ANEXO 2

Año 1998. Porcentaje de comisiones a vendedores

Producto	Contado	Plazo
Helado	2,5	1,5
Pollo	1,5	1,5
Precocinado	2,5	1,5
Verdura	2,5	1,5
Pastelería	2,5	1,5
Pescado	2,5	1,5
Pescado a granel	1,0	1,0
Carnes	1,0	1,0
Langostino	1,0	1,0

Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales que tuvieren facturas pendientes de cobrar en el momento de la finalización de su contrato, percibirán la correspondiente comisión cuando se cobren las facturas, aun cuando en dicho momento hayan causado baja en la empresa.

20295 *RESOLUCIÓN de 28 de julio de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del XV Convenio Colectivo de Ferrocarriles Españoles de Vía Estrecha (FEVE).*

Visto el texto del XV Convenio Colectivo de Ferrocarriles Españoles de Vía Estrecha (FEVE) (código de Convenio número 9002112), que fue suscrito con fecha 26 de marzo de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por las Secciones Sindicales de UGT y CC. OO., en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 28 de julio de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XV CONVENIO COLECTIVO DE FERROCARRILES DE VÍA ESTRECHA (FEVE)

TÍTULO I

Disposiciones de carácter general

Artículo 1. *Ámbito territorial y personal.*

El presente Convenio Colectivo, de ámbito estatal, regula las relaciones de trabajo entre la empresa FEVE y los trabajadores a su servicio, con excepción del personal excluido que dispone de condiciones laborales especialmente pactadas.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, entrando en vigor el día 1 de enero de 1997 y extendiendo su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 1999, salvo en aquellas materias para las que, de manera específica, se pacte una vigencia diferente y se prorrogará tácitamente de año en año, excepto que una de las partes formule denuncia del mismo, formalizada por escrito, dentro de los cuatro meses anteriores a su vencimiento.

Artículo 3. *Tramitación del Convenio.*

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

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

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

TÍTULO II

Condiciones económicas

Artículo 5. *Incremento salarial 1997.*

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley 12/1996, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1997, el salario consolidado de los trabajadores de FEVE, al igual que los restantes conceptos económicos integrantes de la masa salarial, incluido el fondo único del plan de jubilaciones, no experimentarán incremento alguno.

No obstante lo anterior, y en vista del incremento de productividad experimentado en la empresa durante el ejercicio de 1997, lo que se constata en las cifras que reflejan el importante aumento de los ingresos procedentes del tráfico que se produjo el año 1997 en comparación con el año anterior, las partes acuerdan el abono de una prima de objetivos por productividad con importe único y alzado de 25.000 pesetas/trabajador, de carácter no consolidable, que se abonará a todos los agentes afectados por el presente Convenio en proporción al número de días que durante el año 1997 estuvieron de alta en la plantilla de la empresa.

En este sentido, y con referencia específica a los trabajadores que durante el año 1997 se encontraron en situación de incapacidad temporal (IT), por enfermedad común o por accidente de trabajo, aunque integrados y de alta en la plantilla de la entidad, la parte de prima de objetivos por productividad anteriormente mencionada correspondiente al período de estancia en dicha situación se les aplicará proporcionalmente mediante la revisión, si procediere, de las respectivas bases reguladoras.

Artículo 6. *Incremento salarial 1998.*

Las partes acuerdan, con efectos desde el 1 de enero de 1998, un incremento al sueldo en 60.000 pesetas lineales por trabajador/año, que serán abonadas a razón de 5.000 pesetas mensuales/trabajador incrementadas en dicho concepto.

Asimismo, las partes acuerdan que, con efectos desde el 1 de enero de 1998, y en aras a estimular el incremento de productividad perseguido por la empresa, la prima por trabajo en festivos a que se refiere el artículo 78 de la normativa laboral de FEVE pasará a tener un valor de 1.000 pesetas/día festivo.

Con motivo de los mencionados incrementos salariales, y con efectos desde el 1 de enero de 1998, los nuevos valores salariales quedan recogidos en las tablas que figuran como anexo I al presente Convenio Colectivo, en las cuales se encuentra incluido el incremento del 0,3 por 100, de conformidad con la sentencia dictada por el Tribunal Supremo con fecha 23 de octubre de 1997 en el recurso de casación número 272/1997.

Igualmente, las partes acuerdan incrementar el fondo único del plan de jubilación en la cantidad global de 1.533.210 pesetas.

Del mismo modo, las partes acuerdan establecer el abono de una prima de objetivos por productividad en el supuesto de que se alcancen durante el año 1998 las cifras de ingreso por importe total de 3.159.000.000 de pesetas en los servicios de viajeros (cercanías y regionales), paquetería, mercancías, uso comercial del patrimonio y Transcantábrico y productos especiales, exclusivamente, una vez sean conocidos oficialmente los datos reales sobre las mismas y conforme a la siguiente escala o baremo:

30.000 pesetas/trabajador/año, no consolidables, si dichos ingresos alcanzan la cantidad de 3.159.000.000 de pesetas.

25.000 pesetas/trabajador/año, no consolidables, si dichos ingresos alcanzan la cantidad de 3.109.000.000 de pesetas.

20.000 pesetas/trabajador/año, no consolidables, si dichos ingresos alcanzan la cantidad de 3.059.000.000 de pesetas.

15.000 pesetas/trabajador/año, no consolidables, si dichos ingresos alcanzan la cantidad de 3.009.000.000 de pesetas.

Cero pesetas si no llegara a alcanzarse esta última cantidad en cuanto a ingresos procedentes de los servicios anteriormente citados.

Y ello en proporción al número de días que durante el año 1998 estuvieran de alta en la plantilla de la empresa.

En este sentido, y con referencia específica a los trabajadores que durante el año 1998 vayan a encontrarse en situación de incapacidad temporal (IT), por enfermedad común o por accidente de trabajo, aunque integrados y de alta en la plantilla de la entidad, la parte de prima de objetivos por productividad anteriormente mencionada correspondiente al período de estancia en dicha situación se les aplicará proporcionalmente mediante la revisión, si procediere, de las respectivas bases reguladoras.

Con motivo de la supresión en el XIII Convenio Colectivo de FEVE de los conceptos de retribución voluntaria, prima funcional y complemento de puesto de trabajo que se reflejaban en la masa salarial bajo el epígrafe «retribución voluntaria», las cantidades que se vienen percibiendo bajo el epígrafe «complemento personal transitorio de absorción» seguirán siendo absorbidas hasta su totalidad por los incrementos salariales; en ningún caso la absorción anual de la cuantía del mencionado «complemento personal transitorio de absorción» podrá ser superior a la que suponga el incremento salarial de los conceptos fijos de Convenio durante el mismo período.

Se siguen manteniendo únicamente los importes actuales de la retribución voluntaria de los niveles salariales 7, 8 y 9 recogidos en las tablas de la normativa laboral.

Artículo 7. *Incremento salarial 1999.*

Las partes acuerdan mantener vigente la Comisión Técnica de Trabajo encargada de la materia económica, con el contenido, composición y lugar de reuniones que fue aprobada con fecha 10 de junio de 1997 por la Comisión Delegada del Plenario del presente Convenio Colectivo.

Las partes acuerdan que en el caso de que no se alcanzasen las cifras de ingreso por importe total de 3.159.000.000 de pesetas, las cuales darían derecho a la percepción del 100 por 100 de la prima de objetivos por productividad como ya queda consignado, la Comisión Económica que se mantiene vigente en el presente Convenio será la encargada de depurar aquellas incidencias que no fueran imputables en ningún concepto a FEVE, que hubieren acontecido durante 1998, así como de traducir económicamente los mismos, para seguidamente adicionar a las cifras de ingresos efectivamente obtenidas las que correspondan a los ingresos cesantes que fueren estimados en relación con los mencionados supuestos incidentales.

Las partes acuerdan que, una vez conocido el IPC previsto para el año 1999, la Comisión Económica que se mantiene vigente en el presente Convenio negociará el incremento salarial, el tratamiento del «complemento personal transitorio de absorción», así como la concreción de las cantidades y parámetros para la percepción de la prima de objetivos y el acuerdo correspondiente tendrá plena efectividad.

No obstante lo anterior, los incrementos de los conceptos retributivos que se pacten para 1999 habrán de atenerse a las normas presupuestarias para dicho año.

TÍTULO III

Prevención y salud laboral

Artículo 8. *Comité Central de Seguridad y Salud Laboral.*

La nueva concepción que tanto la Ley 31/1995 como su desarrollo reglamentario reflejan sobre la prevención de riesgos laborales no es otra que la consecuencia directa de que la seguridad y salud de los recursos humanos en el ámbito de la empresa y lo que a ésta le rodea han pasado a constituir valores determinantes y que, por otro lado, los parámetros y niveles de seguridad y salud cada vez están más intrínsecamente relacionados con la misma actividad productiva empresarial.

Dentro del artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se contempla la posibilidad de que las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de varios Comités de Seguridad y Salud provinciales podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Central de Seguridad y Salud. A la vista de esta posibilidad y en previsión de los beneficios que para el desarrollo de una prevención eficaz de riesgos laborales en FEVE puede reportar la instauración de un órgano de este tipo, las partes acuerdan la creación del Comité Central de Seguridad y Salud a través de la introducción de un nuevo artículo 185 bis en el seno de la normativa laboral de FEVE.

«Artículo 185bis. *Comité Central de Seguridad y Salud.*

Concepto:

Es el órgano de la empresa de máximo nivel decisivo en la materia concerniente a la Ley 31/1995 y su desarrollo reglamentario, cuyos acuerdos tendrán carácter ejecutivo, sobre los temas y disciplinas que, de manera muy concreta y explícita, aborda el Real Decreto 39/1997, de los Servicios de Protección, esto es: Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Medicina del Trabajo y Ergonomía. Será el órgano del que emanen las directrices en estas materias y al que se vinculan los demás Comités de Seguridad y Salud y en general todas las cuestiones que acota la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Composición:

El Comité Central de Seguridad y Salud, de composición paritaria, estará formado por seis representantes de la Dirección de la empresa y otros seis de la parte social:

A. Por parte de la Dirección de la empresa:

Director de Recursos Humanos (en calidad de Presidente del Comité).

Responsable del Área de Prevención y Salud Laboral.

Una persona autorizada y designada con carácter permanente por cada Dirección correspondiente y que forme parte de la estructura organizativa de la empresa vigente en cada momento de:

Dirección de Explotación.
Dirección de Infraestructura.
Dirección de Circulación.
Dirección de Material.

B. Con voz pero sin voto:

Técnico de Seguridad en el Trabajo (en calidad de Secretario del Comité).

Técnicos asesores especializados en las otras tres áreas delimitadas por el Real Decreto 39/1997:

Medicina del Trabajo.
Higiene Industrial.
Ergonomía.

Responsable de Protección Civil (condicionado al orden del día).

C. Por la parte social:

Seis miembros designados por las organizaciones sindicales en función de la representatividad que ostenten en cada momento.

Asesores (con voz pero sin voto) en número proporcional a la citada representatividad, pudiendo tratarse de personas ajenas a FEVE que posean una especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que, en función del orden del día, se vayan a debatir. La presencia prevista de tales asesores deberá ser puesta, previamente, en conocimiento del Presidente del Comité.

Los miembros del Comité lo serán con carácter nominativo, salvo delegación expresa y por escrito dirigida al Presidente del mismo.

La Dirección de Recursos Humanos, para su difusión entre todos los trabajadores, publicará la correspondiente nota informativa conteniendo una relación de los miembros del Comité, indicando su nombre y apellidos, así como su número de carné ferroviario. Igualmente se procederá cuando se produzcan cambios o sustituciones no coyunturales en la composición vigente de la misma.

Cuando por cualquier circunstancia alguno de los representantes, tanto de la empresa como de la parte social, causen baja en el seno del Comité

serán sustituidos por los candidatos que designen cada una de las partes. De esta forma, la Dirección de Recursos Humanos actualizará la composición formal de este Comité ante las autoridades laborales y administrativas competentes.

Reuniones:

La periodicidad de las reuniones ordinarias será semestral, sin perjuicio de lo cual el propio Comité podrá acordar otra periodicidad diferente y más ajustada al desarrollo de las funciones y competencias que se atribuyen al mismo. El lugar será de manera alterna y con carácter general Asturias y Cantabria. Las reuniones serán convocadas con una antelación mínima de quince días. No obstante, podrán convocarse con carácter extraordinario cuando el Presidente lo considere necesario o si lo solicitan mediante petición fundada y por escrito, al menos, la mitad de sus miembros con voz y voto, y siempre que se trate de supuestos de notoria gravedad y que afecten o puedan afectar a la mayoría del colectivo de trabajadores de FEVE.

De cada reunión del Comité, el Secretario levantará acta de lo tratado, remitiendo copia a los Vocales del mismo en los quince días siguientes a la reunión para que, en el plazo de otros quince días desde la fecha de su recepción, puedan proponer aquellas modificaciones que estimen pertinentes, antes de su aprobación y envío del Secretario al Presidente para adjuntar a la convocatoria siguiente. Si no se recibe comunicación alguna en el plazo indicado, el acta se elevará a definitiva.

El Secretario del Comité en cada reunión siguiente a la de que se trate leerá el acta definitiva a todos los miembros del Comité. Asimismo, el Portavoz de la empresa en los Comités provinciales remitirá el acta aprobada a todos y cada uno de los miembros de los mismos para su conocimiento.

Orden del día:

Será fijado por el Presidente, a cuyo efecto los integrantes formales del Comité deberán enviarle, con la suficiente antelación a su convocatoria, los temas que consideren que puedan o deban ser objeto de inclusión en el mismo.

En el orden del día figurarán como puntos permanentes los siguientes:

1.º Lectura y aprobación del acta de la reunión anterior.
2.º Análisis y evolución de la siniestralidad/accidentalidad en la empresa.
3.º Estado de cumplimiento de los acuerdos expresamente alcanzados en reuniones anteriores.
4.º Asuntos nuevos presentados.
5.º Varios.

La parte empresarial informará a cada reunión del resultado de la investigación que realicen los distintos Comités provinciales respecto a los accidentes que se hubieran producido en el espacio temporal entre convocatorias, así como de aquéllos que pudieran haber quedado pendientes. Asimismo, dará cuenta de las notificaciones de incidentes que reciba para su posible valoración e investigación.

Funciones: Tal y como se explica en la parte justificativa de este documento, la propia prevención de riesgos laborales (adoptada y pensada como estrategia empresarial), implica todo un cambio de cultura que indefectiblemente comporta, a su vez, que las costumbres y hábitos de trabajo deben estar estrechamente integrados en una gestión moderna de los recursos humanos y que en el ámbito de la seguridad y salud laboral pasa por la minimización de los riesgos como condición indispensable para la optimización de los trabajadores de FEVE.

Es por esto por lo que las funciones y objetivos de este nuevo foro «Comité Central de Seguridad y Salud» deben estar orientadas y guiadas por ese llamado cambio de cultura, para que desde el compromiso de la misma estructura directiva de la emprea en primer término, pasando por quienes gestionan, a modo de mandos intermedios, las situaciones del día a día y llegando al colectivo de trabajadores tanto en minigrupos como en sistema individual, se pueda constatar afirmativamente la máxima de que la inversión en prevención es rentable social y económicamente.

El Comité Central de Seguridad y Salud asumirá las siguientes funciones:

Elaborará y aprobará el Plan Anual de Prevención de Riegos y Salud Laboral.

Realizará en cada una de sus reuniones un seguimiento del plan anual aprobado en vigor.

Elaborará y aprobará el documento de evaluación de riesgos (modelo, priorización temporal, colectivos, actualización, etc.).

Conocerá la evolución de la accidentabilidad y siniestralidad laboral (factores de corrección, estadísticas periódicas, etc.).

Conocerá y aprobará el modelo, sistema y procedimiento organizativo en cuanto a la gestión de puestos compatibles-acomplamientos consecuencia de:

Accidentes de trabajo.
Enfermedades y patologías concretas.
Secuelas parciales.
Otros.

Dos meses antes de que se produzca la primera reunión de trabajo por parte del Comité, la empresa enviará un borrador sobre esta materia a la parte social representada en el mismo, como medida tendente a facilitar su ulterior aprobación.

Elaborará y propondrá las necesidades formativas en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral (seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía) para:

Delegados de Prevención.
Técnicos y Especialistas encargados.
Mandos intermedios.
Otros colectivos profesionales.

Asimismo, en este apartado, el Comité realizará un seguimiento de las actuaciones formativas en esta materia.

Conocerá y aprobará el Programa de Evaluación y Vigilancia de la Salud de los trabajadores de FEVE:

Reconocimientos médicos ordinarios:

Colectivos por franjas de actividad, edad, etc.
Ciclos y cadencias por grupos profesionales.
Modelos específicos, profesiogramas.

Elaborará y aprobará el programa específico de gestión medioambiental en FEVE en relación a los productos y sustancias de carácter nocivo que los trabajadores de FEVE deban utilizar en sus respectivos lugares de trabajo:

Aceites usados.
Surtidores de combustible.
Baterías y acumuladores.
Residuos de envases con toxicidad.
Otros.

Conocerá, aprobará y seguirá el procedimiento establecido al respecto del cumplimiento de los artículos 24, 41 y 42 de la Ley 31/1995 y del Real Decreto 1627/1997, todo ello en relación a la presencia de trabajadores de otras empresas en nuestras instalaciones.

Conocerá, aprobará y realizará el oportuno seguimiento de lo específicamente acotado en el artículo 20 de la Ley 31/1995, esto es:

Planes de emergencia.
Planes de evacuación de edificios.
Programa de instalaciones y equipos contra incendios.
Otros.

Elaborará y aprobará un plan de actuación en materia de drogodependencias y alcoholismo.

Elaborará y aprobará un plan de protección a la maternidad.

En ningún caso será preceptiva de celebración de reuniones entre los miembros del Comité de cara a la elaboración de aquellos planes, documentos, procedimientos y programas que vienen a constituir las funciones atribuidas al mismo.

Facultades: Los miembros del Comité Central de Seguridad y Salud, en el ejercicio de sus competencias y debidamente acreditados, tendrán libre acceso a todas las instalaciones y dependencias de la empresa, sin alterar el normal desarrollo del proceso productivo y comunicando previamente al Jefe del centro de trabajo el motivo de la visita, pudiendo proponer posteriormente las medidas preventivas que a su juicio debieran adoptarse como resultado de la misma al Comité Central de Seguridad y Salud, para su tratamiento y estudio en el ámbito correspondiente.

Acuerdos: Se adoptarán por aprobación mayoritaria de los integrantes del Comité, recogiéndose en acta los desacuerdos argumentados de cualquiera de sus miembros.

Delegados de Prevención de los Comités Provinciales de Seguridad y Salud: Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación de la empresa.

No obstante lo anterior, podrán establecerse otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal, no pudiendo implicar en ningún caso la misma incremento en el crédito horario.»

TÍTULO IV

Formación

Artículo 9. *Consejo de Formación.*

En sustitución de la actual Comisión Mixta de Formación las partes acuerdan la creación de un Consejo de Formación, cuyo estatuto de constitución, organización y funcionamiento quedará reflejado en la Normativa Laboral de FEVE reemplazando al contenido actualmente vigente en el anexo II de la misma.

ANEXO II DE LA NORMATIVA LABORAL DE FEVE

PREÁMBULO

El II Acuerdo Nacional de Formación Continua, suscrito con fecha 19 de diciembre de 1996, al que se adhieren las partes firmantes del presente acuerdo, tiene una vigencia de cuatro años y consolida el camino emprendido en anteriores ejercicios, impulsando nuevas acciones formativas.

A través de cursos y actividades, la formación continua nos acerca a las innovaciones tecnológicas, a las nuevas formas de organización del trabajo y permite ampliar conocimientos y capacidades de los trabajadores.

Así, la formación continua abre las puertas para desarrollar nuevas funciones y acceder a nuevos puestos de trabajo, y se convierte en una oportunidad de promoción profesional.

En este contexto, las partes firmantes adquieren un compromiso de corresponsabilidad en la formación de los empleados de FEVE, a través del foro denominado Consejo de Formación.

CAPÍTULO I

Consejo de Formación

Se constituye el Consejo de Formación, de composición paritaria, formado por cuatro representantes de la empresa, y cuatro miembros de la parte social firmante del presente acuerdo, cuya misión es la de participar en la elaboración y realizar el seguimiento de la gestión y ejecución de los planes de formación de la empresa.

El lugar de reunión del Consejo serán las dependencias centrales del Departamento de Formación, por razones operativas, si bien podrá reunirse en cualquier centro de trabajo de la empresa que reúna condiciones, cuando las circunstancias así lo exijan y decidan las partes de mutuo acuerdo.

El Consejo de Formación contará con un Presidente, elegido entre los miembros de la representación sindical, y un Secretario, elegido entre los miembros de la representación empresarial, los cuales se renovarán o ratificarán en el cargo anualmente.

Las reuniones se llevarán a cabo con carácter de:

Pleno ordinario: Una vez cada trimestre.
Pleno extraordinario: A solicitud de una de las partes, levantando acta a la finalización de las mismas.

CAPÍTULO II

Plan de Formación

El Plan de Formación es un instrumento de gestión para desarrollar las estrategias de la empresa, en materia de capacitación y desarrollo de los RR. HH., permitiendo la adaptación de las personas a los puestos de trabajo, facilitando su promoción profesional y asegurando el éxito de la implantación de nuevos modelos organizativos.

El conjunto de acciones formativas que articulan el Plan de Formación, permitirán conciliar las siguientes necesidades existentes:

Generales de la empresa, surgidas a partir de las estrategias generales de empresa y específicas de RR. HH.

Colectivas: Surgidas de la evolución de los puestos de trabajo, procesos de promoción, etc.

De las personas en el ejercicio de sus funciones: Denominadas acciones individuales de perfeccionamiento.

Anualmente, se efectuará el diagnóstico de las necesidades de formación, en el que se analizarán y determinarán las competencias (conocimientos, habilidades y actitudes), a adquirir por parte de la organización. Cada competencia se relacionará de forma directa con los distintos colectivos y personas que trabajan en ella.

El plan anual contemplará formación que tendrá diferente carácter:

Obligatoria: Para la ocupación.
Voluntaria: Para la promoción.

Con carácter trimestral, la empresa pondrá a disposición de la parte social un informe de seguimiento y evaluación del plan de formación ejecutado.

CAPÍTULO III

Condiciones de asistencia a formación

El salario a percibir por los cursillistas durante las acciones formativas a realizar dentro de la jornada de trabajo será aquel que les corresponda por el turno de trabajo que tengan asignado (si no lo tuvieran, se les asignará uno de los vigentes en su residencia laboral), así como los gastos derivados de dietas y desplazamientos cuyo derecho pudiera devengarse conforme a la Normativa Laboral de FEVE, cuando el curso se realizase fuera de la residencia laboral.

CAPÍTULO IV

Selección de los destinatarios de la formación

El Consejo de Formación intervendrá ante el conocimiento que pueda tener de situaciones eventualmente discriminatorias entre agentes seleccionados y no seleccionados para asistir a los distintos cursos de formación continua a desarrollar dentro de la jornada de trabajo, realizando una función mediadora entre el servicio de que se trate y el trabajador o trabajadores que se consideren afectados.

CAPÍTULO V

Permisos individuales de formación

El Consejo de Formación recibirá puntual información acerca de las solicitudes recibidas por la empresa para disfrutar de permisos individuales de formación, así como de la resolución de las mismas, que se realizará conforme a lo regulado en cada convocatoria anual.

TÍTULO V

Régimen disciplinario

Artículo 10. *Comisión de Recursos Disciplinarios.*

Las partes acuerdan la creación de una Comisión de Recursos Disciplinarios que tendrá una composición paritaria a razón de tres miembros sustituibles que deberán ser designados por la Parte Social según el grado de representatividad que en cada momento exista en la empresa, y otros tres miembros de la parte empresarial, que serán en principio y sin perjuicio de ser sustituidos en caso de imposibilidad, el Director de Recursos Humanos, el responsable de Gestión Laboral y un miembro designado por las Direcciones promotoras de los expedientes disciplinarios que fueran a ser objeto de tratamiento en cada reunión.

La Comisión que tendrá por objeto el examen de todos aquellos supuestos de sanción por faltas muy graves, se constituye con un espíritu basado en la agilidad y en la flexibilidad, de manera que las reuniones serán convocadas por la Dirección de la empresa cuando se produzca la acumulación de un número razonable de recursos de reposición a analizar, debiendo estar previamente informados por parte de la Asesoría Jurídica.

En todo caso la citada Comisión tendrá un carácter meramente consultivo y de examen de cada supuesto con vistas a la unificación de criterios en materia de sanciones disciplinarias de carácter muy grave, pudiendo la empresa resolver en última instancia aquellos recursos según su propio criterio en caso de disparidad y dentro de los cinco días siguientes a la celebración de cada encuentro de la Comisión.

TÍTULO VI

Viviendas

Artículo 11. *Reglas para la adjudicación de viviendas disponibles de FEVE a trabajadores sin derecho reglamentario a las mismas.*

Las partes acuerdan otorgar una nueva redacción al artículo 191 de la Normativa Laboral de FEVE, introduciendo las reglas que se expresarán a continuación, así como dejar sin contenido los actuales artículos 192 a 196 de la misma.

Reglas de adjudicación

Primera. Ámbito de aplicación.—Las presentes reglas se aplicarán para adjudicar el uso de aquellas viviendas de FEVE que se encuentren vacantes y respecto a las cuales no se dé ninguna de las siguientes circunstancias:

a) Que hayan sido solicitadas por trabajadores con derecho reglamentario a ocuparlas según lo establecido en la normativa laboral de la empresa.

b) Que por razones ligadas a los intereses de la empresa, FEVE decida enajenarlas o hacer otro uso de las mismas.

Segunda. Condiciones exigibles.—Las viviendas a las que se refieren las presentes reglas, únicamente podrán ser solicitadas por trabajadores de FEVE que cumplan las siguientes condiciones:

1.ª Que tengan su residencia laboral en la misma localidad en la que esté situada la vivienda que solicitan, o en sus proximidades.

2.ª Que adquieran el compromiso de hacer de la vivienda solicitada su residencia habitual y regular durante todas las épocas del año.

3.ª Que no dispongan, ni ellos ni su cónyuge o pareja de hecho, de otra vivienda en propiedad en la misma residencia o en sus proximidades, ni hayan resultado beneficiarios de la venta de alguna vivienda por parte de FEVE, aunque en el momento de realizar la solicitud ya no resulten titulares de la misma.

Se equiparará a carecer de vivienda en propiedad el disponer de una declarada en estado ruinoso o insalubre, o con una superficie inferior a 10 metros cuadrados útiles por cada componente de la unidad familiar, o una superficie total inferior a 28 metros cuadrados útiles, siempre que en este último caso, su valoración catastral sea inferior a 1.000.000 de pesetas.

Tercera. Criterios de adjudicación.—Las viviendas se adjudicarán por concurso, valorándose en éste las solicitudes presentadas de forma directamente proporcional al número de miembros de la unidad familiar e inversamente proporcional a sus ingresos anuales; a tal efecto cada vivienda se adjudicará a aquella solicitud de entre las presentadas para la misma a la que corresponda el mayor cociente de la siguiente división:

$$\frac{\text{Número de miembros de la unidad familiar}}{\text{Ingresos anuales brutos de la unidad familiar}}$$

Se considerará que forman parte de la unidad familiar, a efectos de la presente regla, todas las personas que, con una antelación mínima de un año respecto a la fecha de la solicitud, convivan con el trabajador peticionario y vayan a continuar haciéndolo en el futuro.

Cuarta. Contraprestaciones.—La cesión de las viviendas reguladas en las presentes reglas no devengará renta alguna, consistiendo la contraprestación del adjudicatario en su acondicionamiento, conservación y mantenimiento, de acuerdo con lo establecido en la regla quinta.

Quinta. Condiciones de la adjudicación.

1. La cesión de la vivienda será en precario, debiendo el adjudicatario desalojarla cuando sea requerido para ello, de conformidad con lo establecido en la regla sexta. El agente adjudicatario deberá aceptar la vivienda en las condiciones en las que se encuentre.

2. El estado general de la vivienda quedará recogido en el acta de reconocimiento que se extienda a la entrega de la misma.

3. Todas las actuaciones, obras y mejoras deberán contar con la previa autorización de FEVE, que fijará aquellas condiciones que estime oportuno en orden a garantizar la seguridad de la explotación y de las instalaciones ferroviarias, las cuales deberán ser asumidas por el adjudicatario.

4. Serán, asimismo, de cuenta del adjudicatario, las posteriores actuaciones u obras necesarias para el mantenimiento y conservación de la vivienda en las debidas condiciones de habitabilidad, así como las de limpieza del portal y de las zonas comunes de la edificación ajenas a la explotación ferroviaria y los gastos de comunidad, cuando los hubiere.

5. También serán de cuenta del adjudicatario el abono, en la forma que estime más conveniente, de los consumos de agua, electricidad y de cualquier otro servicio que se precise, incluso la instalación, salvo que ésta no sea factible o resulte inadecuada, de los correspondientes contadores individuales, los cuales, en tanto ocupa la vivienda, estarán a nombre del adjudicatario, siendo de su cuenta la realización de las gestiones necesarias ante las compañías suministradoras, así como los gastos que se originen.

6. El agente adjudicatario de la vivienda deberá ocuparla en el plazo máximo de dos meses, a contar desde la fecha de suscripción del acta del reoconocimiento, acto simultáneo a la entrega de la vivienda, salvo que concurran causas justificadas en base a las cuales se autorice un plazo superior.

7. La cesión de las viviendas se realiza en base a la relación laboral existente con el adjudicatario, por lo que automáticamente quedará sin efecto al cesar ésta.

Sexta. Motivos de desalojo de las viviendas.—Los adjudicatarios quedarán obligados a desalojar la vivienda cuando sean requeridos expresamente para ello por algunas de las siguientes causas:

1. Cuando cesen en el servicio activo de FEVE por cualquier causa.

2. Cuando sean trasladados de residencia laboral a otra que por su distancia a la vivienda haga que no resulte posible o lógico el mantenimiento de ésta como domicilio permanente.

3. Cuando la vivienda no constituya su residencia habitual y regular durante todas las épocas del año.

4. Cuando por razones o causas relacionadas con la gestión empresarial sea preciso o conveniente para FEVE disponer de la vivienda o los terrenos que ocupa.

5. Cuando lo aconsejen razones de carácter urbanístico, ruina, convenio con Administraciones, organismos oficiales o instituciones que hagan improcedente la continuidad de la cesión de la vivienda.

6. Cuando la vivienda sea solicitada por otro agente que ostente categoría que tenga reconocido el derecho reglamentario a la misma, siempre y cuando no exista otra vivienda vacante en la misma residencia y no haya renunciado previamente a vivienda en la misma residencia o proximidades.

El desalojo deberá producirse en el plazo máximo de dos meses a partir de la recepción de la correspondiente notificación.

Séptima. Mejoras realizadas.—Cuando en alguno de los supuestos de la condición sexta se requiera a un agente para el desalojo de la vivienda que ocupe, quedarán en beneficio de FEVE todas las mejoras que éste haya realizado en la misma.

No obstante, en los supuestos de desalojo establecidos en los apartados 4, 5 y 6 de dicha regla sexta, FEVE asumirá el abono de los importes compensatorios derivados, en su caso, de las inversiones realizadas por los adjudicatarios de las viviendas mediante un sistema de amortización de la inversión realizada, que se llevará a cabo con referencia a un período de cinco años desde la fecha en que fueron autorizadas las obras o mejoras realizadas y a razón de la siguiente escala:

20 por 100 anual si se trata de una inversión de hasta 500.000 pesetas.

15 por 100 anual si se trata de una inversión de hasta 1.000.000 de pesetas.

10 por 100 anual si se trata de una inversión de hasta 2.000.000 de pesetas.

5 por 100 anual si se trata de una inversión de hasta 3.000.000 de pesetas.

Para la aplicación de la compensación de los importes derivados de la inversión realizada será necesario acreditar la previa conformidad de FEVE con la realización de las obras y con su importe.

Quedan excluidos de la posibilidad de compensación aquellos importes de obras de conservación y/o mantenimiento de obligado abono por el adjudicatario.

Octava. Solicitudes.—Durante el período que se estipule al efecto en la circular de la Dirección Económico-Financiera y de Sistemas Informáticos en que se anuncien las viviendas vacantes objeto de concurso, los agentes interesados podrán solicitar una o más de ellas, estableciendo, en este último caso, el orden de preferencia.

Dichas solicitudes deberán obligatoriamente aportar los datos que a continuación se especifican e incorporar la documentación que se señala:

1. Nombre, dos apellidos, número de identificación fiscal, CF, categoría y residencia laboral del solicitante.
2. Número y relación de componentes de la unidad familiar, fechas de nacimiento y parentesco con el agente solicitante.
3. Justificación de la residencia de los miembros de la unidad familiar mediante el correspondiente certificado de empadronamiento.
4. Código, ubicación, localidad y unidad de inventario de la vivienda/s solicitada/s.
5. Justificación de que no se dispone de vivienda en propiedad.
6. Fotocopia del impreso resumen de liquidación de la última declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas de todos los componentes de la unidad familiar obligados a su presentación, correspondiente al último ejercicio fiscal anterior a la fecha de la solicitud.

Las solicitudes que no cumplan todas las condiciones relacionadas serán excluidas del concurso de adjudicación.

Novena. Falsedad en la documentación aportada en la solicitud.—La falsedad u ocultación de datos en cualquier documento que deba incluirse en la solicitud será considerada falta muy grave a los efectos establecidos en la normativa laboral vigente, quedando nula y sin efecto la eventual adjudicación, sin perjuicio de los trámites disciplinarios a que dé lugar la falta señalada.

Décima. Lista de solicitantes y adjudicatarios.—Una vez finalizado el plazo estipulado para la presentación de solicitudes de viviendas, la Dirección Económico-Financiera y de Sistemas Informáticos publicará un listado de solicitantes y de adjudicatarios provisionales de la vivienda correspondiente, al objeto de que se realicen, en su caso, las alegaciones que se estimen pertinentes durante el plazo que se fije. Una vez resueltas dichas alegaciones, se publicará la lista definitiva de adjudicatarios.

Undécima. Viviendas vacantes a libre disposición de FEVE.—Aquellas viviendas que, como consecuencia de la aplicación de las presentes normas, no fueran objeto de ocupación, quedarán a la libre disposición de FEVE. Si la empresa en algún momento optase por adjudicar alguna o algunas de estas viviendas de libre disposición a favor de agentes de FEVE, establecerá para ello criterios que garanticen un régimen de igualdad de oportunidades.

TÍTULO VII

Derechos sindicales

Artículo 12. *Agentes relevados de prestar servicios.*

A) Ante la constitución de nuevos foros de trabajo a nivel estatal, las partes acuerdan sustituir en todo su contenido, excepto el primer párrafo, la letra f) del artículo 289 de la normativa laboral, otorgándole el siguiente texto:

«f) Ocho miembros designados por las centrales sindicales estarán relevados de prestar servicios en FEVE, sin perjuicio del cobro normal de sus emolumentos, según lo dispuesto en la presente normativa.

Se asignarán dos agentes más relevados del servicio para el ejercicio de la acción sindical en el foro de trabajo que actualmente viene constituido por el Comité Central de Seguridad en la Circulación, correspondiendo su distribución en función de la representación proporcional que ostenta la parte social en el conjunto de la empresa, acordándose, igualmente, asignar a un agente y medio (1,5) más relevados del servicio para el ejercicio de la acción sindical en el foro de trabajo que vendrá a constituir el Comité Central de Seguridad y Salud Laboral que se crea con ocasión del presente Convenio, correspondiendo también su distribución en función de la representación proporcional que ostenta la parte social en el conjunto de la empresa.

Los emolumentos mensuales de estos agentes serán los que les correspondan a su nivel salarial.»

B) Tras analizar la congelación a la que han sido sometidas durante los años 1992, 1993, 1994, 1995 y 1996 las cantidades contempladas en la letra f) del artículo 289 de la Normativa Laboral de FEVE, las partes acuerdan añadir en la letra f) de dicho artículo, y tras la modificación contenida en el apartado anterior, el siguiente texto:

«f) En sustitución del abono de dietas por desplazamientos en general por otros gastos y por los conceptos salariales que dejan de percibir en el ejercicio de su funciones los miembros de las centrales sindicales relevados de prestar servicios, a que se refieren los párrafos anteriores, se habilitarán 2.500 unidades a repartir proporcionalmente al número de representantes obtenidos o que obtengan en las elecciones sindicales. El valor de cada unidad queda establecido para 1997 en la cantidad de 7.873 pesetas. Estas unidades nunca serán percibidas con carácter individual o personal, ya que el montante correspondiente será transferido mensualmente a las organizaciones sindicales.

Todos los años el valor de cada unidad se revalorizará automáticamente en igual porcentaje que la subida media de los sucesivos convenios colectivos de FEVE. En ningún caso la revalorización de la unidad superará el IPC anual previsto por el Gobierno, aunque el convenio colectivo si lo superase.»

Artículo 13. *Crédito horario: Utilización de los vales sindicales para sección sindical y para Comité de Empresa de aquellos Sindicatos que disponen de representación en más de una provincia.*

Las partes acuerdan que la utilización del crédito horario, tanto de sección sindical como de Comité de Empresa, tendrán un carácter trimestral, no siendo posible, en consecuencia, hacer trasvases de un trimestre a otro.

En cuanto al crédito horario de Sección Sindical, las partes acuerdan que los vales podrán ser utilizados sin limitación provisional y en los restantes términos y con las limitaciones contempladas en el artículo 290 de la vigente normativa laboral de FEVE.

En cuanto al crédito horario de Comité de Empresa, las partes acuerdan que los vales podrán ser utilizados en limitación provisional y en los restantes términos y con las limitaciones contempladas en el artículo 283 de la vigente normativa laboral de FEVE.

Respecto a este último acuerdo, se establece que quedará automáticamente ratificado al 31 de diciembre de cada año si no mediase previamente denuncia expresa y escrita por alguna de las partes.

TÍTULO VIII

Reclasificación de categorías

Artículo 14. *Consecución de acuerdos durante la vigencia del presente Convenio.*

Las partes acuerdan mantener vigente la Comisión Técnica de Trabajo encargada de la reclasificación de categorías profesionales en FEVE, con el contenido, composición y lugar de reuniones que ya fue aprobada con fecha 10 de junio de 1997, por la Comisión Delegada del Plenario del presente Convenio colectivo, comprometiéndose las partes a intensificar sus trabajos en esta materia con el fin de poder alcanzar resultados definitivos durante la vigencia del presente Convenio.

TÍTULO IX

Jornada de trabajo

Artículo 15. *Jornada anual.*

Las partes acuerdan que la jornada anual para los años 1997 y 1998 será de mil setecientas cincuenta y dos horas anuales efectivas de trabajo, distribuidas en cinco días de trabajo y dos de descanso y 14 fiestas no recuperables, aplicándose para la confección de dicha jornada la normativa laboral vigente.

Del mismo modo, las parte acuerdan que para el año 1999 la Comisión Económica que se mantiene vigente en el presente Convenio estudiará las posibilidades existentes de cara a una eventual reducción de la jornada anual vigente en la actualidad.

TÍTULO X

Normativa laboral

Artículo 16. *Otras modificaciones normativas.*

Las partes acuerdan introducir las siguientes modificaciones en la vigente normativa laboral de FEVE:

«Artículo 19. Carácter de las convocatorias.—El punto y seguido del párrafo primero quedaría redactado del modo siguiente: "Las vacantes no cubiertas tras la acción de traslados serán ofrecidas a los trabajadores que se encuentren en expectativa de vacante conforme al artículo 47, y posteriormente, a los aspirantes en ascenso".

Artículo 21. Plazo de dos años para participar en otra convocatoria.—Se añade una nueva excepción mediante un apartado e), con el contenido siguiente: "Los trabajadores que después de un anterior traslado opten a una nueva convocatoria de traslado para ocupar exclusivamente las residencias que hayan sido solicitadas en la misma convocatoria por trabajadores en situación de expectativa de vacante".

Artículo 47. Puntuaciones, resolución y expectativa de vacante.—Se introduciría un nuevo párrafo al final del artículo: "Finalizada una convocatoria de vacantes con la cobertura total de las plazas anunciadas, los trabajadores que resulten aprobados pero sin plaza quedarán en situación de expectativa de vacante, finalizando dicha situación en la siguiente convocatoria que pudiera ser anunciada para las mismas categorías y, en todo caso, una vez transcurrido el plazo máximo de dos años si finalmente aquella nueva convocatoria no llegara a producirse".

Artículo 53. Licencias promoción profesional.—Quedaría redactado del modo siguiente: "Aquellos trabajadores que se presenten a una convocatoria para su promoción profesional tendrán derecho a obtener el día o días de licencia con sueldo como efectivamente trabajados, para facilitar la asistenica a examen, siempre y cuando superen la cuarta parte de la puntuación máxima establecida para la resolución de las pruebas de la convocatoria, de manera que, caso de no obtener dicha puntuación, el día o días serán considerados como licencia sin sueldo".»

Disposición adicional primera.

Se crea una Comisión Paritaria en la representación que corresponda.

Su función general será la de interpretación, control y seguimiento del desarrollo de este Convenio.

Los acuerdos de esta Comisión Paritaria tendrán carácter vinculante.

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

Disposición adicional segunda.

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 86.4 del Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y con la sola excepción de aquello que pueda oponerse a los aspectos de índole normativo que resultan acordados en el presente Convenio, se mantiene en vigor la normativa laboral de FEVE publicada por Resolución de 26 de junio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones («Boletín Oficial del Estado» número 204, de 23 de agosto), así como las modificaciones efectuadas a la misma por acuerdo de la Comisión Normativa de fecha 27 de junio de 1996, relacionadas en el anexo 2 del XIV del Convenio Colectivo de FEVE.

ANEXO

Tablas salariales 1998

Nivel	Sueldo — Pesetas/mes	Paga extra		Antigüedad — Pesetas/mes
		Bimensual	Cuatrienio	
18	479.929	104.902	6.294	14.413
17	432.203	94.256	5.655	12.949
16	389.512	84.739	5.084	11.643
15	350.997	76.145	4.569	10.462
14	316.494	68.479	4.109	9.407
13	285.354	61.537	3.692	8.455
12	257.380	55.324	3.319	7.600
11	232.593	49.736	2.984	6.833
10	216.073	46.044	2.763	6.326
9	154.228	32.468	1.948	4.461
8	146.369	30.708	1.842	4.220
7	138.943	29.042	1.743	3.989
6	131.944	27.473	1.648	3.774
5	125.330	25.992	1.560	3.572
4	119.094	24.593	1.476	3.379
3	113.219	23.276	1.397	3.198
2	110.437	22.598	1.356	3.105
1	108.521	22.016	1.321	3.024

Primas

Tabla de prima de asistencia (08)

Nivel	Pesetas/mes
9	27.851
8	26.873
7	25.902
6	24.933
5	23.973
4	23.003
3	22.456
2	21.468
1	20.520

Tabla de prima de circulación (11)

Categoría	Jefes Estación Factores Circulación	Especialistas Estaciones
1.ª	442	335
2.ª	284	216
3.ª	127	97

Prima conducción tracción (28)

3,25 pesetas/kilómetro recorrido.

Prima por trabajo en festivos (12)

1.000 pesetas/día festivo.

Prima de turnicidad (15)

304 pesetas/día.

Prima de conducción (10). Vía y obras y servicio eléctrico

517 pesetas/día.

Gratificación voluntaria (06)

Tipo	Categoría	Pesetas/mes
9	Jefe de Servicio	14.392
	Titulado Grado Medio ascenso	10.474
	Jefe de Depósito	10.474
	Jefe de Taller de primera	10.474

Tipo	Categoría	Pesetas/mes
8	Jefe de Sección de primera, organización	8.187
	Inspector Principal de movimiento	14.320
	Jefe de Sección de material remolcado	8.504
	Jefe de Sección vía y obras	8.504
	Jefe de Sección de servicio eléctrico	8.504
	Jefe de Taller de segunda	8.431
7	Programador	14.184
	Jefe de Sección de segunda, organización	6.071
	Subjefe de Sección de servicio eléctrico	6.315
	Jefe de Oficina administrativo	6.824
	Jefe de Operaciones	6.071
	Contramaestre	6.253
	Jefe de Suministros de primera	6.071

Esta gratificación sólo la percibirán los agentes incluidos en algunas de las categorías relacionadas y con jornada de mil setecientas cincuenta y dos horas.

Horas

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

A partir del cuarto cuatrienio, los valores de las horas extras se incrementarán con el porcentaje que corresponda por antigüedad a razón del 6 por 100 por cuatrimenio.

Tabla de hora ordinaria

Tipos	Pesetas/hora
J. Estación/J. Maquinista	371
6	363
5	347
4	339
3	322
2	322
1	322

Tabla de horas extras del primer al cuarto cuatrienios

Tipos	Pesetas/hora
J. Estación/J. Maquinista	859
6	843
5	817
4	797
3	756
2	756
1	756

Plus de nocturnidad (19)

Tipos	Pesetas/hora
J. Estación/J. Maquinista	97
6	96
5	90
4	88
3	80
2	80
1	80

Plus de nocturnidad. Vía y Obras/línea electrificada: 301 pesetas/hora.
Plus de servicio eléctrico: 301 pesetas/hora.

DIETAS

Dieta normal (53)

Tipos	Dieta completa (pesetas/día)
18 a 10	Gastos a justificar
9 a 7	2.398
6 a 1	2.269

Dieta especial (propuesta por la Dirección correspondiente, deberá ser autorizada por la Dirección de Recursos Humanos)

Tipo dieta	Pesetas/día
Comida.	1.500 pesetas/comida.
Cena.	1.500 pesetas/cena.
Pernoctación.	A justificar. Tope máximo: 4.800 pesetas/noche.

Jornada partida (41) (42)

811 pesetas por día.

Hora de viaje (55)

95 pesetas/hora.

Viaje compensable (30)

576 pesetas.

Tabla de complemento personal de antigüedad (03)

Nivel	En sueldo	En antigüedad por cuatrienio
9-10	4.033	242
8-9	4.033	242
7-8	3.814	229
6-7	3.592	216
5-6	3.393	204
4-5	3.202	192
3-4	3.016	181
2-3	1.553	93
1-2	1.334	80

Gratificación por título (05)

Título Superior: 14.719 pesetas/mes.
Título Medio: 7.360 pesetas/mes.

Premio recaudación en ruta (18)

Interventor: 7.085 pesetas/mes.
Doble función: 14.169 pesetas/mes.

Plus de productividad (29)

200.600 pesetas/año.
Abonándose 100.300 pesetas en las nóminas de junio y diciembre.

Plus de toxicidad-peligrosidad (14)

116 pesetas/día.

Viajes realizados por medios propios (28)

24 pesetas/kilómetro.

Complemento salarial Brigada de Socorro (16)

Fijo, 8.409 pesetas/mes.
212 pesetas/hora.
10 pesetas/kilómetro.

Indemnización bocadillo (39)

Tipos	Pesetas/hora
Jefes de Estación y Jefes de Maquinistas	165
6	159
5	150
4	146
3	142
2	135
1	135

Indemnización vivienda (34)

11.624 pesetas/mes.

Ayuda disminuidos (63)

10.732 pesetas/mes.

Indemnización libreta economato (36)

FEVE 1.069 pesetas/mes.

Tabla de la Bolsa de Vacaciones (43)

Tipo	Antigüedad										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	758	804	848	894	940	986	1.031	1.076	1.124	1.168	1.215
7	718	761	804	845	888	933	974	1.018	1.061	1.104	1.147
6	679	718	760	800	841	881	923	964	1.003	1.044	1.085
5	642	681	718	758	795	835	872	913	950	988	1.028
4	607	644	681	716	752	790	825	862	899	936	969
3	574	608	644	679	713	748	782	815	850	885	920
2	558	592	625	660	692	727	760	793	825	858	893
1	543	576	608	641	676	707	741	773	805	837	869

Diferencia de cargo (diario) (13)

Tipo	Número de cuatrienios										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8-9	530	546	562	578	594	610	626	642	659	675	691
7-8	503	519	534	549	565	580	595	611	626	641	657
6-7	477	492	506	520	535	549	563	577	592	606	620
5-6	454	467	480	494	507	521	534	548	561	575	588
4-5	431	444	457	470	482	495	508	521	534	546	559
3-4	386	398	410	422	434	446	459	471	483	495	507
2-3	224	230	236	243	249	255	261	267	273	279	286
1-2	172	177	183	188	194	199	204	210	215	221	226
2-4	610	629	647	665	683	701	720	738	756	774	793
5-7	931	959	986	1.014	1.042	1.070	1.097	1.125	1.153	1.181	1.208

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

Tipo	Número de cuatrienios										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8-9	620	639	658	676	695	714	733	752	770	789	808
7-8	589	607	625	643	661	679	697	714	732	750	768
6-7	559	575	592	609	625	642	659	676	692	709	726
5-6	531	546	562	578	594	609	625	641	657	673	688
4-5	505	520	534	549	564	579	594	609	624	639	654
3-4	452	466	480	494	508	522	536	551	565	579	593
2-3	262	269	277	284	291	298	305	313	320	327	334
1-2	201	208	214	220	227	233	239	245	252	258	264
2-4	714	735	757	778	799	821	842	863	884	906	927
5-7	1.089	1.122	1.154	1.187	1.219	1.252	1.284	1.316	1.349	1.381	1.414

Indemnización garantizada por traslado forzoso

Tipo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18	2.882.420	3.055.378	3.228.335	3.401.292	3.574.250	3.747.207	3.920.164	4.093.122	4.266.079	4.439.036	4.611.993
17	2.589.924	2.745.308	2.900.693	3.056.078	3.211.463	3.366.847	3.522.232	3.677.617	3.833.002	3.988.386	4.143.771
16	2.328.432	2.468.146	2.607.860	2.747.574	2.887.288	3.027.001	3.166.715	3.306.429	3.446.143	3.585.857	3.725.571
15	2.092.268	2.217.815	2.343.363	2.468.910	2.594.458	2.720.005	2.845.553	2.971.100	3.096.648	3.222.195	3.347.743
14	1.881.616	1.994.502	2.107.388	2.220.273	2.333.159	2.446.045	2.558.930	2.671.816	2.784.702	2.897.587	3.010.473
13	1.690.900	1.792.363	1.893.827	1.995.290	2.096.754	2.198.217	2.299.681	2.401.144	2.502.608	2.604.071	2.705.535
12	1.520.155	1.611.352	1.702.548	1.793.745	1.884.942	1.976.139	2.067.335	2.158.532	2.249.729	2.340.926	2.432.122
11	1.366.642	1.448.643	1.530.644	1.612.646	1.694.647	1.776.648	1.858.649	1.940.651	2.022.652	2.104.653	2.186.654
10	1.265.184	1.341.095	1.417.006	1.492.917	1.568.828	1.644.739	1.720.650	1.796.561	1.872.472	1.948.383	2.024.295
9	892.168	945.704	999.241	1.052.777	1.106.313	1.159.849	1.213.385	1.266.921	1.320.457	1.373.993	1.427.530
8	843.770	894.406	945.041	995.676	1.046.312	1.096.947	1.147.583	1.198.218	1.248.854	1.299.489	1.350.125
7	798.000	845.867	893.734	941.602	989.469	1.037.336	1.085.203	1.133.070	1.180.937	1.228.805	1.276.672
6	754.895	800.187	845.478	890.770	936.061	981.353	1.026.644	1.071.936	1.117.227	1.162.519	1.207.810
5	714.183	757.044	799.904	842.764	885.624	928.484	971.345	1.014.205	1.057.065	1.099.925	1.142.785
4	675.765	716.314	756.863	797.413	837.962	878.511	919.061	959.610	1.000.159	1.040.708	1.081.258
3	639.578	677.949	716.319	754.690	793.061	831.432	869.802	908.173	946.544	984.915	1.023.285
2	620.945	658.208	695.472	732.735	769.999	807.262	844.526	881.789	919.053	956.316	993.580
1	604.940	641.229	677.517	713.806	750.094	786.383	822.672	858.960	895.249	931.537	967.826

Premio de permanencia (se multiplicará por 2, 3 ó 4 según corresponda)

Tipo	7 cuatrienios	8 cuatrienios	9 cuatrienios	10 cuatrienios
18	341.093	355.506	369.919	384.333
17	306.468	319.416	332.365	345.314
16	275.536	287.179	298.822	310.465
15	247.592	258.054	268.516	278.978
14	222.651	232.058	241.465	250.872
13	200.095	208.551	217.006	225.461
12	179.878	187.478	195.077	202.677
11	161.721	168.554	175.388	182.221
10	149.714	156.040	162.366	168.692
9	105.577	110.038	114.499	118.961
8	99.852	104.071	108.291	112.511
7	94.422	98.411	102.400	106.389
6	89.328	93.102	96.877	100.651
5	84.517	88.088	91.660	95.232
4	79.967	83.346	86.725	90.105
3	75.681	78.879	82.076	85.274
2	73.483	76.588	79.693	82.799
1	71.580	74.604	77.628	80.652

20296 *RESOLUCIÓN de 30 de julio de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9001722), que fue suscrito con fecha 3 de junio de 1998, de una parte, por miembros de Comité de Empresa, en representación de los trabajadores afectados, y de otra, por designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 30 de julio de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XIII CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE LA EMPRESA «ELÉCTRICAS REUNIDAS DE ZARAGOZA, SOCIEDAD ANÓNIMA», Y SU PERSONAL

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto del Convenio.*

Constituye el objeto del presente Convenio Colectivo, suscrito entre las representaciones de «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, Sociedad Anónima» y de sus trabajadores, la regulación de las relaciones de trabajo entre dicha empresa y los trabajadores incluidos en sus ámbitos de aplicación personal y territorial, así como de sus organizaciones representativas, siendo expresión de los acuerdos libremente adoptados por las partes.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas establecidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los centros de trabajo de «Eléctricas Reunidas de Zaragoza, Sociedad Anónima», en las provincias donde se desarrolla su actividad