

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**19774** RESOLUCION de 10 de julio de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del II Convenio Colectivo de la Empresa «Patentes Talgo, Sociedad Anónima».

Visto el texto del II Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Patentes Talgo, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 2 de marzo de 1990, de una parte por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación y de otra por los distintos Comités de la misma en los Centros de trabajo afectados, 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, 10 de julio de 1990.—El Director general, Francisco J. González de Lena.

Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de la Empresa «Patentes Talgo, Sociedad Anónima».

## II CONVENIO COLECTIVO PATENTES TALGO, S. A.

### CAPITULO PRIMERO

#### AMBITOS DE APLICACION

**ARTICULO 1º - AMBITO TERRITORIAL.**—Este Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo de PATENTES TALGO, SOCIEDAD ANONIMA, en todo el territorio nacional.

**ARTICULO 2º - AMBITO PERSONAL.**— El presente Convenio afecta a todo el personal empleado en PATENTES TALGO, S.A.

Queda excluido de su ámbito, el personal con categoría 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.

**ARTICULO 3º - AMBITO TEMPORAL.**— El presente Convenio entrará en vigor a partir del día siguiente al de su publicación en el B.O.E., y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1991. No obstante, los aspectos económicos retrotraerán sus efectos a 1 de enero de 1990.

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.

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

Si no mediara la denuncia expresa, el Convenio se prorrogará en sus propios términos de año en año sin modificación alguna, a excepción del contenido retributivo que será revisado anualmente.

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

En el supuesto de que lo pactado en el presente Convenio fuera modificado por una disposición o norma con rango de Ley de ámbito estatal que incida en el contenido de dicho pacto, ambas partes se comprometen a realizar cuantas gestiones sean necesarias al objeto de

hacer la necesaria adaptación a la normativa legal vigente.

**ARTICULO 4º - VINCULACION A LA TOTALIDAD.**—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

**ARTICULO 5º - GARANTIAS PERSONALES.**—Se respetarán las situaciones personales más beneficiosas que, consideradas globalmente y en cómputo anual, excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente con carácter personal y sin perjuicio de que estas posibles diferencias sean susceptibles de compensación o de absorción por las mejoras, que en dichos casos pudieran proceder.

### CAPITULO SEGUNDO

#### ORGANIZACION DEL TRABAJO

**ARTICULO 6º - NORMA GENERAL.**—La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, y en la legislación vigente, corresponde a la Dirección de la Empresa, que la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto de que se delegasen facultades directivas, esta delegación se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciban dicha delegación, como por los que después sean destinatarios de las órdenes emitidas.

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. Con este objetivo, deberá existir mutua colaboración entre las partes integrantes de la Empresa: Dirección y trabajadores.

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

**ARTICULO 7º - LA ORGANIZACION DEL TRABAJO SE EXTENDERÁ, 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 10º del presente Convenio.

B) La fijación de la calidad admisible a lo largo del proceso de producción 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 la legislación laboral vigente.

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 correspondan a los trabajadores, de manera que puedan ser comprendidas con facilidad.

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

**ARTICULO 89 - SISTEMAS DE ORGANIZACION CIENTIFICA 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 mismo en la Empresa 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 Dirección de 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 mismo 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 tendrán en cuenta, entre otras, las siguientes etapas:

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

**ARTICULO 90 - REVISION DE TIEMPOS Y RENDIMIENTOS**

Se efectuarán por alguno de los hechos siguientes:

- A) Por reforma de los métodos, medios o procedimientos.
- B) Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.
- C) 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.
- D) Por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la representación legal de los trabajadores.

Si la revisión origina una disminución en los tiempos asignados, se establecerá un periodo 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.

**ARTICULO 100 - RENDIMIENTO NORMAL O MINIMO, HABITUAL Y OPTIMO 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 periodo de tiempo significativo.

Rendimiento óptimo es el 133, 100 u 80, en cada una de las escalas anteriormente citadas y equivalente a un caminar de 6,4 kilómetros/hora. Es un rendimiento que no perjudica la integridad de un trabajador normal, ni física ni psíquicamente, durante toda su vida laboral, ni tampoco le impide 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 y actividades o acerca de la aplicación de las técnicas de calificación de puestos de trabajo, serán objeto de examen conjunto por representantes de la Dirección de la Empresa y de los trabajadores y si hubiera desacuerdo, se estará a lo que disponga la autoridad competente en la materia.

**CAPITULO TERCERO**

**TIEMPO DE TRABAJO**

**ARTICULO 110 - JORNADA.**- Los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán una jornada laboral máxima anual de 1.799 horas de trabajo efectivo.

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

Se establecerá un calendario laboral en cada Centro de trabajo.

**ARTICULO 120 - HORAS DE PRESENCIA Y EXTRAORDINARIAS.**- Dada la estructura de la Empresa y teniendo en cuenta el carácter público de los servicios encomendados a la misma, se establecen los siguientes principios en esta materia:

**A) HORAS DE PRESENCIA:**

Tendrán esta consideración aquellas horas en las que el trabajador permanezca a disposición de la Empresa sin realizar un trabajo efectivo por motivos de desplazamientos en las incidencias que se regulan en el Artículo 30 del presente Convenio, tareas de preparación del trabajo de los demás, cursos de formación dentro de la Empresa, servicios de guardia y otras situaciones similares en las que el trabajador se encuentre a disposición de la Empresa. Estas horas serán computadas al 100%. Las horas de espera en los viajes por incidencias, así como las de desplazamiento en los viajes programados, en los que el trabajador no se encuentra a disposición de la Empresa, serán computadas al 50%.

**B) HORAS EXTRAORDINARIAS:**

**1. Horas de Fuerza mayor:**

Se considerarán como tales, las derivadas de los diferentes supuestos de fuerza mayor o caso fortuito, daños extraordinarios urgentes, averías de reparación inmediata que, aún programadas, circunstancias especiales obliguen a su realización urgente, así como cualesquiera otros supuestos análogos que por su trascendencia sean inevitables e inaplazables, así como las estrictamente necesarias para efectuar aquellos trabajos que por imprevisibles no puedan ser programados. La realización de estas horas extraordinarias se considerará de obligado cumplimiento.

## 2. Horas de carácter estructural.

Serán aquellas que deriven de la propia organización de la actividad productiva de la Empresa, como suplencias por ausencias imprevistas, cambios de turno, períodos punta de producción, trabajos de desarrollo técnico, puesta en servicio de nuevo material y reparaciones de averías imprevistas en instalaciones de Talleres y Oficinas, cuando la realización de dichas reparaciones en la jornada normal suponga interrupción del proceso productivo o administrativo.

### C) INFORMACION AL COMITE DE EMPRESA:

La Empresa informará a los representantes legales de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, así como sobre la calificación de las mismas de acuerdo con la legislación vigente.

- D) De conformidad con lo previsto en el artículo 40 del R.D. 2001/1983 de 28 de julio, las horas extraordinarias, podrán retribuirse económicamente, o compensarse por tiempo de descanso, si las necesidades del servicio lo permiten.

### E) VALOR DE LAS HORAS:

A los efectos legales pertinentes se conviene expresamente en establecer unos valores fijos por categoría para el valor de las horas extraordinarias cuya cuantía figura en las tablas del Anexo "O".

Con respecto a las horas de presencia, su valor se calculará dividiendo el sueldo bruto del trabajador entre el número de hora de trabajo anuales que se determine en el Artículo 11 del Convenio con un límite máximo de 1.410 pesetas por hora, para el año 1990.

**ARTICULO 139 - NOCTURNIDAD.** - Las horas trabajadas desde las 22,00 horas hasta las 6,00 horas, así como las que fuese necesario realizar a partir de dicha hora, tendrán la consideración de horas nocturnas. Si se prolongara la jornada y hubiese una interrupción del tiempo de trabajo igual o superior a 6 horas, las que se realicen a partir de las 6,00 horas, tendrán la consideración de horas diurnas.

Si fuese necesario adelantar la jornada de noche con respecto a las horas habituales, sólo serán consideradas nocturnas, las horas coincidentes con el período de nocturnidad indicado (de 22,00 horas a 6,00 horas). Para que sean consideradas nocturnas las horas que se realicen a partir de las 6,00 horas, será necesario haber cumplido al menos 4 horas de jornada dentro del período de nocturnidad. La prima de nocturnidad sólo se percibirá por las horas efectivas de trabajo.

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

Los valores correspondientes a las primas de nocturnidad quedan establecidos en el Anexo "P".

**ARTICULO 140 - VACACIONES Y DIAS DE EXCESO DE JORNADA.** - Los trabajadores tendrán unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales.

Con carácter general se establecen cuatro turnos de vacaciones para todo el personal de la Empresa, excepto en los Centros de trabajo en los que por sus características sean factibles unas condiciones más beneficiosas.

El calendario de vacaciones será fijado con antelación al 1 de Abril de cada año.

Excepcionalmente y por razones muy justificadas de

servicio, podría alterarse durante la vigencia del presente Convenio, esta distribución.

Los días de exceso de jornada en su caso podrán ser disfrutados antes del 1 de febrero del año siguiente al de su devengo.

El personal que trabaje domingos y festivos en turnos de mañana y tarde cumplirá jornada con la realización de un número de horas inferior en DOS HORAS TREINTA MINUTOS al de la jornada ordinaria del correspondiente Centro de trabajo. La jornada así completada dará derecho a descanso. Las DOS HORAS TREINTA MINUTOS antes citadas en el caso de que sean trabajadas serán abonadas como prima de festivo.

El cálculo del período de vacaciones para el personal de nuevo ingreso, el que se incorpora procedente del Servicio Militar, el que cese o cause baja en la Empresa por cualquier causa incluida la incorporación al Servicio Militar, se realizará de acuerdo con los cuadros que para cada uno de dichos supuestos se recogen en los Anexos G,H,I,J,K,L,M,N.

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.

## ARTICULO 159 - DESCANSOS-PERMISOS-LICENCIAS-EXCEDENCIAS.

### A) DESCANSOS:

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

### B) PERMISOS RETRIBUIDOS:

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

#### 1. Permiso por alumbramiento de esposa:

DOS DIAS LABORABLES, si es en el lugar de residencia, ampliables a DOS DIAS más NATURALES, si por tal motivo se necesita hacer un desplazamiento fuera del lugar de residencia.

#### 2. Permiso por enfermedad grave de familiar:

Dos días naturales, si es en el lugar de residencia, para parientes de segundo grado de consanguinidad y afinidad. 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. Esta certificación, no será exigible cuando el enfermo sea familiar de primer grado en consanguinidad o afinidad del trabajador, conviva habitualmente con él, sea intervenido quirúrgicamente y necesite hospitalización.

En el caso de que un trabajador reciba en el transcurso de la jornada laboral un aviso motivado por un ingreso urgente de un familiar de primer grado en un centro asistencial, el tiempo de coincidencia con dicha jornada laboral que debe emplear para atender la urgencia será considerado permiso retribuido, aunque la causa que haya motivado la urgencia sea determinada como enfermedad no grave. Si se confirma la gravedad se estará a lo estipulado para dicha situación.

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

**3. Permiso por intervención quirúrgica:**

En los casos no graves en que sea precisa una intervención quirúrgica, entendiéndose como tales las que se realicen en quirófano y con instrumental quirúrgico, se concederá UN DIA NATURAL en los casos de parientes de primer grado de consanguinidad (cónyuge, hijos y padres), hermanos consanguíneos y padres políticos que convivan con el trabajador. A modo de ejemplo se señalan las siguientes intervenciones:

- Intervenciones con anestesia general que no revistan en principio gravedad (apendicitis, hernias, biopsias, varices, etc.).
- Intervenciones ginecológicas (legrados, histerectomías, ovarios, etc.).
- Intervenciones traumatológicas (reducción de fracturas, menisco, hernia de disco, etc.).
- Intervenciones menores solo en casos de hijos del trabajador (amigdalitis, adenoides, fimosis).

**4. Permiso por fallecimiento de familiares:**

TRES DIAS NATURALES, si es en el lugar de residencia. La concesión de este permiso será para el fallecimiento de hijos en el grado de consanguinidad, padres en los grados de consanguinidad y afinidad, nietos y hermanos en el grado de consanguinidad, y de DOS DIAS NATURALES en los casos de abuelos y hermanos e hijos en el grado de afinidad.

Este tiempo podrá ser ampliado a un total de CUATRO DIAS cuando por tal motivo se tenga que efectuar un desplazamiento.

CINCO DIAS NATURALES, en el caso de fallecimiento del cónyuge.

Los permisos enunciados en el apartado 2º y 4º, 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 separados 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 DIAS NATURALES.

**6. Permiso por matrimonio de familiares:**

Será de UN DIA NATURAL, para los siguientes familiares: hermanos, hijos o padres, en el grado de consanguinidad, y hermanos por afinidad.

**7. Permiso por traslado de domicilio:**

Se concederá un día natural por traslado del domicilio habitual del trabajador a un nuevo domicilio, siempre que dicho traslado implique la mudanza de enseres, entendiéndose como tales los muebles y utensilios domésticos.

**8. Permiso por asuntos oficiales:**

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. No tendrán tal consideración los permisos que se soliciten para renovaciones del D.N.I., Pasaportes, Cartilla militar, Permiso de conducir, Citaciones de la Inspección de Hacienda u otros organismos de la Administración Pública o Local, etc. En cuanto a la asistencia a juicios a los que el trabajador haya sido

citado oficialmente, sólo se concederá permiso retribuido cuando la asistencia a dichos actos por parte del trabajador lo sea en calidad de testigo o perito en procesos penales y sólo en calidad de testigo en procesos civiles y laborales.

El tiempo retribuido por este concepto no podrá superar la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño 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. Permiso 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 o Colaboradora, cuando coincidan el horario de consulta y el de trabajo, siempre que exista evidencia que pueda ser demostrada por cualquier medio de prueba razonable de que dicha consulta no puede ser celebrada fuera del horario de trabajo. La consulta deberá ser prescrita por el facultativo correspondiente. Como justificación, será necesario presentar el volante de la referida prescripción o certificación de asistencia.

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

**11. Permiso por paternidad adoptiva:**

El permiso será de DOS DIAS NATURALES

**12. 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 fórmula de descanso al final del desplazamiento o por viajes pagados por la Empresa al domicilio de origen en fines de semana.

**13. Permiso para exámenes:**

Se concederá por el tiempo necesario, hasta un total de 40 horas al año, para la realización de exámenes o pruebas definitivas de aptitud, estudios de BUP o Formación Profesional, y en el caso de estudios medios o superiores en Facultades o Escuelas especiales o profesionales, siempre que sean estudios que tengan alguna relación o aplicación en la Empresa. Los trabajadores que deseen hacer uso de los días indicados deberán solicitarlo a la Dirección. A la solicitud, que deberá 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. Disfrutadas las horas concedidas, el trabajador deberá justificar la realización del examen. Cuando el trabajador se matricule en un número de asignaturas inferior a la totalidad de las que compongan el programa del curso académico que esté realizando, los días de permiso retribuido para exámenes debidamente justificados, se le concederán en la proporción que dichas asignaturas representen con respecto a la totalidad de las del curso.

#### 14. Normas y aclaración de conceptos para la concesión de permisos retribuidos:

El desplazamiento fuera del lugar de residencia en aquellos permisos retribuidos donde el mismo se especifique, se entenderá que ha existido cuando se realice a una distancia superior a 200 kilómetros del lugar de residencia.

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; a dichos trabajadores se les considerará que han realizado un desplazamiento fuera del lugar de residencia, con la concesión de un máximo de TRES DIAS NATURALES de permiso, cuando aquél se realice a distancias superiores a las que se indican a continuación:

- Trabajadores de Rivabellosa: 80 kilómetros
- Trabajadores de Port-Bou : 60 kilómetros

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

Todos los permisos retribuidos que se concedan en días naturales, se entiende que deben coincidir con la fecha de los hechos que los motiven, pudiendo dicha fecha coincidir con días en que ya se ha realizado la jornada laboral, o con descansos programados, lo que no será motivo para señalar nuevos días de permisos o descansos en función de dicha circunstancia.

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

#### C) PERMISOS NO RETRIBUIDOS

##### 1. Permiso por asuntos particulares extraordinarios:

Para los casos no previstos en los anteriores apartados, la Empresa permitirá que las horas necesarias, sean recuperadas con posterioridad o en su defecto mediante la acumulación de horas de permiso, hasta completar una jornada de trabajo y ser sustituida por un día de vacaciones.

Estos permisos deberán solicitarse con una antelación mínima de 2 días, a no ser que se trate de casos imprevistos.

##### 2. 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.

#### D) LICENCIAS

##### 1. Licencia sin sueldo:

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

##### 2. Permiso por embarazo y lactancia:

En el supuesto de parto, la licencia tendrá una duración de dieciseis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta DIECIOCHO SEMANAS. El período de licencia se distribuirá a opción de la interesada siempre que SEIS SEMANAS sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre. No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de licencia, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo es menor de nueve meses, la licencia tendrá una duración máxima de OCHO SEMANAS, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la licencia tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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

En todo momento se estará a lo establecido en la legislación laboral vigente.

#### E) EXCEDENCIAS

##### 1. El trabajador fijo en plantilla que tenga una antigüedad mínima en la Empresa de 1 año, tendrá derecho a excedencia voluntaria por un período no menor de DOS AÑOS ni 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 permanezca en excedencia voluntaria, no será computable a ningún efecto.

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

La petición de excedencia se formulará por escrito y con un mes de antelación, como mínimo. La reincorporación deberá ser solicitada igualmente con un mes de antelación

la fecha de finalización del disfrute de la excedencia y también por escrito. El trabajador excedente, tendrá el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

#### 2. Excedencia por cargo público:

Los trabajadores que ostenten un cargo de representación sindical u otros de carácter público, podrán obtener la situación de excedencia en la Empresa durante el período del desempeño del cargo, si sus tareas sindicales o públicas exigen una dedicación incompatible con el cumplimiento de sus obligaciones laborales, previo informe del organismo sindical o público correspondiente. El tiempo de este tipo de excedencia se computará como de servicio activo. El excedente tendrá derecho a ocupar la plaza o 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 período de excedencia no superior a TRES AÑOS, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período 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. Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria. En todo momento se estará a lo establecido en la legislación laboral vigente.

#### 4. Servicio militar:

El personal incorporado a filas, tendrá derecho a una excedencia por el período que dure aquél. Durante su estancia en el Ejército, percibirá de la Empresa las gratificaciones extraordinarias reglamentarias, y devengará dicho período 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. Dicha reincorporación les será concedida siempre que el interesado pueda realizar la jornada laboral 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 DIAS NATURALES después de finalizado aquél, se considerará que renuncia a su plaza en la Empresa.

**ARTICULO 169 - DESCANSOS QUE COINCIDAN CON BAJAS POR I.L.T.** - Cuando el trabajador tenga señalados uno o varios descansos y le coincida una baja por I.L.T. con alguno de ellos, si tenía estipulado un solo descanso el hecho de que éste coincida con dicha baja no determinará el señalamiento de un nuevo descanso. Si tuviera programados varios descansos seguidos, el segundo y los siguientes que coincidan con días de baja podrán volver a serle señalados en un momento posterior. Cuando el trabajador tenga fijado servicio para uno o varios domingos o festivos, si en dichos días le coincidiera una baja por I.L.T., disfrutará del descanso que le corresponda por el primero de dichos domingos o festivos con el mismo criterio señalado anteriormente.

**ARTICULO 170 - VACACIONES QUE COINCIDAN CON BAJAS POR I.L.T. POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE NO LABORAL.** - Cuando el trabajador esté disfrutando su período de vacaciones y coincidiendo con cualquier momento del mismo sufra una enfermedad o accidente no laboral, no tendrá derecho al señalamiento de un nuevo período de vacaciones equivalente a los días que haya durado dicha situación y en consecuencia no se interrumpirá el cómputo de dichas vacaciones. Si al término del período vacacional que esté disfrutando la enfermedad persistiera, a partir del primer día en que debería haberse incorporado al trabajo, empezará a estar en situación de I.L.T. con baja médica.

Si la enfermedad se produjera con anterioridad al comienzo del período de vacaciones que tuviera señalado, y al iniciarse el mismo persistiera la situación de baja médica, se le podrá señalar un nuevo período fuera de los turnos de vacaciones programados con el fin de no producir alteración en la organización de los mismos.

Si el trabajador no hubiera podido disfrutar su período de vacaciones o parte del mismo dentro del límite temporal señalado para dicho disfrute, por hallarse en situación de I.L.T., no tendrá derecho a que se le reserve el mismo, por lo que se considerará vencido el devengo correspondiente.

**ARTICULO 180 - CAMBIOS DE TURNOS.** - En los cambios de turno programados por el período de una quincena o una semana, el comienzo de la jornada de noche, se efectuará siempre la noche del viernes o sábado de forma que la jornada será respectivamente la del sábado o domingo. Para ello, 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 urgentes o imprevistos en que sea necesaria la incorporación al turno de noche de trabajadores que estén en el turno de mañana (con entrada a las 6 h.30 m. 6 7 h.) o en la jornada llamada de tarde (con entrada a las 10 h.), siempre que no hayan transcurrido más de 12 horas desde que terminó una jornada hasta el comienzo de la siguiente, le será abonada una hora de presencia como compensación, entendiéndose que estos cambios han de ser siempre por un hecho imprevisto y no por turno programado. El trabajador que haya iniciado su trabajo a las 10,00 horas podrá optar en estos casos por completar su jornada o considerar la misma de descanso cobrando como extraordinarias las horas realizadas.

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

### CAPITULO CUARTO

#### INGRESOS, PROMOCION Y FORMACION EN EL TRABAJO

**ARTICULO 190 - INGRESOS.** - La Dirección de la Empresa comunicará a los representantes legales de los trabajadores con suficiente antelación, 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.

#### **ARTICULO 202 - PROMOCION EN EL TRABAJO.**

##### ASCENSOS:

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

- A) El ascenso de los trabajadores a puestos de mando, será de libre designación por la Dirección de la Empresa.

B) El ascenso de los trabajadores a una escala superior dentro de la tabla de categorías, se hará atendiendo a criterios objetivos de calificación personal que quedan recogidos en el sistema estructurado que se viene aplicando en la actualidad en la Empresa, basado en la valoración individual de cada trabajador de acuerdo con las áreas y factores que se detallan a continuación:

- AREA DE CAPACIDAD PROFESIONAL:

. Factores:

- \* Adaptación al trabajo
- \* Formación
- \* Iniciativa

- AREA DE COMPORTAMIENTO

. Factores:

- \* Disponibilidad
- \* Presentismo
- \* Relaciones
- \* Seguridad
- \* Sentido de la responsabilidad

- AREA DE RENDIMIENTO

. Factores:

- \* Calidad de trabajo
- \* Eficacia del trabajo
- \* Orden y Método

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

TRABAJOS EN DISTINTA CATEGORIA

La Dirección de 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 el cambio sea a una categoría superior a la que tiene el trabajador, aquél no podrá tener una duración superior a SEIS MESES ininterrumpidos, salvo en 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 durante 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 Dirección de 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 a la nueva categoría.

En los casos de trabajos en prácticas, para la formación y de aprendizaje, no serán de aplicación las normas contenidas en este apartado.

PUESTOS A CUBRIR

La Empresa dará prioridad a los posibles aspirantes a puestos a cubrir, que pertenezcan a la plantilla de la Empresa.

Para los puestos que no sean cubiertos por personal de plantilla, tendrán preferencia los

hijos e hijas de dicho personal, en igualdad de condiciones, y en su caso los huérfanos de trabajadores de la misma.

ARTICULO 219 - FORMACION EN EL TRABAJO.-La Dirección de la Empresa facilitará los cursillos 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 cursillos serán integradamente a cargo de la Empresa.

Asimismo, la Empresa concederá una compensación económica para el estudio de los idiomas francés, inglés o cualquier, otro cuya utilidad para la Empresa pueda quedar de manifiesto como consecuencia de los servicios de la misma, a todo el personal que los realice por necesidades de la Empresa o por propia iniciativa. Para ello, se establecen las siguientes condiciones y posibles procedimientos de estudio:

A) Estudios individuales sin horarios establecidos.

B) Estudios en academias, institutos, escuelas, etc

C) Estudios colectivos de trabajadores de la Empresa.

A) Estudios individuales.- Se entienden como tales los realizados por correspondencia, cursos en cassetes, discos, video, etc., con libertad para establecer de una manera individual el plan de estudios del modo más adecuado a las necesidades particulares de cada uno.

B) En los casos de estudios en academias, institutos, escuelas, etc., éstos, estarán supeditados a las normas establecidas por los propios centros que los impartan.

C) Los estudios colectivos de trabajadores de la Empresa que podrán ser organizados por los mismos mediante la utilización de profesores o cualquier otro método pedagógico, podrán ser realizados dentro de los locales de la Empresa obteniendo previamente la autorización de la Dirección. También podrán ser realizados fuera de los locales de la Empresa.

Será condición indispensable para poder acogerse a esta compensación, superar un examen determinado por la Empresa, consistiendo este examen en mantener una conversación a nivel normal. En caso de ser superado el mismo, se abonará el 75% del valor de los recibos mensuales o factura del material de estudio que presente el trabajador que desea obtener esta ayuda, hasta un valor de 150.000 pesetas líquidas, no admitiéndose a este efecto justificaciones de gasto con fechas cuya antigüedad sea superior a tres años. No se abonará ninguna cantidad por los magnetófonos, tocadiscos, videos, etc. que hayan podido utilizarse para el estudio.

El personal que una vez superado el examen, no haya recibido la totalidad de la compensación, podrá seguir presentando justificantes en concepto de mantenimiento o superación del idioma hasta agotar el importe máximo establecido. En cualquier caso el tiempo empleado para los estudios será siempre fuera de las horas de trabajo.

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. Si dicho personal decide desplazarse al país donde se hable el idioma que desea perfeccionar, con el fin de realizar algún curso con dicha finalidad, se abonarán de acuerdo con las normas anteriores, previa presentación de los correspondientes justificantes, las cantidades que haya abonado por el concepto de enseñanza, quedando excluidas aquellas que no tuvieran relación directa con dicho concepto, como traslado, alojamiento, manutención, etc..

En el caso de que el trabajador tuviera que realizar cursos de formación por orden de la Empresa, ésta abonará la totalidad del costo de dichos cursos. En

cuánto al tiempo empleado por los trabajadores para la realización de los mismos, así como los gastos que con este motivo aquellos tuvieran que realizar, se establecen las siguientes normas:

1. Cuando la totalidad o una parte del horario del curso coincida con la jornada laboral, sólo se considerarán computables a efecto de dicha jornada las horas de coincidencia.

2. Cuando el horario del curso no coincida con la jornada laboral pero tenga una duración igual o superior a la misma, se podrá considerar cumplida la jornada de cada centro de trabajo con dicho horario.

3. En ningún caso, se abonarán horas extraordinarias ni se computará un número de horas que supere el de la jornada laboral de cada centro de trabajo como consecuencia de la realización de cursos de formación.

4. En caso de que por el horario del curso sea preciso comer fuera de casa, se abonará en concepto de compensación por comida el importe que se abona al personal de Circulación en servicio.

5. Se abonarán los gastos de desplazamiento en transporte público necesarios para acudir al lugar donde se impartan los cursos que se estén realizando, previa justificación de aquéllos. En caso de utilizar vehículo propio se abonarán los kilómetros recorridos, previa justificación de los mismos, al precio que se estipula en el Anexo R del presente Convenio. Si el desplazamiento en vehículo propio se realiza desde el domicilio del trabajador al lugar donde se imparta el curso, se abonarán como máximo los kilómetros de ida y vuelta a que dicho lugar se halle situado desde el centro de trabajo correspondiente.

Para todo el personal que realice estudios de formación profesional o superior nivel, siempre que dichos estudios tuvieran relación y aplicación con las actividades desarrolladas por la Empresa, se concederá una ayuda económica del 75% del importe de la matrícula, mensualidad y material imprescindible previa justificación de haber aprobado el curso por el que se concede la ayuda y previa presentación de los recibos o facturas abonados.

Si por propia voluntad, el trabajador solicitase su baja en la Empresa antes de transcurridos dos años de haber percibido el importe total estipulado para la ayuda por estudios que se le haya concedido, aquél deberá reintegrar a la Empresa la totalidad de las cantidades que por el citado concepto hubiera percibido.

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

**ARTICULO 229 - GARANTIA 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.

**ARTICULO 230 - OBJETIVOS DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO.** - Los firmantes coinciden en 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 QUINTO

### ESTRUCTURA SALARIAL

**ARTICULO 240. - RETRIBUCIONES.** - Las retribuciones del personal afectado por este Convenio, se ajustarán a los siguientes conceptos:

#### 1. RETRIBUCIONES:

- A) Sueldo Base
- B) Plus de Convenio
- C) Complemento calificación personal
- D) Carencia Incentivo
- E) Antigüedad
- F) Ayuda familiar

#### 2. OTROS CONCEPTOS:

- A) Plus de asistencia y puntualidad.
- B) Atrasos, gratificaciones, indemnizaciones.

Las cuantías de estos conceptos quedan recogidos en el Anexo "A" adjunto.

**ARTICULO 250 - ANTIGÜEDAD.** - El valor de cada trienio será del 3% del salario base. Los trienios comenzarán a devengarse de la siguiente forma:

- . Ingresados 1º trimestre: 1 enero del año de devengo.
- . Ingresados 2º trimestre: 1 abril del año de devengo.
- . Ingresados 3º trimestre: 1 julio del año de devengo.
- . Ingresados 4º trimestre: 1 octubre del año de devengo.

La Empresa entregará un premio de antigüedad a todo el personal que cumpla 25 años de trabajo continuado al servicio de la misma.

**ARTICULO 260 - 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.

**ARTICULO 270 - PLUS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD EN LAS FACTORIAS DE LA EMPRESA.** - Queda establecido como un premio mensual individual por un importe de 1.000 pesetas, para las categorías comprendidas entre PEON B y MAESTRO TALLER de la tabla salarial de Taller y AUXILIAR D y JEFE ADMINISTRATIVO DE 1ª "A" de la tabla salarial de personal administrativo o técnico, que se otorgará a todo aquel que durante el mes no haya tenido ninguna falta de asistencia o puntualidad al trabajo.

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

Las faltas de puntualidad serán penalizadas con 200 pesetas de deducción del premio por cada media hora de retraso sobre el horario de entrada al trabajo, de acuerdo con los siguientes valores:

- Retrasos entre 6 y 35 minutos:
  - . Deducción de 200 pesetas.
- Retrasos entre 36 y 65 minutos:
  - . Deducción de 400 pesetas.



Y así sucesivamente se irán aplicando deducciones de 200 pesetas por cada 30 minutos de retraso, hasta un límite de DOS HORAS y MEDIA totales por mes que supondrán la no percepción del premio, sin perjuicio de la aplicación del capítulo de sanciones contenido en el presente Convenio.

Las faltas de asistencia al trabajo por enfermedad, tendrán una deducción de 200 pesetas por cada hora de ausencia justificada mediante el correspondiente parte de baja o volante de asistencia emitido por el médico de cabecera.

No tendrán ninguna deducción las horas de ausencia debidas a accidentes laborales, justificadas mediante el correspondiente parte de baja emitido por la Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo o el médico especialista que atiende al accidentado.

**ARTICULO 289 - PAGO DE HABERES.** - El pago de haberes 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 el primer día laborable de los últimos cinco días de cada mes.

#### CAPITULO SEXTO

##### DESPLAZAMIENTOS

#### ARTICULO 292 - DIETAS Y OTROS GASTOS.

##### A) DIETAS:

Se entiende por "Dieta", la compensación por los gastos de manutención y alojamiento que se le originen al trabajador como consecuencia del desplazamiento a poblaciones distintas a aquella en la que esté ubicado el correspondiente Centro de Trabajo, siempre que dicho desplazamiento se realice por necesidades de la Empresa y por orden de la Dirección. No se entenderá que se ha generado dieta en aquellos desplazamientos que se realicen entre los Centros de trabajo de Aravaca, Las Matas y Montalbán, y desde éstos a las estaciones de Chamartín, Atocha y Principe Pío, sin perjuicio de lo que se establece en el punto B).

Se establece como norma para el cómputo de dietas, lo siguiente:

- Dieta completa: Se percibirá en concepto de alojamiento, comida y cena.
- Media dieta : Se percibirá en concepto de alojamiento y desayuno, correspondiendo a este último 1/12 de dieta.
- Cuarto de dieta: Se percibirá en concepto de comida o cena.

Cuando el viaje se realice en coche-cama sin retribución de horas por no tratarse de un desplazamiento por incidencias o imprevistos, al no ser necesario efectuar ningún gasto en concepto de alojamiento, en lugar de la media dieta por alojamiento y desayuno se percibirá 1/3 de dieta por viaje más 1/12 por desayuno cuando corresponda.

En los viajes por ferrocarril se aplicarán los siguientes criterios:

- Se percibirá el cuarto de dieta correspondiente a la comida si la salida del tren de la estación se produce antes de las 14 horas 30 minutos a la iniciación del desplazamiento. Igualmente se percibirá cuando el tren llegue a la estación después de las 15 horas 30 minutos a la finalización de un viaje.
- Se percibirá el cuarto de dieta correspondiente a la cena si la salida del tren de la estación se produce antes de las 22 horas 30 minutos a la iniciación del desplazamiento. Igualmente se percibirá cuando el tren llegue a la estación después de las 23 horas 30 minutos a la finalización de un viaje.

- Se percibirá 1/12 de dieta correspondiente al desayuno si la salida del tren de la estación se produce antes de las 8,00 horas a la iniciación del desplazamiento. Igualmente se percibirá cuando el tren llegue a la estación después de dicha hora a la finalización de un viaje. Se percibirá asimismo dicha dieta cuando el viaje se realice en coche-cama con retribución de horas de viaje por tratarse de un desplazamiento por incidencias o imprevistos.

En los casos en que la comida le sea suministrada al trabajador por la Empresa dentro de cualquiera de las Bases, el costo de dicha comida le será descontado del importe de la dieta por dicho concepto. Se entenderá como costo de la comida en estos casos, la suma de las aportaciones que estén realizando la Empresa y el trabajador al fondo del comedor de la Base que suministra la comida.

Cuando por decisión de la Empresa, la comida o la cena sean abonadas por la misma fuera de las Bases, si el costo de aquellas fuera superior a la dieta por estos conceptos, no le será abonada al trabajador la dieta que le hubiera correspondido por los mismos. Si dicho costo fuera inferior a la dieta, se le abonará la diferencia entre ésta y aquel.

Cuando por alguna circunstancia determinada (viajes de pruebas, ensayos, etc.), la Empresa solicite al trabajador permanecer por la noche en el tren con el fin de realizar algún control o vigilancia en el mismo, le serán abonadas como horas de Presencia las que dure dicho servicio, no abonándose en estos casos la dieta de alojamiento que le hubiera correspondido en el caso de haber utilizado un establecimiento hotelero.

Cuando el viaje se realice en automóvil, las horas de salida y regreso se entenderán con respecto al punto de partida y llegada que se consideren a efectos de la liquidación del kilometraje realizado.

El devengo de las dietas termina cuando el trabajador llegue a la estación de ferrocarril del lugar de residencia de su Centro de trabajo una vez terminado el viaje, cuando haya realizado éste en tren, o el punto de dicho lugar de residencia que se le considera a efectos del cómputo de kilómetros, si el viaje lo ha realizado en automóvil.

Cuando en los viajes por incidencias se desplacen juntos varios trabajadores, se establecerá una dieta media calculada por la suma de las dietas individuales dividida por el número de dichos trabajadores.

El importe de las dietas queda fijado en el Anexo F.

Estas dietas se entienden para estancias inferiores a 30 días. Para períodos superiores se estudiará una dieta especial para cada caso.

En las salidas al extranjero, las dietas podrán ser elegidas por los interesados entre las siguientes opciones:

1. La dieta nacional según la tabla del Anexo F incrementada en un 50%
2. La dieta por comida y cena incrementada en un 50% y el alojamiento de acuerdo con el gasto real realizado por dicho concepto, previa presentación de la correspondiente factura. A efectos de la compensación del gasto de alojamiento, se abonará como máximo el que corresponda a hoteles de tres estrellas o su equivalente en el país de que se trate.

Este sistema de dietas para las salidas al extranjero no se aplicará cuando éstas se realicen a países donde el coste de vida sea notablemente igual o inferior al de España, en cuyo caso, se aplicará la dieta nacional.

**B) OTROS GASTOS:**

Cuando, por incidencias sufridas por el material Talgo en circulación, el trabajador deba desplazarse al lugar donde el tren se encuentre, siempre que dicho desplazamiento, por la proximidad de la incidencia, no genere dieta, si la jornada debe prolongarse después de las 15 horas 30 minutos en el turno de mañana o de las 23 horas 30 minutos en el turno de tarde, se abonará el importe de la comida o cena respectivamente, por el valor para dichos conceptos asignado al mecánico en ruta.

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.

**ARTICULO 309 - COMPUTO DE HORAS DE VIAJE.-****A) VIAJES POR INCIDENCIAS E IMPREVISTOS:**

Serán viajes por incidencias aquellos que se realicen como consecuencia directa de accidentes, averías, etc. del material Talgo en circulación. Serán viajes imprevistos cualesquiera otros que se realicen por necesidades de trabajo siempre que el tiempo transcurrido entre la comunicación al trabajador de que debe realizar el viaje y el comienzo del mismo sea igual o inferior a doce horas.

Las horas de duración de estos viajes se computarán con arreglo a las siguientes normas:

1. Cuando el viaje se realice en coche o tren-butacas, en el caso de que la jornada laboral aún no se haya cumplimentado, se computarán las horas necesarias del viaje para completar dicha jornada, contabilizándose el resto de horas de viaje, en su caso, como horas de presencia en concepto de traslado.

2. Cuando el viaje se realice en coche-cama, se computarán la totalidad de las horas de viaje, aplicándose las mismas a completar la jornada de trabajo si ésta no se hubiera cumplimentado. En el caso de que la jornada ya se hubiera cumplimentado, las horas de viaje se considerarán como horas de presencia en concepto de traslado.

3. Se computarán al 50% de horas de presencia las que el trabajador deba permanecer esperando al tren de regreso cuando realice el viaje por dicho medio. No se considerará que ha habido espera a este efecto cuando el trabajador deba pernoctar antes del viaje de regreso, sin perjuicio de la percepción de la dieta que en tal caso le corresponda.

Tendrán la misma consideración el viaje de ida y el de regreso a efectos de todo lo que se indica con respecto a los viajes por incidencias e imprevistos.

Se considerará como inicio del viaje a efectos del cómputo de las horas, la salida de la Base, cuando el desplazamiento para acudir directamente al lugar de la incidencia se realice en automóvil o la salida del tren de la estación de origen, cuando dicho desplazamiento se realice por este medio.

**B) VIAJES PROGRAMADOS:**

Se entenderán como tales aquellos que realice el trabajador por necesidades de la Empresa siempre que no puedan ser considerados como de incidencias o imprevistos de acuerdo con la definición del apartado A) del presente artículo.

Las horas de duración de estos viajes se computarán con arreglo a las siguientes normas:

1. Cuando el viaje se realice en coche, al trabajador que lo conduce se le computarán el 100% de las horas de viaje. En el caso de que dicho trabajador aún no haya cumplimentado la jornada laboral, se le computarán las horas necesarias de viaje para completar dicha jornada, contabilizándose el resto de horas de viaje, en su caso, como horas extraordinarias.

2. Cuando el viaje se realice en coche en calidad de - de pasajero o en tren-butacas, se computará el 50% de las horas de viaje, salvo que la jornada laboral aún no se haya cumplimentado, en cuyo caso, se computarán las horas reales necesarias para completar dicha jornada, contabilizándose al 50% el resto de las horas del viaje, en su caso, como horas de presencia por concepto de traslado.

3. Cuando el viaje se realice en coche-camas, no se - computará el tiempo de duración de dicho viaje, sin perjuicio de lo que al trabajador le corresponda en concepto de dieta de acuerdo con el artículo 29.

Tendrán la misma consideración el viaje de ida y el de regreso a efectos de todo lo que se indica con respecto a los viajes programados.

4. Tiempo de espera. Los períodos de tiempo de los que el trabajador, una vez realizado el trabajo para cuyo fin ha realizado el desplazamiento disponga libremente, entre la finalización de dicho trabajo y el inicio del viaje de regreso, no serán considerados como tiempo computable. A este efecto se entenderá como inicio del viaje la hora establecida oficialmente para la salida del tren, cuando el viaje se realice por este medio, computándose como tiempo de desplazamiento el transcurrido entre dicha hora y la de salida real del tren cuando este sufra algún retraso.

**ARTICULO 310 - MEDIOS DE TRANSPORTE.-****A) FERROCARRIL:**

Los viajes por este medio se harán de la siguiente forma:

1. De día, en butacas, primera clase.

2. De noche, en cama individual si el trabajador viaja sólo. Si el viaje lo realizan un número par de compañeros lo harán en tantas cabinas dobles como sean necesarias. Si dicho número es impar, uno de los trabajadores ocupará la cabina individual.

Estos viajes serán por cuenta de la Empresa.

**B) AUTOMOVIL:**

En general, los desplazamientos por este medio de transporte, se realizarán en los vehículos de la Empresa y con el conductor perteneciente a la misma.

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 estará obligado a llevar consigo otros tres compañeros que se le designen, percibiendo el precio por kilómetro vigente en cada momento. (Recogido en el anexo Q).

**ARTICULO 320****NORMALIZACION DE KMS. I**

- Montalbán-Aravaca ..... 12 kms.  
- Montalbán-Las Matas ..... 27 kms.  
- Aravaca-Las Matas ..... 17 kms.  
- Miranda de Ebro-Rivabellosa .. 6 kms.

**ARTICULO 330 - LLAMADAS POR INCIDENCIAS.-** Cuando el trabajador, estando en su domicilio, sea requerido por una avería o incidencia de trenes o necesidades del servicio, bien sea en la Base o fuera de ella, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

1. Hora de compensación. Independientemente del cómputo de horas de trabajo efectivo que le corresponda, si el trabajador tiene la jornada cumplimentada o no han transcurrido doce horas desde la finalización de la misma, tendrá derecho a la retribución de una hora de presencia llamada de compensación.

2) **Gastos de desplazamiento.** Al trabajador que se encuentre en el caso previsto en el punto 1, le serán abonados los kilómetros que realice con su vehículo, en el caso de utilizar este medio de desplazamiento, desde su domicilio a la base o al lugar donde sea requerida su presencia, así como a la vuelta a aquel. En caso de no disponer de vehículo y serle indicado por la Jefatura que haya requerido su presencia que utilice el servicio de taxi, el importe justificado de dicho servicio le será totalmente reintegrado.

Si hubieran transcurrido más de doce horas desde la finalización de la jornada anterior, no se le abonará la hora de compensación prevista en el punto 1. anterior, percibiendo los gastos de desplazamiento señalados anteriormente.

3. Si al trabajador que fuera avisado para acudir a una incidencia, sólo le representara atender dicho aviso, adelantar su incorporación a la jornada laboral que ya tuviera previsto realizar, no le serán aplicadas las compensaciones contempladas en los apartados 1 y 2 anteriores, salvo que pudiera demostrarse que ha sufrido algún perjuicio respecto al medio de transporte facilitado por la Empresa que utilizara habitualmente. En este caso, le serán abonados los kilómetros en caso de utilizar vehículo propio, o el billete de tren o autobús si se desplazara por dichos medios.

## CAPITULO SEPTIMO

### REGIMEN SOCIAL

**ARTICULO 349 - 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 dicha solicitud, siempre que estén dentro de las condiciones más adelante reseñadas, quedando sujeta su concesión a la justificación de dicha alegación.

#### 1) Anticipo normal

Alcanzará la cifra máxima de UNA MENSUALIDAD, entendiéndose como tal el sueldo bruto, sin incluir ayuda familiar. El reintegro de este anticipo será del 10% sobre el salario bruto en el cobro de la mensualidad y el 25% sobre el importe del salario 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 puntos 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 mensualidad el sueldo bruto sin incluir ayuda familiar, y con un tope máximo de 460.000,- ptas.

El reintegro de este anticipo será del 10% del salario bruto en el cobro de la mensualidad y el 25% del importe de las pagas extraordinarias en el cobro de las mismas. Este anticipo podrá concederse por alguna de las siguientes razones:

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

B) Matrimonio del interesado.

Es condición indispensable que el solicitante sea fijo en plantilla.

#### 3) Anticipo para vivienda sin interés

Alcanzará la cuantía máxima de 460.000,- ptas. para todos los casos, independientemente de la categoría.

El reintegro de este anticipo será del 5% del salario bruto en el cobro de la mensualidad y del 25% del importe de las pagas extraordinarias en el cobro de las mismas.

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 sea 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 mensualidad, el sueldo bruto sin incluir ayuda familiar y con un tope máximo de 1.150.000,- ptas.

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 los créditos bancarios para la Empresa, y se atenderá a 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% del principal prestado, con lo que quedará totalmente amortizado en un plazo aproximado de seis años.

Es condición indispensable que el solicitante sea fijo en plantilla.

**ARTICULO 359 - SEGURO DE VIDA.** Con objeto de elevar las pensiones que concede la Seguridad Social por las contingencias de muerte e incapacidad permanente absoluta, la Empresa tiene contratadas las siguientes pólizas de seguro:

A) Seguro colectivo de vida para trabajadores casados y trabajadoras con hijos menores de edad y de incapacidad permanente absoluta para todos los trabajadores.- Serán beneficiarios de esta póliza que cubrirá el riesgo de muerte de los trabajadores en activo, de dichos trabajadores y los hijos de los trabajadores y trabajadoras hasta la mayoría de edad de los mismos, así como todos los trabajadores cualquiera que sea su estado civil o situación familiar en los casos de incapacidad permanente absoluta.

En los casos de trabajadores con hijos menores, en situación de separación legal de sus esposas, pasarán a ser beneficiarios los hijos hasta la mayoría de edad. Si el trabajador volviera a contraer matrimonio, pasará a ser beneficiaria la nueva esposa y los hijos menores de edad integrados en la unidad familiar, así como los hijos menores habidos en el anterior matrimonio que por alguna circunstancia no formen parte de dicha unidad familiar.

El objeto de esta póliza será garantizar a los beneficiarios un complemento de las pensiones que para estas contingencias concede la Seguridad Social. Dicho complemento se calculará por la diferencia entre el porcentaje del salario del trabajador en el momento del hecho causante, obtenido según la fórmula que se indica a continuación y las pensiones de viudedad calculadas según la legislación vigente.

- Fórmula para el cálculo del porcentaje garantizado:

SLI = Salario límite inferior = Peón Aravaca  
 SLS = Salario límite superior = Peón Aravaca x 3  
 SMA = Salario máximo asegurado = Peón Aravaca x 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 :

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

B) Seguro colectivo de vida para trabajadores y trabajadoras solteras, viudos o viudas sin hijos y casadas sin hijos menores de edad.- El objeto de este seguro será garantizar a los beneficiarios que dichos trabajadores designen en la póliza, un capital de 542.500,- ptas., en los casos de fallecimiento o incapacidad permanente absoluta. Dicha cantidad será de 1.085.000,- ptas. en los casos por fallecimiento de accidente.

Serán dados de alta en la póliza que les corresponda de acuerdo con su situación familiar los trabajadores que sean hijos en la Empresa. Las primas de estos seguros serán íntegramente abonadas por la Empresa.

ARTICULO 362 - ENTIDAD COLABORADORA.- PATENTES TALGO, S.A., está autorizada para participar en la gestión de la Seguridad Social, con el nombre de "EMPRESA COLABORADORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 462 A".

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

- Enfermedad común y accidentes no laborales, los trabajadores en activo y pensionistas de la Comunidad Autónoma de Madrid.
- Enfermedades profesionales y accidentes laborales, todos los trabajadores en activo de la Empresa.

2. Pueden ser beneficiarios de este concierto:

- El asegurado.
- Su cónyuge
- 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.

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

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

4. Prestaciones sociales.- Según los Anexos B, C, y D adjuntos.

5. La Empresa seguirá otorgando una ayuda económica a los trabajadores que tengan hijos en situación de minusvalía física o psíquica, tomando en consideración la situación personal de los trabajadores afectados y las ayudas institucionales que éstos perciban. Así mismo se mantendrán las ayudas que actualmente se otorgan a los trabajadores que tengan hijos que necesiten realizar estudios de recuperación funcional como dislexia, problemas de psicomotricidad, logopedia, etc.

6. Los días de baja por enfermedad independientemente de la duración de la misma, deberán ser

justificados por el médico de cabecera correspondiente, y en ningún caso por el médico de Empresa a no ser que sea éste quien prescriba la baja motivada por una indisposición del trabajador mientras realiza sus tareas. En este último caso, si la situación de baja persistiera más de 3 días, será el Médico de Cabecera quien extienda el correspondiente parte de baja.

7. 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 uno de dichos Centros.

8. 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.

ARTICULO 379 - FONDO SOCIAL Y CLUB TIEMPO LIBRE.-

La Empresa aportará por dichos conceptos la cantidad por trabajador y mes que se determina en el anexo Q. La aportación al fondo social se destinará a los fines de esta naturaleza que determinen los Comités de Empresa. La Dirección velará por la adecuada aplicación de estos fondos, pudiendo proponer su supresión en el caso de un manifiesto mal uso de los mismos.

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

ARTICULO 380 - AYUDA PARA COMIDAS Y DESAYUNOS O

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

A. AYUDAS PARA COMIDAS.-

Se concederán al personal que realiza jornada continuada con una interrupción para la comida de mediodía en los centros de trabajos de Las Matas y Barcelona y al que realizando jornada intensiva de mañana en dichos centros y en los de Aravaca y Montalbán, deba prolongar su jornada por necesidades de trabajo y con la debida autorización para dicha prolongación.

B. AYUDAS PARA DESAYUNOS Y EQUIVALENTES.-

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

Estas ayudas se concretarán mediante la aportación de la Empresa por comida y desayuno o equivalente de la cantidad que se determina en el Anexo Q de la siguiente forma:

- Comidas: La Empresa aportará mensualmente a los fondos de comedor de los Centros de trabajo de Aravaca, Barcelona y Las Matas, la cantidad que resulte de aplicar a las comidas servidas durante el mes de que se trate el precio unitario que se determina en el citado Anexo, mediante la debida justificación de los responsables de los respectivos fondos. En el centro de trabajo de Montalbán esta aportación se realizará

abonando cada mes individualmente a cada uno de los trabajadores que hayan realizado horas extraordinarias la cantidad que resulte de aplicar el precio unitario por comida determinado en el Anexo Q a los días del mes de que se trate en que dichos trabajadores hayan realizado un mínimo de dos horas extraordinarias. Estos trabajadores deberán tomar un período mínimo obligatorio de descanso para comer de treinta minutos.

- Desayunos y equivalentes.- La Empresa aportará mensualmente a los fondos de comedor de Aravaca, Rivabellosa, Barcelona y Las Matas, la cantidad que resulte de aplicar a los desayunos y equivalentes servidos durante el mes de que se trate el precio unitario que se determina en el Anexo Q, mediante la debida justificación de los responsables de los citados fondos.

Todos los trabajadores que tengan su comienzo de la jornada, después de las 10,00 h. y antes de las 12,00 h., tendrán derecho a la ayuda económica de la comida, en las condiciones ya indicadas.

**ARTICULO 399 - SERVICIO DE AUTOBUSES.** - La Empresa se compromete a mantener el actual servicio de transporte para la entrada y salida al trabajo, para cada Centro.

Los gráficos de dichos servicios se adjuntan en el Anexo "E".

**ARTICULO 409 - PLUS DE TRANSPORTE.** - En los Centros de trabajo donde la Empresa facilita el transporte colectivo, 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 V989 de haberse efectuado la jornada.

**ARTICULO 419 - ASIGNACION POR MATRIMONIO Y NACIMIENTO DE HIJOS.** - Todo el personal percibirá un premio de 6.000 ptas. 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 ptas. 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.

**ARTICULO 429 - JUBILACION.** - Se mantendrán los complementos de jubilación que en la actualidad concede la Empresa con la siguiente norma:

**A) PENSIONES DE JUBILACION:**

1. Personal que en el momento de la jubilación - tenga una antigüedad en la Empresa igual o superior a 25 años.

A dicho personal se le aplicará sobre la jubilación base los siguientes coeficientes de antigüedad:

Años de antigüedad	Coeficiente
- De 25 a 35 años .....	1,10
- Más de 35 años .....	1,20

2. Personal que en el momento de la jubilación tenga una categoría igual o superior a Jefe de Equipo.

A dicho personal se le aplicará sobre la jubilación base unos coeficientes que se denominarán de responsabilidad según la siguiente escala:

Categoría	Coeficiente
- Igual o superior a Jefe de equipo e inferior a Jefe de Taller .....	1,10
- Jefe de Taller o superior .....	1,20

La equiparación a estos efectos de las categorías no comprendidas en la tabla salarial de taller, se hará en cada caso atendiendo a la equivalencia de los salarios brutos con los de las categorías indicadas.

Ambos coeficientes de antigüedad y responsabilidad, serán acumulativos en los casos en que deban aplicarse conjuntamente.

Llamando 'X' al coeficiente de antigüedad e 'Y' al coeficiente de responsabilidad, la fórmula a aplicar en cada caso será:

$$\text{Pensión total asignada} = \text{jubilación base} \cdot (x) \cdot (Y)$$

El valor establecido para la denominada jubilación base queda reflejado en el Anexo Q.

**B) JUBILACION ANTICIPADA:**

La Empresa indemnizará al personal que se jubile anticipadamente de acuerdo con las siguientes normas:

- A los trabajadores que se jubilen con categoría de Peón y 60 años de edad se les pagará una compensación de 1.200.000 pesetas.

- A los trabajadores con categoría superior a la de Peón y 60 años de edad se les pagará dicha cantidad multiplicada por el coeficiente que resulte de dividir la pensión que le correspondería si se jubilara a los 65 años, tomando como máximo la pensión máxima de la Seguridad Social, entre la que le correspondería con dicha edad al Peón de Talgo.

Las cantidades así obtenidas se reducirán en su quinta parte por cada año más con que se jubile el trabajador hasta los 64 años.

**CAPITULO OCTAVO**

**SEGURIDAD E HIGIENE**

**ARTICULO 439 - 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, ésto es, de los Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo.

2) La Empresa está obligada a promover, formular y aplicar 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 esta materia de los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan producir 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 fuera de ella, con descuento en este último caso del tiempo invertido, de la jornada laboral.

3) La formulación de la política de Seguridad e Higiene en cada centro trabajo partirá del análisis estadístico y causa de los accidentes laborales 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 se ajustará a las normas legales que la regulan, siendo la representación de los trabajadores en el mismo designada por el Comité de Empresa, al que corresponde la defensa de los intereses de los trabajadores también en esta materia, 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 lo 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 Normativa legal vigente.

## CAPITULO NOVENO

### REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 449 - 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.

ARTICULO 450 - GRADUACION DE FALTAS.- Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

ARTICULO 460 - FALTAS LEVES.- Se considerarán leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período 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, aún 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. El retraso en la incorporación al puesto de trabajo al inicio de la jornada laboral, así como a la terminación de los tiempos establecidos para el desayuno o comida. Igualmente prepararse para la salida antes de la terminación de la jornada laboral.
11. La realización de actos ajenos al servicio.
12. La inexactitud intencionada en los datos, partes o informes que hayan de facilitarse a los mandos o a otras secciones, departamentos o servicios, cuando no puedan producirse perjuicios.
13. Cualquier otra trasgresión de la buena fe contractual de carácter leve.

ARTICULO 470 - 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 un período de treinta días.
2. Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período 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 detectada como consecuencia de la visita médica efectuada por la persona designada por el servicio Médico de Empresa, así como la negativa a dicha inspección en el propio domicilio del trabajador.
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.

ARTICULO 489 - 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. La condena por delito de robo, estafa, malversación, cometidos fuera de la Empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar una desconfianza hacia su autor.
5. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
7. La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.
8. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.
9. Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.
11. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.
13. La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se 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 aquella.
16. Cualquier forma de alteración colectiva en el régimen normal de trabajo, que se salga de la legalidad vigente al efecto, así como la ocupación ilegal de cualquier local, dependencia, terrenos o lugares del Centro de trabajo, e inducir a estos hechos.
17. Las amenazas, coacciones e intimidaciones, tanto de carácter individual como colectivo que puedan ejercerse sobre otros trabajadores, en detrimento de la libertad 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.

ARTICULO 490 - REGIMEN DE SANCIONES.- Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de

imponer sanciones, en los términos estipulados en el presente Convenio.

La Dirección dará cuenta a los representantes de los trabajadores de toda sanción por faltas muy graves que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma podrá dilatarse hasta 6 meses después de la fecha de la imposición de aquélla.

**ARTICULO 509 - SANCIONES.** - Las sanciones máximas que podrán 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 1 ó 2 días

B) Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días
- Traslado del puesto de trabajo dentro del mismo Centro.

C) Por faltas muy graves:

- Inhabilitación por un periodo no superior a 2 años para ascender de categoría.
- Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días
- Traslado forzoso a otra localidad.
- Despido.

**ARTICULO 510 - PRESCRIPCIÓN.** -

- Faltas leves : 10 días
- Faltas graves : 20 días
- Faltas muy graves: 60 días

Estos periodos se contarán a partir de la fecha en que la Dirección tenga conocimiento de la comisión de las faltas que prescribirán, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido o de la condena en el supuesto que se contempla en el apartado 49 del Artículo 489.

**ARTICULO 529 - PLIEGO DE DESCARGOS.** - El trabajador sancionado, podrá presentar pliego de descargos en el plazo de 10 días, a partir de la fecha de la comunicación de la sanción.

**ARTICULO 530 -**

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, los hechos y las razones que la motivan.

**CAPITULO DECIMO**

**ACTIVIDAD SINDICAL**

**ARTICULO 542 - 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 perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o su actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a 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."

**ARTICULO 559 - 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 aquellos, el importe de la cuota sindical correspondiente a los trabajadores que manifiesten su conformidad. El trabajador interesado en la aplicación de tal descuento, remitirá a la Dirección de 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 detracciones, a partir del mes siguiente de recibir la comunicación. Para que pueda suspender dicho descuento, el trabajador deberá comunicarlo a la Empresa en el mes anterior a aquél 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.

**ARTICULO 569 - PARTICIPACION 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.

**ARTICULO 579 - COMITES 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 de la gestión social, así como cuantos documentos se den a conocer a los socios.

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

- En función de la materia que se trate:

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

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

. La Dirección de la Empresa facilitará al Comité de Empresa, el modelo de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las



reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.

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

En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, 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 de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa 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. GARANTIAS

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, 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 utilización de dichas horas, con el fin de no perjudicar los derechos de otros trabajadores, con respecto a turnos y descansos, y alterar en lo mínimo posible la organización de la actividad laboral de la Empresa, se ajustará a las siguientes normas:

1. Las horas que vayan a ser empleadas con cargo al crédito de horas sindicales, deberán ser comunicadas a su Jefatura directa por parte del representante sindical que vaya a utilizar dichas horas, con una antelación mínima con respecto al comienzo de dicho tiempo sindical de 48 horas, con el fin de que dicha jefatura lo ponga en conocimiento de la Jefatura de personal.

La comunicación de utilización de horas sindicales que deberá realizarse por escrito, contendrá el nombre del trabajador que la realiza, la fecha del día en que se hace aquella y la fecha y horario previstos para dicha utilización. Con el fin de no alterar la programación de trabajo que en función de las horas sindicales de que vaya a disponer el representante deba realizar el Jefe inmediato, en el caso de que aquel desistiera de la utilización del tiempo sindical que hubiera señalado en la comunicación, la primera hora de las incluidas en la misma será considerada en todos los casos como tiempo sindical con cargo al crédito de horas sindicales que legalmente le corresponda, a no ser que en el citado plazo de 48 horas, el representante comunique que desiste de tal utilización.

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

3. Los Comités de Empresa y Opciones sindicales, podrán celebrar las reuniones extraordinarias precisas, con el requisito de comunicarlo a su Jefatura directa, con una antelación mínima de 48 horas, para que ésta se lo haga saber a la Jefatura de Personal. Se excluyen de este plazo, aquellas reuniones de estos órganos de representación, que por razón del hecho o situación que las motive, requieran su urgente convocatoria y celebración, en cuyo caso, la comunicación a la Empresa, deberá hacerse en el momento inmediatamente anterior.

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

En el supuesto de que un representante sindical durante el periodo temporal de vigencia de este

Convenio, causase baja en la Central sindical por la que fue elegido, no podrá acumular las horas sindicales que individualmente le correspondan a otro u otros representantes sindicales, ni en consecuencia a otra Central sindical distinta de aquella por la que fue elegido.

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

E) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser utilizadas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de Personal, para asistir a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

**ARTICULO 589 - COMITE INTERCENTROS.** - Este Comité guardará la proporcionalidad de las candidaturas presentadas por las distintas opciones sindicales, según los resultados electorales obtenidos por las mismas dentro de la Empresa.

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

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

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

**ARTICULO 590 - COMISION DE INTERPRETACION 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.

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

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

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.

**ARTICULO 609 - PRACTICAS 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.

#### CAPITULO DECIMO PRIMERO

##### REGIMEN ESPECIAL - DEPARTAMENTO DE CIRCULACION -

**ARTICULO 610 - FUNCIONES Y CARACTERISTICAS DEL DEPARTAMENTO DE CIRCULACION.** - Integran este Departamento aquellos trabajadores que acompañan a los trenes en su recorrido y tienen como misión su control, reparación y mantenimiento.

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

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

**ARTICULO 620 - NORMAS SOBRE LOS GRAFICOS DE LOS VIAJES DEL PERSONAL DE CIRCULACION.** - La Dirección confeccionará los gráficos que regulen los viajes que deberá realizar el personal de Circulación de acuerdo con las siguientes normas:

- Estarán integrados en los gráficos los trabajadores necesarios para garantizar el servicio de los trenes programados más una adecuada proporción de trabajadores para cubrir en caso necesario las posibles ausencias calculadas estadísticamente del personal incluido en dichos gráficos por razones, tales como enfermedad, permisos por causas imprevistas, etc...
- El turno de gráficos será rotativo y de obligado cumplimiento para todo el personal de Circulación, pudiendo ser alterado bajo causa justificada.
- Los gráficos para el personal de Circulación, se confeccionarán de acuerdo con las necesidades de los Centros de trabajo, oídos los representantes sindicales y teniendo en cuenta las características de cada uno de dichos Centros, sin perjuicio de lo señalado en los puntos anteriores. Deberán ser publicados con una antelación mínima de 15 días con carácter general, salvo los cambios de servicio cuyo conocimiento por parte de la Dirección sea inferior a dicho plazo.
- En los casos de viajes atípicos motivados por incidencias o servicios con retrasos largos que determinen la anulación del servicio de viajeros, se aplicará la normativa general de viajes contemplada en el presente Convenio, a partir de la hora establecida como de cumplimiento de viaje recogida en el gráfico.
- En el caso de pérdida del gráfico por causas ajenas al servicio, se reincorporará a su turno lo más brevemente posible, respetándose los descansos, salvo en casos de fuerza mayor.

**ARTICULO 639 - DEFINICION DE LAS HORAS DEL PERSONAL DE CIRCULACION.** - Las horas que realice el personal de Circulación desde la toma hasta el deje de los servicios y las que deba realizar, en su caso, después de la hora del deje para reparar averías del material a su cargo, serán consideradas de trabajo efectivo, presencia o extraordinarias, de acuerdo con las siguientes definiciones:

**1. HORAS DE TRABAJO EFECTIVO:**

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

**2. HORAS DE PRESENCIA:**

Serán todas aquellas en las que el trabajador no deba realizar ningún trabajo efectivo por razones de descanso, durante el tiempo de viaje, comidas en ruta, esperas en andén cuando el tren a su cargo esté estacionado y retrasos producidos en la llegada a las estaciones de destino. Estas horas se computarán al 100%. Los tiempos de espera en los enlaces y las horas que transcurran entre la hora de llegada del tren más el tiempo establecido de deje y la toma del servicio, cuando dichas horas sean inferiores a 5, se computarán al 50%.

**3. HORAS EXTRAORDINARIAS:**

Serán consideradas como horas extraordinarias estructurales o en su caso de fuerza mayor, las que el personal de Circulación deba realizar después del deje real del servicio como consecuencia de la reparación de averías del material que tenga a su cargo.

**ARTICULO 640 - GASTOS DE VIAJE Y OTRAS COMPENSACIONES.** - La compensación de los gastos que deba realizar el personal de Circulación por comidas, cenas y desayunos, se hará de acuerdo con las Dietas que se determinan en el Anexo R. Asimismo, se incluyen en dicho Anexo, las compensaciones que recibirá dicho personal por la segunda y tercera noche que deba pasar fuera de su domicilio en los viajes que determinen dicha circunstancia.

Se percibirá la dieta correspondiente a la comida si la salida del tren de la estación se produce antes de las 14 horas 30 minutos o la llegada a la misma fuese posterior a las 15 horas 30 minutos.

Se percibirá la dieta correspondiente a la cena si la salida del tren de la estación se produce antes de las 22 horas 30 minutos o la llegada a la misma fuese posterior a las 23 horas 30 minutos.

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

ANEXO "A"

TABLA SALARIAL

ARTICULO 349

TABLA 1

Categoría	Rango	Sueldo
PEON	B	102.219
	A	126.439
ESPECIALISTA	D	106.763
	C	132.949
	B	138.485
	A	146.097

Categoría	Rango	Sueldo
OFICIAL 3a	E	110.180
	D	137.208
	C	142.489
	B	148.875
	A	155.163
OFICIAL 2a	C	161.473
	B	168.120
	A	176.450
OFICIAL 1a	C	182.617
	B	189.359
	A	196.352
JEFE DE EQUIPO	C	211.621
	B	219.730
	A	228.357
ENCARGADO	B	240.504
	A	251.374
MAESTRO TALLER 2	C	265.179
	B	276.870
JEFE SUPERIOR	A	292.823
	C	308.776
	B	319.626
	A	335.091

TABLA 2

Categoría	Rango	Sueldo
AUXILIAR CALCADOR	D2	83.659
	D1	89.731
	C	93.486
	B	100.327
	A	107.168
OFIC. 2a ADVO.	D	114.009
	C	120.849
	B	128.101
	A	135.787
OFICIAL 1a ADVO.	D	143.935
	C	152.569
	B	161.724
	A	171.428
TECNICO ADVO.	D	181.714
	C	192.616
	B	204.172
	A	216.423
JEFE ADVO. 2a	C	229.408
	B	243.173
	A	257.763
JEFE ADVO 1a	C	273.229
	B	288.695
	A	304.160
JEFE SUPERIOR	C	308.776
	B	319.626
	A	335.091

ANEXO "B"

PRESTACIONES SOCIALES

ARTICULO 360

GAFAS

Monturas

El 75% de su valor real, hasta un máximo de 9.114,- Pts. .... 7.365,- Pts.

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 15 años, este periodo queda establecido en TRES AÑOS.

- Cristales  
 El 75% de su valor real, hasta un máximo de 3.682,- Pts. por cristal ..... 2.762,- Pts.
- Cristales bifocales  
 El 75% de su valor real, hasta un máximo de 7.365,- Pts. por cristal ..... 5.524,- Pts.
- Lentillas  
 El 75% de su valor real, hasta un máximo de 8.593,- Pts. por lentilla ..... 6.445,- Pts.

**DENTADURAS (Odontología y Ortodoncia)**  
 El 75% de su valor real, hasta un máximo de 92.066,- Pts. .... 69.049,- Pts.

**SONOTONES**  
 El 75% de su valor real, hasta un máximo de 44.805,- Pts. .... 33.604,- Pts.

**Nota:**  
 Esta prestación se concederá una sola vez.

**INYECCIONES**  
 El 75% 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 "C"

TARIFAS PARA PROTESIS

ARTICULO 369

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

- Prótesis oculares ..... 44.192,-
- Prótesis mamarias ..... 18.413,-
- Corsé Michel ..... 36.826,-
- Corsé Milwaukee ..... 54.011,-
- Corsé Boston ..... 54.011,-
- Corsé Taylor ..... 54.011,-
- Corsé Stagnara ..... 54.011,-
- Sillas de ruedas ..... 29.461,-
- Zapatos especiales ..... 20.868,-
- Piernas ortopédicas ..... 220.957,-
- Plantillas ..... 3.068,-
- Botas ..... 4.910,-
- Alza ..... 1.841,-
- Collarines ..... 3.068,-
- Bastones-Muletas ..... 3.068,-
- Fajas ortopédicas ..... 14.730,-
- Bragueros ..... 8.593,-
- Rodillera ortopédica ..... 6.663,-

ANEXO "D"

TARIFAS PARA EL PAGO DE LAS PRESTACIONES ODONTOLÓGICAS

ARTICULO 369

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

- Consulta, tratamiento de estomatitis y curas ..... 1.169 Pts.
- Extracción simple ..... 1.753 Pts.
- Radiografía intraoral ..... 1.052 Pts.
- Muelas del juicio y extracciones complicadas ..... 2.923 Pts.
- Obturaciones ..... 5.144 Pts.
- Reconstrucciones y obturación estética ..... 5.612 Pts.
- Reconstrucciones con tornillo, espiga o similares ..... 5.612 Pts.
- Levantamiento puentes, coronas y similares ..... 2.925 Pts.

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

- Endodoncia
  - Incisivos ..... 9.206 Pts.
  - Molares ..... 12.275 Pts.
  - Premolares y caninos ..... 10.557 Pts.
  - En caso de sesiones especiales (por sesión) ..... 1.227 Pts.
  - Tratamientos pulpares: pulpotomías. .... 8.183 Pts.
- Limpieza de boca
  - 1ª sesión ..... 2.946 Pts.
  - 2ª sesión ..... 1.596 Pts.
  - Fluorización (por sesión) ..... 1.596 Pts.

Prótesis fija

- En oro (corona, colada, tinker, veneer o intermedia) ..... 17.799 Pts. ± 1.841 "
- Incrustación, tope o similares ... 2.333 a 3.560 Pts.
- En resina, cada pieza ..... 7.979 Pts.
- Corona Metal-resina, cada pieza... 12.276 Pts.
- Corona Metal-resina especial, cada pieza ..... 16.572 Pts.
- En porcelana, cada pieza ..... 26.397 Pts.

Prótesis Profiláctica

- Aparatos en aleación de cromo, cobalto y resina acrílica :
  - De 3 a 5 piezas ..... 29.461 Pts.
  - A partir de 6 piezas ..... 36.213 Pts.

Prótesis móviles

- Completa (una sola arcada) ..... 20.255 Pts.
- Completa (superior e inferior) ..... 39.281 Pts.
- Composturas, por pieza ..... 3.068 Pts.
- Resina especial ..... 22.593 Pts.

ANEXO "E"LINEAS DE AUTOBUSES ESTABLECIDAS EN ARAVACAARTICULO 390LINEA 1

- C/ San Marcelo
- Plaza Corregidor-Alonso de Tobar
- Plaza Pablo de Garnica
- C/ Arroyo Fontarrón
- C/ Pablo de Neruda
- C/ Santillana del Mar
- C/ Portazgo
- San Diego
- Entrevías
- Avda. Entrevías
- Pte. Méndez Alvaro
- Plaza Legazpi
- Usera
- Plaza Marqués de Vadillo
- TALGO

LINEA 2

- Metro Simancas
- Cine San Blas
- Cruz de los Caídos
- Canillas
- Pinar del Rey
- Plaza Santos Humosa
- Plaza Castilla
- Barrio del Pilar
- C/ Melchor Fdez. Almagro
- C/ Melchor Fdez. Almagro
- C/ Antonio Machado
- C/ Antonio Machado (esquina M. Maristas)
- C/ Francos Rodríguez (esquina Villamil)
- Cuatro Caminos
- TALGO

LINEA 3

- C/ Cáceres (Cine Estoril)
- Avda. del Oeste
- C/ Los Cantos
- C/ Polvoranca (Avda. Generalísimo)
- C/ Polvoranca (C/ Matadero)
- Avda. de Cantarranas
- Avda. de Lisboa (C/ Porto Cristo)
- Avda. de Lisboa (C/ Carballido)
- Parque Europa
- Cruce Semáforo Carretera de Húmera
- TALGO

LINEA 4

- C/ General Millán Astray
- C/ Polvoranca
- C/ Parque Eugenia de Montijo
- C/ Ntra. Sra. de la Luz
- C/ Illescas
- C/ Valmojado
- C/ Templeque
- Batán
- Surbatán
- Paseo Extremadura
- TALGO

LINEA 5

- Las Rozas
- C/ Asturias
- Avda. Reyes Católicos
- Plaza Colón
- C/ Zapateros
- C/ Antonio Becerril
- C/ Cirilo Palomo
- C/ Sagunto
- Plaza Vallet
- C/ Tahona
- C/ Almansa
- Avda. Juan XXIII
- Avda. General Mola
- Plaza del Rollo
- Guardia Civil
- TALGO

LINEA 6

- Plaza Villa-Fontana
- C/ Las Palmas
- Plaza del Pradillo
- Paseo de Murillo
- Parroquia
- Polideportivo
- C/ Velázquez
- C/ Goya
- Simago
- Crta. de Extremadura
- TALGO

REGRESO LINEA 1

- TALGO
- Estación del Norte
- Pirámides
- Glorieta de Embajadores
- Atocha

REGRESO LINEA 2

- TALGO
- Cuartel Guardia Civil
- Moncloa
- Cuatro Caminos

REGRESO LINEA 3

- TALGO
- Cruce Crta. Húmera
- Parque Europa
- C/ Carballino
- C/ Porto Cristo
- Crta. Leganés
- C/ Polvoranca
- Avda. del Oeste
- C/ Cisneros
- C/ Cáceres

REGRESO LINEA 4

- TALGO
- Paseo Extremadura
- Surbatán
- Batán
- Aluche
- Ocaña
- Nuestra Sra. de la Luz
- Avda. San Bosco

REGRESO LINEA 5

- TALGO
- Guardia Civil
- C/ Ana Teresa, esquina C/ Pleyades
- Avda. General Mola
- Avda. Juan XXIII
- C/ Sagunto
- Plaza Vallet
- Crta. Majadahonda
- Plaza Colón
- Avda. Reyes Católicos
- Las Rozas

REGRESO LINEA 6

- TALGO
- Crta. Extremadura
- Primer paso elevado
- Segundo paso elevado
- C/ Granada
- Plaza del Pradillo
- Villa Fontana

LINEAS DE AUTOBUSES ESTABLECIDAS EN LAS MATASLINEA 1

- ALUCHE - Suburbano
- MADRID - Estación Norte
- ARAVACA - Camino Barrial con Osa Mayor

- POZUELO ESTACION - Puente
- POZUELO PUEBLO - Crta. Carabanchel
- MAJADAHONDA - La Mina
- MAJADAHONDA - Jardinillos
- LAS ROZAS - Plaza
- LAS ROZAS - Los Arcos
- PINAR - Plaza Estacion
- BASE - LAS MATAS

**LINEA 2**

- ALUCHE - Suburbano
- CAMPAMENTO - Cruce Colonia ARROYO MEAQUES
- POZUELO PUEBLO - Crta. Carabanchel - Veritas
- MAJADAHONDA - La Mina
- MAJADAHONDA - Jardinillos
- LAS ROZAS - Plaza
- LAS ROZAS - Los Arcos
- BASE - LAS MATAS

**ANEXO "F"**

**TABLA DE DIETAS POR VIAJES**

**AÑO 1990**

**ARTICULO 292**

SUELDOS BRUTOS CON ANTIGUEDAD		DIETAS COMPLE- TAS	% DIETA ALOJA- MIENTO DESAYUNO (*)	1/3 VIAJE NOCTUR- NO TREN	1/4 DIETA COMIDA O CENA	1/12 DESAYU- NO
Más de	Hasta					
289.801		10.080	5.040	3.360	2.520	840
289.201	289.800	9.960	4.980	3.320	2.490	830
288.601	289.200	9.840	4.920	3.280	2.460	820
288.001	288.600	9.720	4.860	3.240	2.430	810
284.401	288.000	9.600	4.800	3.200	2.400	800
280.801	284.400	9.480	4.740	3.160	2.370	790
277.201	280.800	9.360	4.680	3.120	2.340	780
273.601	277.200	9.240	4.620	3.080	2.310	770
270.001	273.600	9.120	4.560	3.040	2.280	760
266.401	270.000	9.000	4.500	3.000	2.250	750
262.801	266.400	8.880	4.440	2.960	2.220	740
259.201	262.800	8.760	4.380	2.920	2.190	730
255.601	259.200	8.640	4.320	2.880	2.160	720
252.001	255.600	8.520	4.260	2.840	2.130	710
248.401	252.000	8.400	4.200	2.800	2.100	700
244.801	248.400	8.280	4.140	2.760	2.070	690
241.201	244.800	8.160	4.080	2.720	2.040	680
237.601	241.200	8.040	4.020	2.680	2.010	670
234.001	237.600	7.920	3.960	2.640	1.980	660
230.401	234.000	7.800	3.900	2.600	1.950	650
226.801	230.400	7.680	3.840	2.560	1.920	640
223.201	226.800	7.560	3.780	2.520	1.890	630
219.601	223.200	7.440	3.720	2.480	1.860	620
216.001	219.600	7.320	3.660	2.440	1.830	610
212.401	216.000	7.200	3.600	2.400	1.800	600
208.801	212.400	7.080	3.540	2.360	1.770	590
205.201	208.800	6.960	3.480	2.320	1.740	580
201.601	205.200	6.840	3.420	2.280	1.710	570
198.001	201.600	6.720	3.360	2.240	1.680	560
194.401	198.000	6.600	3.300	2.200	1.650	550
190.801	194.400	6.480	3.240	2.160	1.620	540
187.201	190.800	6.360	3.180	2.120	1.590	530
	187.200	6.240	3.120	2.080	1.560	520

(\*) De la % dieta para alojamiento y desayuno, corresponde 1/6 a desayuno (= 1/12 de la dieta total).

**ANEXO "G"**

**ARTICULO 149**

**CUADRO Nº 1 VACACIONES DEL PERSONAL DE NUEVO INGRESO  
SOBRE 25 DIAS LABORABLES**

MES DE INGRESO	VACACIONES A DISFRUTAR EN EL AÑO DE INGRESO		VACACIONES A DISFRUTAR EN EL 2º AÑO NATURAL		VACACIONES A DISFRUTAR EN AÑOS SUCEIVOS	
	FRACCION	DIAS LABORABLES	FRACCION	DIAS LABORABLES	FRACCION	DIAS LABORABLES
ENERO	6/12	(12,5) 13				
FEBRERO	5/12	(10,41) 11	12/12	25	12/12	25
MARZO	4/12	(8,33) 9				

MES DE INGRESO	VACACIONES A DISFRUTAR EN EL AÑO DE INGRESO		VACACIONES A DISFRUTAR EN EL 2º AÑO NATURAL		VACACIONES A DISFRUTAR EN AÑOS SUCEIVOS	
	FRACCION	DIAS LABORABLES	FRACCION	DIAS LABORABLES	FRACCION	DIAS LABORABLES
ABRIL	3/12	(6,27) 7				
MAYO	2/12	(4,16) 5				
JUNIO	1/12	(2,08) 3	12/12	25		
JULIO						
AGOSTO			11/12	(22,91) 23	12/12	25
SEPTIEMBRE			10/12	(20,83) 21		
OCTUBRE			9/12	(18,75) 19		
NOVIEMBRE			8/12	(16,66) 17		
DICIEMBRE			7/12	(14,58) 15		

**ANEXO "H"**

**ARTICULO 149**

**CUADRO Nº 2 VACACIONES DEL PERSONAL QUE SE  
REINCORPORA PROCEDENTE DEL SERVICIO MILITAR  
SOBRE 25 DIAS LABORABLES**

MES DE INGRESO	VACACIONES A DISFRUTAR EN EL AÑO DEL REINGRESO	
	FRACCION	DIAS LABORABLES
ENERO	12/12	25
FEBRERO	11/12	(22,91) 23
MARZO	10/12	(20,83) 21
ABRIL	9/12	(18,75) 19
MAYO	8/12	(16,66) 17
JUNIO	7/12	(14,58) 15
JULIO	6/12	(12,5) 13
AGOSTO	5/12	(10,41) 11
SEPTIEMBRE	4/12	(8,33) 9
OCTUBRE	3/12	(6,25) 7
NOVIEMBRE	2/12	(4,16) 5
DICIEMBRE	1/12	(2,08) 3

**ANEXO "I"**

**ARTICULO 149**

**CUADRO Nº 3  
LIQUIDACION DE VACACIONES POR CESE  
O BAJA EN EL AÑO DE INGRESO  
SOBRE 25 DIAS LABORABLES**

FRACCION DE AÑO TRABAJADA	VACACIONES A LIQUIDAR	
	DIAS LABORABLES (1)	
1/12	(20,08)	3
2/12	(4,16)	5
3/12	(6,25)	7
4/12	(8,33)	9
5/12	(10,41)	11
6/12	(12,5)	13

FRACCION DE AÑO TRABAJADA	VACACIONES A LIQUIDAR
	DIAS LABORABLES (1)
7/12	(14,58) 15
8/12	(16,66) 17
9/12	(18,75) 19
10/12	(20,83) 21
11/12	(22,91) 23
12/12	25

(1) De estas cantidades habrá que descontar los días realmente disfrutados, de los que reglamentariamente tienen derecho a disfrutar en el año de ingreso los que hayan sido alta en los meses de enero a junio, de acuerdo con el cuadro 1.

ANEXO "J"

ARTICULO 149

CUADRO Nº 4 LIQUIDACION DE VACACIONES POR CESE O BAJA EN EL 2º AÑO NATURAL SOBRE 25 DIAS LABORABLES

VACACIONES A LIQUIDAR FRACCION	MES DE BAJA											
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEM.	OCTUBRE	NOVIEM.	DICIEM.
ENERO A JULIO	7/12 (14,58) 15	8/12 (16,66) 17	9/12 (18,75) 19	10/12 (20,83) 21	11/12 (22,91) 23	12/12 (24,99) 25	13/12 (27,07) 28	14/12 (29,15) 30	15/12 (31,23) 32	16/12 (33,31) 34	17/12 (35,39) 36	18/12 (37,47) 38
AGOSTO	8/12 (16,66) 17	9/12 (18,75) 19	10/12 (20,83) 21	11/12 (22,91) 23	12/12 (24,99) 25	13/12 (27,07) 28	14/12 (29,15) 30	15/12 (31,23) 32	16/12 (33,31) 34	17/12 (35,39) 36	18/12 (37,47) 38	19/12 (39,55) 40
SEPTIEMB.	9/12 (18,75) 19	10/12 (20,83) 21	11/12 (22,91) 23	12/12 (24,99) 25	13/12 (27,07) 28	14/12 (29,15) 30	15/12 (31,23) 32	16/12 (33,31) 34	17/12 (35,39) 36	18/12 (37,47) 38	19/12 (39,55) 40	20/12 (41,63) 42
OCTUBRE	10/12 (20,83) 21	11/12 (22,91) 23	12/12 (24,99) 25	13/12 (27,07) 28	14/12 (29,15) 30	15/12 (31,23) 32	16/12 (33,31) 34	17/12 (35,39) 36	18/12 (37,47) 38	19/12 (39,55) 40	20/12 (41,63) 42	21/12 (43,71) 44
NOVIEMBRE	11/12 (22,91) 23	12/12 (24,99) 25	13/12 (27,07) 28	14/12 (29,15) 30	15/12 (31,23) 32	16/12 (33,31) 34	17/12 (35,39) 36	18/12 (37,47) 38	19/12 (39,55) 40	20/12 (41,63) 42	21/12 (43,71) 44	22/12 (45,79) 46
DICIEMBRE	12/12 (24,99) 25	13/12 (27,07) 28	14/12 (29,15) 30	15/12 (31,23) 32	16/12 (33,31) 34	17/12 (35,39) 36	18/12 (37,47) 38	19/12 (39,55) 40	20/12 (41,63) 42	21/12 (43,71) 44	22/12 (45,79) 46	23/12 (47,87) 48

ANEXO "K"

ARTICULO 149

CUADRO Nº 5 TABLA DE EQUIVALENCIAS DE FRACCIONES SOBRE 25 DIAS LABORABLES

FRACCION	VACACIONES A LIQUIDAR	FRACCION	VACACIONES A LIQUIDAR
	DIAS LABORABLES (1)		DIAS LABORABLES (1)
2/12	( 4,16) 5	11/12	(22,91) 23
3/12	( 6,25) 7	12/12	25
4/12	( 8,33) 9	13/12	(27,08) 28
5/12	(10,41) 11	14/12	(29,16) 30
6/12	(12,5) 13	15/12	(31,25) 32
7/12	(14,58) 15	16/12	(33,33) 34
8/12	(16,66) 17	17/12	(35,41) 36

ANEXO "M"

ARTICULO 149

CUADRO Nº 7 LIQUIDACION DE VACACIONES POR INCORPORACION AL SERVICIO MILITAR

MES DE BAJA	VACACIONES A LIQUIDAR	
	FRACCION	DIAS LABORABLES (1)
ENERO	1/12	( 2,08) 3
FEBRERO	2/12	( 4,16) 5
MARZO	3/12	( 6,25) 7
ABRIL	4/12	( 8,33) 9
MAYO	5/12	(10,41) 11

FRACCION	VACACIONES A LIQUIDAR	FRACCION	VACACIONES A LIQUIDAR
	DIAS LABORABLES (1)		DIAS LABORABLES (1)
9/12	(18,75) 19	18/12	(37,5) 38
10/12	(20,83) 21		

(1) De estas cantidades habrá que descontar los días de vacaciones disfrutados en el año en que se cause baja.

Se da por supuesto que en el año anterior (año de ingreso) se han disfrutado las vacaciones que reglamentariamente corresponde disfrutar a los ingresos en los meses de enero a junio, de acuerdo con el cuadro 1.

ANEXO "L"

ARTICULO 149

CUADRO Nº 6 LIQUIDACION DE VACACIONES POR CESE O BAJA EN EL TERCER AÑO NATURAL Y SIGUIENTE SOBRE 25 DIAS LABORABLES

MES DE BAJA	VACACIONES PENDIENTES AL FINAL DEL AÑO ANTERIOR	CORRESPONDIENTES A A FRACCION DE AÑO TRABAJADA	VACACIONES A LIQUIDAR
	FRACCION	FRACCION	FRACCION DIAS LABORABLES A AEDNAR
ENERO		1/12	7/12 (14,58) 15
FEBRERO		2/12	8/12 (16,66) 17
MARZO		3/12	9/12 (18,75) 19
ABRIL		4/12	10/12 (20,83) 21
MAYO		5/12	11/12 (22,91) 23
JUNIO	6/12	6/12	12/12 25
JULIO		7/12	13/12 (27,08) 28
AGOSTO		8/12	14/12 (29,16) 30
SEPTIEMBRE		9/12	15/12 (31,25) 32
OCTUBRE		10/12	16/12 (33,33) 34
NOVIEMBRE		11/12	17/12 (35,41) 36
DICIEMBRE		12/12	18/12 (37,5) 38

MES DE BAJA	VACACIONES A LIQUIDAR	
	FRACCION	DIAS LABORABLES 1
JUNIO	6/12	(12,5) 13
JULIO	7/12	(14,58) 15
AGOSTO	8/12	(14,66) 17
SEPTIEMBRE	9/12	(18,75) 19
OCTUBRE	10/12	(20,83) 21
NOVIEMBRE	11/12	(22,91) 23
DICIEMBRE	12/12	25

ANEXO "M"

TABLA PARA EL CALCULO DE DIAS DE EXCESO DE JORNADA  
DEPENDIENDO DE LA DISTRIBUCION DE FIESTAS EN EL AÑO

MES DE INGRESO O LIQUIDACION	DIAS CORRESPONDIENTES SEGUN AÑO											
	FRACCION	INGRESOS					FRACCION	LIQUIDACION				
		18	19	20	21	22		18	19	20	21	22
ENERO	12/12	18	19	20	21	22	1/12	(1,5) 2	(1,58) 2	(1,66) 2	(1,75) 2	(1,83) 2
FEBRERO	11/12	(16,5) 17	(17,41) 18	(18,33) 19	(19,25) 20	(20,16) 21	2/12	(3,16) 4	(3,33) 4	(3,5) 4	(3,66) 4	(3,83) 4
MARZO	10/12	(15,87) 16	(16,66) 17	(17,5) 18	(18,33) 19	(19,25) 20	3/12	(4,5) 5	(4,75) 5	(5,25) 5	(5,5) 6	(5,83) 6
ABRIL	9/12	(13,5) 14	(14,25) 15	(15,16) 16	(16,5) 17	(17,33) 18	4/12	(6,33) 7	(6,66) 7	(7,33) 7	(7,66) 8	(8,33) 8
MAYO	8/12	(12,66) 13	(13,13) 14	(14,16) 15	(15,16) 16	(16,66) 17	5/12	(7,5) 8	(7,91) 8	(8,33) 9	(8,75) 9	(9,16) 10
JUNIO	7/12	(10,05) 11	(11,08) 12	(11,66) 13	(12,25) 14	(12,83) 15	6/12	(9,5) 10	(9,5) 10	(10,05) 11	(10,05) 11	(10,05) 11
JULIO	6/12	(9,5) 10	(10,5) 11	(10,5) 11	(11,5) 12	(12,5) 13	7/12	(10,5) 11	(11,08) 12	(11,66) 13	(12,25) 14	(12,83) 15
AGOSTO	5/12	(7,5) 8	(7,91) 8	(8,33) 9	(8,75) 9	(9,16) 10	8/12	(12,66) 13	(13,33) 14	(14,16) 15	(14,66) 16	(15,5) 17
SEPTIEN.	4/12	(6,33) 7	(6,66) 7	(7,33) 8	(7,66) 8	(8,33) 9	9/12	(13,5) 14	(14,25) 15	(15,16) 16	(15,75) 17	(16,5) 18
OCTUBRE	3/12	(4,5) 5	(4,75) 5	(5,25) 6	(5,5) 6	(5,83) 7	10/12	(15,83) 16	(16,66) 17	(17,5) 18	(18,33) 19	(19,16) 20
NOVIEMBRE	2/12	(3,16) 4	(3,33) 4	(3,5) 4	(3,66) 4	(3,83) 5	11/12	(16,5) 17	(17,41) 18	(18,33) 19	(19,25) 20	(20,16) 21
DICIEMBRE	1/12	(1,5) 2	(1,58) 2	(1,66) 2	(1,75) 2	(1,83) 2	12/12	18	19	20	21	22

ANEXO "O"

TABLAS DE VALORES DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTICULO 129

TABLA 1 - PERSONAL TALLER

Categoría	Rango	Precio hora extraordinaria
PEON	B	1.410
	A	1.410
ESPECIALISTA	D	1.410
	C	1.465
	B	1.465
	A	1.465
OFICIAL 3º	E	1.465
	D	1.465
	C	1.465
	B	1.519
	A	1.519

Categoría	Rango	Precio hora extraordinaria
OFICIAL 2ª	C	1.573
	B	1.627
	A	1.682
OFICIAL 1ª	C	1.682
	B	1.682
	A	1.682
JEFE DE EQUIPO	C	1.682
	B	1.682
	A	1.682
ENCARGADO	B	1.682
	A	1.682
MAESTRO TALLER 2	C	1.682
	B	1.682
	A	1.682
JEFE SUPERIOR	C	1.682
	B	1.682
	A	1.682

TABLAS DE VALORES DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTICULO 129

TABLA 2 - TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS

Categoría	Rango	Precio hora extraordinaria
AUXILIAR CALCADOR	D2	1.410
	D1	1.410
	C	1.410
	B	1.410
OFIC. 2ª ADVO. OFIC. 2ª ORG. DELINEANTE 2ª DELINEANTE 2ª	A	1.410
	D	1.519
	C	1.519
OFIC. 1ª ADVO. OFIC. 1ª ORG. DELINEANTE 1ª	B	1.519
	A	1.519
	D	1.682
TECNICO ADVO. TECNICO ORG. PROYECTISTA 2ª	C	1.682
	B	1.682
	A	1.682
	D	1.682
JEFE ADVO. 2ª JEFE ORG. 2ª ING. TEC. 2 PROYECTISTA 1	C	1.682
	B	1.682
	A	1.682
JEFE ADVO. 1ª JEFE ORG. 1ª ING. SUP. 2	C	1.682
	B	1.682
	A	1.682
JEFE SUPERIOR ING. SUP. 1	C	1.682
	B	1.682
	A	1.682

ANEXO "P"

TABLAS DE VALORES DE HORAS DE NOCTURNIDAD

ARTICULO 130

TABLA 1 - PERSONAL TALLER

Categoría	Rango	Precio hora nocturna
PEON	B	380
	A	380



Categoría	Rango	Precio hora nocturna
ESPECIALISTA	D	380
	C	407
	B	407
	A	407
OFICIAL 3º	E	407
	D	407
	C	434
	B	434
OFICIAL 2º	A	461
	C	461
	B	488
OFICIAL 1º	A	515
	C	515
	B	515
JEFE DE EQUIPO	A	515
	C	515
	B	515
ENCARGADO	A	515
	B	515
MAESTRO TALLER 2	A	515
	B	515
JEFE SUPERIOR	A	515
	B	515

## ANEXO "R"

## TABLAS DE VALORES DE HORAS DE NOCTURNIDAD

## ARTICULO 13º

## TABLA 2 - TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS

Categoría	Rango	Precio hora nocturna
AUXILIAR CALCADOR	D2	270
	D1	270
	C	270
	B	270
	A	270
OFIC. 2ª ADVO. OFIC. 2ª ORG. DELINEANTE 2ª DELINEANTE 2ª	D	355
	C	355
	B	355
	A	355
OFIC. 1ª ADVO. OFIC. 1ª ORG. DELINEANTE 1ª	D	435
	C	435
	B	435
	A	435
TECNICO ADVO. TECNICO ORG. PROYECTISTA 2ª	D	515
	C	515
	B	515
	A	515
JEFE ADVO. 2ª JEFE ORG. 2ª ING. TEC. 2	C	515
	B	515
	A	515
PROYECTISTA 1	C	515
	B	515
	A	515
JEFE ADVO. 1ª JEFE ORG. 1ª ING. TEC. 1	C	515
	B	515
	A	515
ING. SUP. 2	C	515
	B	515
	A	515
JEFE SUPERIOR ING. SUP. 1	C	515
	B	515
	A	515

## ANEXO "Q"

## DIVERSOS AÑO 1990

ARTICULO 31º - CANON PAGO DE KILOMETROS CON VEHICULO PROPIO.

29,- Pesetas/Km.

ARTICULO 37º - FONDO SOCIAL Y CLUB TIEMPO LIBRE.

409,- Pesetas 174,- Pesetas

ARTICULO 38º - AYUDA POR COMIDAS

. DESAYUNO = 35,- Pesetas.  
. COMIDA = 152,- Pesetas.

ARTICULO 42º - PENSION DE JUBILACION BASE:

18.748,- Pesetas.

## ANEXO "R"

## PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE CIRCULACION

## ARTICULO 64º

	COMIDA O CENA	DESAYUNO
- Dieta España y Portugal .....	841,-	136,-
- Dieta Internacional .....	1.562,-	284,-
. COMPLEMENTO SEGUNDA NOCHE FUERA .....		566,-
. COMPLEMENTO TERCERA NOCHE FUERA .....		1.132,-

**19775** RESOLUCION de 18 de mayo de 1990, de la Dirección General de trabajo, por la que se homologa con el número 2.997, el adaptador facial tipo mascarilla, marca «Sibol», modelo Respir II-2VE, fabricado y presentado por la Empresa «Sibol, Sociedad Anónima Laboral», de Alonsotegui (Vizcaya).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de dicho Adaptador facial tipo mascarilla, con arreglo a lo prevenido en la Orden Ministerial de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» de 29 de mayo) sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente: «1.º Homologar el adaptador facial tipo mascarilla, marca «Sibol», modelo Respir II-2VE, fabricado y presentado por la Empresa «Sibol, Sociedad Anónima Laboral», con domicilio en Alonsotegui (Vizcaya), carretera Bilbao-Balmaseda kilómetro 9, como medio de protección personal de las vías respiratorias. 2.º Cada adaptador facial de dicha marca, modelo y tipo llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguientes inscripción: M.T.-Homologado 2.997. 18 de mayo de 1990. Adaptador facial tipo mascarilla.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden Ministerial citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-7 de «Adaptadores faciales», aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975 («Boletín Oficial del Estado» de 6 de septiembre de 1975).

Madrid, 18 de mayo de 1990.-El Director general, Carlos Navarro López.