarrollo de las actividades del tiempo libre del trabajador existe un club de tiempo libre con su propio régimen de funcionamiento, al cual la Empresa dará una aportación de 150 pesetas por asociado a través del fondo social, independientemente de la cuota aportada por los socios.

Este club tiene como misión primordial la de ser guía de ocio o del aprovechamiento del tiempo libre, en actividades de tipo cultural, artístico y deportivo, dentro de un marco de convivencia, creando una dinámica de grupo y unas actividades a distintos niveles de edades.

El fondo social se destinará a los fines sociales que sean determinados por los Comités de Empresa.

Art. 38. *Ayuda para comidas.*—La Empresa aportará una ayuda económica para comedor a todos aquellos trabajadores que, por su jornada laboral o por tener que prolongar su jornada a causa de necesidades del servicio, hagan uso de aquél.

Esta aportación queda fijada en las siguientes cuantías:

Desayuno: 30 pesetas.

Comida: 130 pesetas por turno de trabajo.

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

Art. 39. *Servicio de autobuses.*—La Empresa se compromete a mantener el actual sistema de transporte para la entrada y salida al trabajo para cada Centro.

Los gráficos se adjuntan en el anexo G.

Art. 40. *Plus de transporte.*—A los trabajadores que tengan los turnos de media mañana y tarde se les abonará el importe de los billetes del transporte público (sin previo justificante), debiendo el Jefe del Departamento firmar el visto bueno de haberse efectuado la jornada.

Art. 41. *Asignación por matrimonio y nacimiento de hijos.*—Todo el personal de plantilla percibirá un premio de 6.000 pesetas en caso de

matrimonio, previa presentación del Libro de Familia al Departamento de Personal.

En caso de nacimiento de hijos, con el mismo requisito, la asignación será de 3.000 pesetas, se incluya o no en la cartilla de la Seguridad Social; si el padre y la madre son trabajadores de la Empresa, este premio sólo se dará a uno de ellos.

Art. 42. *Pensiones de jubilación.*—Manteniendo las situaciones existentes en este momento a título personal y de los trabajadores cuya jubilación se produzca durante la vigencia del presente Convenio, ambas partes se comprometen a proceder al estudio de un posible plan de pensiones durante dicha vigencia, pactándose expresamente que, en el momento que entrase en vigor dicho plan, el actual sistema quedará sustituido por el mismo.

CAPITULO VIII

Seguridad e higiene

Art. 43. *Seguridad e higiene en el trabajo.*—1. El trabajador tendrá derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

Tiene asimismo el derecho de participar en la formulación de la política de prevención en su Centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de la misma, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia, esto es, de los Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo.

2. La Empresa está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad e higiene en sus Centros de trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento en este último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

3. La formulación de la política de seguridad e higiene en un Centro de trabajo partirá del análisis estadístico y causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación de riesgos y de agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizados hasta el momento; dicha política de seguridad o protección se planificará anualmente para cada Centro de trabajo en que se realicen tareas o funciones de producción técnica y proceso de datos y con periodicidad trianual en oficinas y Centros de trabajo administrativo. En todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia y para poner en práctica sistemas o medidas eficaces de prevención y protección frente a los mismos, de mejora del medio ambiente de trabajo y de adaptación de los locales y puestos de trabajo. Incluirá, asimismo, los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

4. Para la elaboración de los planes y programas de seguridad e higiene, así como para su realización y puesta en práctica, los diferentes Centros de trabajo podrán disponer de equipos y medios técnicos especializados, cuando sea posible y aconsejable por su dimensión o por la intensidad de sus problemas de seguridad e higiene. En caso de no disponer de tales medios propios, solicitarán la cooperación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, fundamentalmente en lo referente a la planificación, estudios y proyectos preventivos, y de sistemas de seguridad o protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especializada y cuantas otras medidas técnicas sean necesarias.

5. Los Comités de Seguridad e Higiene son los órganos internos especializados de participación en esta materia. Se constituirán en todos los Centros de trabajo.

La composición del Comité de Seguridad e Higiene será conforme a las normas reguladoras en esta materia, siendo la representación de los trabajadores en el mismo designada por el Comité correspondiente, órgano éste al que corresponde la representación y la defensa de los intereses de los trabajadores, también en materia de seguridad e higiene, y las competencias reconocidas en el artículo 64, párrafos 1.7, 1.8 y 1.11, del Estatuto de los Trabajadores, así como las previstas en el artículo 19.5 del mismo.

6. La Empresa facilitará gratuitamente a los trabajadores las medidas de protección personal adecuadas a los trabajos que realicen, así como ropa de trabajo una vez al año para aquellos menesteres que los requieran.

Al personal que maneja productos químicos o realiza trabajos a la intemperie se le proporcionará ropa y calzado adecuado para su trabajo.

7. En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la Ley y Reglamento sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo.

CAPITULO IX

Régimen disciplinario

Art. 44. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Art. 45. *Graduación de faltas.*—Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

Art. 46. *Faltas leves.*—Se considerarán leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el periodo de un mes.
2. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. El abandono del servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causare perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo o limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
9. Retrasarse en el envío de la baja médica oficial, en caso de enfermedad, o de los sucesivos partes de confirmación de baja, siempre que sea por causa imputable al trabajador.
10. Prepararse para la salida antes de la terminación de la jornada laboral.
11. La realización de actos ajenos al servicio.
12. La inexactitud intencionada en los datos, partes o informes que hayan de facilitarse a los mandos o a otras secciones, departamentos o servicios, cuando no puedan producirse perjuicios.
13. Cualquier otra trasgresión de la buena fe contractual de carácter leve.

Art. 47. *Faltas graves.*—Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de treinta días.
2. Faltar de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que pueden afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
8. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
9. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la Empresa.
10. La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
11. Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
12. La permuta de turno, servicios, puestos, sin autorización de los mandos correspondientes, cuando de ello se derive perjuicio para el servicio o la Empresa.
13. En el desempeño del puesto, tener una actuación, en relación con personal ajeno a la Empresa, de forma tan incorrecta que quede dañado el buen prestigio y nombre de ésta.
14. Extralimitación en las funciones encomendadas.

15. Incumplir instrucciones expresas en materia de seguridad e higiene.

16. Los malos tratos de palabra a los mandos, subordinados, compañeros o terceros, dentro del Centro de trabajo, cuando no revistan especial gravedad.

17. La simulación de enfermedad o accidente.

18. Disfrutar de permiso o licencia autorizados por la Empresa, habiéndose comprobado posteriormente la inexistencia o falsedad de la causa alegada para su concesión. Asimismo, la no justificación documental de la causa que la motivó, en los plazos establecidos reglamentariamente en la Empresa.

Art. 48. *Faltas muy graves.*—Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

Art. 49. *Régimen de sanciones.*—Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.

La Empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores de toda sanción por falta muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma podrá dilatarse hasta seis meses después de la fecha de la imposición de aquélla.

Art. 50. Sanciones.—Las sanciones máximas que podrá imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

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

B) Por faltas graves:

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

C) Por faltas muy graves:

Inhabilitación por un periodo no superior a dos años para ascender de categoría.
Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.
Traslado forzoso a otra localidad.
Despido.

Art. 51. Prescripción:

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

Todas ellas a partir de la fecha en que la Dirección tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Art. 52. Pliego de descargo.—El trabajador sancionado podrá presentar pliego de descargo en el plazo de diez días a partir de la fecha de la comunicación de la sanción.

Art. 53. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

CAPITULO X

Derechos sindicales

Art. 54. Derechos sindicales.—La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa. No podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de afiliación o su actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información todas aquellas Empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

En los Centros de trabajo existirán tableros de anuncio en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección o Titularidad del Centro.

Art. 55. Cuota sindical.—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales que cuenten con implantación en la Empresa, ésta descontará en la nómina mensual de aquéllos el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la aplicación de tal descuento remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden para practicar el mismo, la Central Sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas deducciones a partir del mes siguiente de recibir la comunicación. Para que pueda suspender dicho descuento, el trabajador deberá comunicarlo a la Empresa en el mes anterior a aquel en que el mismo deba quedar sin efecto.

La Dirección de la Empresa entregará copia de las transferencias a la representación sindical, si la hubiere.

Art. 56. Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos.—Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna Empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación.

Art. 57. Comités de Empresa:

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

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

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

Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

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

En función de la materia que se trate:

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

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

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

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

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

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

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

La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

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

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

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

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

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

II. Garantías:

A) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto del Trabajador.

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

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

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

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

D) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine, formando una bolsa mensual de las mismas.

La Empresa permitirá la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal entre los miembros de una misma Central Sindical, sin rebasar el máximo total que determine la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

En el supuesto de que un representante sindical durante el periodo temporal de vigencia de este Convenio, es decir, desde 1 de enero de 1988, cause baja en la Central Sindical por la que fue elegido, podrá acumular las horas sindicales que individualmente le correspondan a otro y otros representantes sindicales, ni, en consecuencia, a otra Central Sindical distinta de aquella por la que fue elegido.

Asimismo no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembro del Comité, como componentes de Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de «Patentes Talgo, Sociedad Anónima» e «Invastesa», por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones.

E) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

Art. 58 *Prácticas antisindicales.*—En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

Lo aquí pactado mantendrá la vigencia general de dos años, salvo que en el transcurso de dicho periodo medie una Ley acerca de este tema, en cuyo caso la partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto de esta materia.

DISPOSICION FINAL PRIMERA

Régimen especial. Departamento de Circulación

Integran este Departamento aquellos trabajadores que acompañan a los trenes en su recorrido y tienen como misión su control, reparación y mantenimiento. Además de estar acogidos al presente Convenio, su responsabilidad se extiende, entre otros cometidos, a los siguientes:

- Ejercer la vigilancia de los diferentes mecanismos del tren para su perfecto control y funcionamiento.
- Efectuar las reparaciones pertinentes, que sirven para finalizar el viaje, tanto en marcha como en los destinos, así como la revisión del tren.
- Valer por el buen mantenimiento de limpieza de los diferentes coches y servicios del tren.
- Falicitación información de interés a los viajeros, como enlaces, horarios, asimismo confeccionar partes de averías y conservación que se deriven de la propia ruta.
- Atender el funcionamiento de megafonía y explotación del vídeo.
- Realizar tareas de mantenimiento preventivo.
- Realizar tareas de atención al viajero.

Esta relación, meramente enunciativa y no exhaustiva de tareas y responsabilidades, se complementará con cualesquiera otras tareas que puedan requerirse, tanto por modificaciones técnicas de material como nuevas necesidades del servicio, cuyo orden de prioridad definirá la Empresa, además de las que se recogen en el «Reglamento del Mecánico en Ruta».

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

Normativas de gráficos

- La Dirección confeccionará los gráficos relativos a los mecánicos en rutas de acuerdo con las normas pactadas en el presente Convenio, pudiendo ser impugnados por los representantes en caso de que estimen que se infringe lo pactado.
- Se incluirán en el gráfico las reservas precisas que a juicio de la Dirección se prevean y las incidencias que se precisen.
- El turno del gráfico será rotativo y de obligado cumplimiento para todos los mecánicos, excepto en aquellos casos en que, por la

aptitud física, psíquica o de conocimientos, tanto profesionales como de idiomas, etc., de dicho colectivo, puedan alterarse dichos turnos.

d) Dadas las características de cada centro de trabajo, los gráficos se realizarán de acuerdo con las necesidades de los mismos, sin perjuicio de los puntos anteriormente señalados.

e) En caso de viajes atípicos que se produjeran por incidencias o retrasos largos no grafiados se aplicará la misma normativa que al personal de taller.

Gastos de viaje

A) Las comidas, cenas y desayunos serán abonadas con el precio actual más el incremento salarial del presente Convenio.

B) El alquiler de los dormitorios utilizados por los mecánicos será por cuenta de la Empresa y serán lo suficientemente cómodos y contarán con los servicios necesarios para garantizar el descanso de los trabajadores.

Disposiciones transitorias

- Los uniformes de los mecánicos serán por cuenta de la Empresa.
- Será de aplicación en lo no previsto en estas disposiciones y en cuanto no se oponga a ellos el llamado Reglamento de Ruta.

DISPOSICION FINAL SEGUNDA

Revisión salarial para 1988

La revisión salarial para el año 1988 será del 5 por 100 sobre el salario bruto de 1987, incrementado en su caso por las revisiones de categorías efectuadas en el mes de enero de 1988.

DISPOSICION FINAL TERCERA

Comités Intercentros

Por el presente Convenio se constituirá el Comité Intercentros.

En la constitución de este Comité se guardará la proporcionalidad de las distintas candidaturas presentadas por las distintas opciones, según los resultados electorales dentro de la Empresa en las últimas elecciones.

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

Sin perjuicio de las funciones propias de los Comités de Empresa de los distintos Centros de trabajo y para conocer las cuestiones de carácter general que no puedan tratarse a nivel de Centros de trabajo, se crea el Comité Intercentros, compuesto por un máximo de 13 miembros.

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

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

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

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

Una vez establecido el Comité Intercentros, en el plazo máximo de seis meses, está obligado a redactar el Reglamento de funcionamiento interno.

El domicilio social del Comité Intercentros queda fijado en la carretera de Húmera, sin número, kilómetro 1,500, Aravaca, 28023 Madrid.

Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio

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

Su composición será obligatoriamente de entre los miembros firmantes del presente Convenio, que conocerán preceptivamente de cuantas cuestiones puedan derivarse de la aplicación del mismo.

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

Ambas partes acuerdan someter a la Comisión de Interpretación y Vigilancia cuantas discrepancias, dudas y conflictos puedan producirse como consecuencia de la aplicación del presente Convenio con carácter previo a cualquier reclamación por la vía administrativa y jurisdiccional.

Esta Comisión ejercerá sus facultades sin perjuicio de las que corresponden a la jurisdicción competente.

ANEXO A
Horarios de los diferentes Centros de trabajo

	Entrada	Salida
Las Matas	7,00 h.	14,30 h. (*)
	10,00 h.	17,40 h.
	10,00 h.	14,30 h. (*)
	23,00 h.	6,30 h.
Rivabellosa Barcelona	6,45 h.	15,15 h.
	6,30 h.	11,30 h. (*)
	6,30 h.	14,00 h.
	7,00 h.	12,00 h. (*)
	10,00 h.	14,30 h. (*)
	10,00 h.	17,35 h.
	12,30 h.	17,30 h. (*)
	15,00 h.	22,30 h.
	16,00 h.	23,30 h.
	17,30 h.	22,30 h. (*)
Aravaca	18,30 h.	23,30 h. (*)
	22,30 h.	6,00 h.
	23,30 h.	7,00 h.
	6,30 h.	14,00 h.
	8,00 h.	13,00 h. (*)
	11,00 h.	19,00 h.
	14,00 h.	21,30 h.
	14,30 h.	19,00 h. (*)
	23,00 h.	6,30 h.
	0,30 h.	8,00 h.
El 24 y 31 de diciembre	7-8 h.	15,30 - 16,30 h.
	7-8 h.	14,00 - 16,30 h.
Montalbán	7-8 h.	15,30 - 16,30 h.
	7-8 h.	14,00 - 16,30 h.
Sábados	7-8 h.	15,30 - 16,30 h.
	7-8 h.	14,00 - 16,30 h.
Invastesa	7-8 h.	15,30 - 16,30 h.
	7-8 h.	14,00 - 16,30 h.

(*) Estos horarios son en días festivos

ANEXO B
Tabla salarial

Esta tabla será:

Salario actual + el incremento del 5 por 100 de la revisión para el año 1988.

ANEXO C

Tabla de equivalencias resultante del paso de quinquenios a trienios

- 1 Quinquenio = 2 Trienios.
- 2 Quinquenios = 4 Trienios.
- 3 Quinquenios = 5 Trienios.
- 4 Quinquenios = 7 Trienios.
- 5 Quinquenios = 9 Trienios.
- 6 Quinquenios = 10 Trienios.
- 7 Quinquenios = 12 Trienios.
- 8 Quinquenios = 14 Trienios.
- 9 Quinquenios = 15 Trienios.
- 10 Quinquenios = 17 Trienios.

El valor de cada trienio será del 3 por 100 del salario base.

Los años de antigüedad que actualmente sobrepasen de los quinquenios, se computarán para la determinación del siguiente trienio.

ANEXO D
Prestaciones sociales

Gafas:

Monturas: El 75 por 100 de su valor real, hasta un máximo de 8.400 pesetas: 6.300 pesetas.

Nota: Una vez pagada una montura, deberá transcurrir un mínimo de cinco años para tener derecho a la prestación por otra.

Para los menores de quince años, este período queda establecido en tres años.

Cristales: El 75 por 100 de su valor real, hasta un máximo de 3.150 pesetas por cristal: 2.363 pesetas.

Cristales bifocales: El 75 por 100 de su valor real, hasta un máximo de 6.300 pesetas por cristal: 4.725 pesetas.

Lentillas: El 75 por 100 de su valor real, hasta un máximo de 7.350 pesetas por lentilla: 5.513 pesetas.

Dentaduras (Odontología y Ortodoncia): El 75 por 100 de su valor real, hasta un máximo de 78.750 pesetas: 59.063 pesetas.

Sonotones: El 75 por 100 de su valor real, hasta un máximo de 38.325 pesetas: 28.823 pesetas.

Nota: Esta prestación se concederá una sola vez.

Inyecciones: El 75 por 100 de su costo.

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

ANEXO E
Tarifas para prótesis

Se pagará el 75 por 100 de las correspondientes facturas sin que el líquido a pagar exceda las cantidades que se indican:

- Prótesis oculares: 37.800 pesetas.
- Prótesis mamarias: 15.750 pesetas.
- Corsé Michel: 31.500 pesetas.
- Corsé Milwaukee: 46.200 pesetas.
- Corsé Boston: 46.200 pesetas.
- Corsé Taylor: 46.200 pesetas.
- Corsé Stagnara: 46.200 pesetas.
- Silla de ruedas: 25.200 pesetas.
- Zapatos especiales: 17.850 pesetas.
- Piernas ortopédicas: 189.000 pesetas.
- Plantillas: 2.625 pesetas.
- Botas: 4.200 pesetas.
- Alza: 1.575 pesetas.
- Collarines: 2.625 pesetas.
- Bastones-Muletas: 2.625 pesetas.
- Fajas Ortopédicas: 12.600 pesetas.
- Bragueros: 7.350 pesetas.

ANEXO F

Tarifas para el pago de las prestaciones odontológicas

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

- Consulta, tratamiento de estomatitis y curas: 1.000 pesetas.
- Extracción simple: 1.500 pesetas.
- Radiografía intraoral: 900 pesetas.
- Muelas del juicio y extracciones complicadas: 2.500 pesetas.
- Obturaciones: 4.400 pesetas.
- Reconstrucciones: 4.800 pesetas.
- Reconstrucciones con tornillo, espiga o similares: 4.800 pesetas.
- Levantamiento puentes, coronas y similares: 2.500 pesetas.

B) Servicios por los que se paga el 75 por 100, considerando como base tope los precios que se detallan a continuación:

- Endodoncia:
- Incisivos: 7.350 pesetas.
- Molares: 9.660 pesetas.
- Premolares: 8.400 pesetas.
- En caso de sesiones especiales (por sesión): 1.050 pesetas.
- Limpieza de boca:
- Primera sesión: 2.415 pesetas.
- Segunda sesión: 1.260 pesetas.
- Fluorización (por sesión): 1.260 pesetas.

Prótesis fija:

- En oro (corona, colada, tinker, veneer o intermedia): 12.287 pesetas ± 683 pesetas.

- Incrustación, tope o similares: 1.785 a 2.835 pesetas.
- En resina, cada pieza: 6.827 pesetas.
- Corona Metal-resina, cada pieza: 9.557 pesetas.
- Corona Metal-resina especial, cada pieza: 10.923 pesetas.
- En porcelana, cada pieza: 19.115 pesetas.

Prótesis Profiláctica:

- Aparatos en aleación de cromo, cobalto y resina acrílica:
- De 3 a 5 piezas: 20.480 pesetas.
- A partir de 6 piezas: 27.306 pesetas.

Prótesis móviles:

- Completa (una sola arcada): 13.653 pesetas.
- Completa (superior e inferior): 27.306 pesetas.
- Composturas, por pieza: 2.390 pesetas.
- Si es resina especial según presupuesto.

ANEXO G

Líneas de autobuses establecidas en Aravaca

Línea 1:

- Calle San Marcelo.
- Plaza Corregidor-Alonso de Tobar.
- Plaza Pablo de Garnica.
- Calle Arrovo Fontarrón.

Calle Pablo de Neruda.
Calle Santillana del Mar.
Calle Portazgo.
San Diego.
Entrevías.
Avenida de Entrevías.
Puente Méndez Alvaro.
Plaza Legarpi.
Usera.
Plaza Marqués de Vadillo.
Talgo.

Línea 2:

Metro Simancas.
Cine «San Blas».
Cruz de los Caídos.
Canillas.
Pinar del Rey.
Plaza Santos Humosa.
Plaza Castilla.
Barrio del Pilar.
Calle Melchor Fernández Almagro.
Calle Melchor Fernández Almagro.
Calle Antonio Machado.
Calle Antonio Machado (esquina M. Maristas).
Calle Francos Rodríguez (esquina Villamil).
Cuatro Caminos.
Talgo.

Línea 3:

Calle Cáceres (cine «Estorib»).
Avenida del Oeste.
Calle Los Cantos.
Calle Polvoranca (avenida Generalísimo).
Calle Polvoranca (calle Matadero).
Avenida de Cantarranas.
Avenida de Lisboa (calle Porto Cristo).
Avenida de Lisboa (calle Carballido).
Parque Europa.
Cruce Semáforo carretera de Húmera.
Talgo.

Línea 4:

Calle General Millán Astray.
Calle Polvoranca.
Calle Parque Eugenia de Montijo.
Calle Nuestra Señora de la Luz.
Calle Illescas.
Calle Valmojado.
Calle Tembleque.
Batán.
Surbatán.
Paseo de Extremadura.
Talgo.

Línea 5:

Las Rozas.
Calle Asturias.
Avenida Reyes Católicos.
Plaza Colón.
Calle Zapateros.
Calle Antonio Becerril.
Calle Cirilo Palomo.
Calle Sagunto.
Plaza Vallet.
Calle Tahona.
Calle Almansa.
Avenida Juan XXIII.
Avenida General Mola.
Plaza del Rollo.
Guardia Civil.
Talgo.

Línea 6:

Plaza Villa-Fontana.
Calle Las Palmas.
Plaza del Pradillo.
Paseo de Murillo.
Parroquia.
Polideportivo.
Calle Velázquez.
Calle Goya.
Simago.
Carretera de Extremadura.
Talgo.

Líneas de autobuses establecidas en Las Matas

Línea 1:

Aluche - Suburbano.
Madrid - Estación Norte.
Aravaca - Camino Barrial con Osa Mayor.
Pozuelo Estación - Puente.
Pozuelo Pueblo - Carretera Carabanchel.
Majadahonda - La Mina.
Majadahonda - Jardiniños.
Las Rozas - Plaza.
Las Rozas - Los Arcos.
Pinar - Plaza Estación.
Base - Las Matas.

Línea 2:

Aluche - Suburbano.
Campamento - Cruce Colonia Arroyo Meaques.
Pozuelo Pueblo - Carretera Carabanchel - Veritas.
Majadahonda - La Mina.
Majadahonda - Jardiniños.
Las Rozas - Plaza.
Las Rozas - Los Arcos.
Base - Las Matas.

ANEXO H

Tabla de dietas por viajes
AÑO 1988

Sueldos brutos con antigüedad		Dietas completas	Media dieta alojamiento con desayuno (*)	Media dieta comida o cena	Sexta parte viaje nocturno tren
Más de	Hasta				
252.001		8.520	4.260	2.130	1.420
248.401	252.000	8.400	4.200	2.100	1.400
244.801	248.400	8.280	4.140	2.070	1.380
241.201	244.800	8.160	4.080	2.040	1.360
237.601	241.200	8.040	4.020	2.010	1.340
234.001	237.600	7.920	3.960	1.980	1.320
230.401	234.000	7.800	3.900	1.950	1.300
226.801	230.400	7.680	3.840	1.920	1.280
223.201	226.800	7.560	3.780	1.890	1.260
219.601	223.200	7.440	3.720	1.860	1.240
216.001	219.600	7.320	3.660	1.830	1.220
212.401	216.000	7.200	3.600	1.800	1.200
208.801	212.400	7.080	3.540	1.770	1.180
205.201	208.800	6.960	3.480	1.740	1.160
201.601	205.200	6.840	3.420	1.710	1.140
198.001	201.600	6.720	3.360	1.680	1.120
194.401	198.000	6.600	3.300	1.650	1.100
190.801	194.400	6.480	3.240	1.620	1.080
187.201	190.800	6.360	3.180	1.590	1.060
183.601	187.200	6.240	3.120	1.560	1.040
180.001	183.600	6.120	3.060	1.530	1.020
176.401	180.000	6.000	3.000	1.500	1.000
172.801	176.400	5.880	2.940	1.470	980
169.201	172.800	5.760	2.880	1.440	960
165.601	169.200	5.640	2.820	1.410	940
162.001	165.600	5.520	2.760	1.380	920
158.401	162.000	5.400	2.700	1.350	900
	158.400	5.280	2.640	1.320	880

(*) De la media dieta para alojamiento y desayuno, corresponde una sexta parte a desayuno (igual a un dozavo de la dieta total)

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

18323 ORDEN de 21 de julio de 1988 por la que se homologa un contrato-tipo de compraventa de cebolla con destino a deshidratación y que regirá hasta el 31 de diciembre de 1988.

Ilmo. Sr.: De conformidad con la propuesta elevada por la Dirección General de Política Alimentaria, relativa a la solicitud de homologación de un contrato-tipo de compraventa de cebolla con destino a deshidrata-