

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

15258 RESOLUCIÓN de 26 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de Alstom Transporte, S.A. Unidad Train Life Services.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Alstom Transporte, S.A. Unidad TLS (Train Life Services), (Código de Convenio n.º 9009122), que fue suscrito con fecha 7 de junio de 2006, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 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, 26 de julio de 2006.—El Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

TÍTULO 1

Condiciones generales

Artículo preliminar. *Determinación de las partes*

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

Artículo 1. *Ambitos Territorial y Funcional.*

Las Normas contenidas en el presente convenio afectarán a los actuales centros de trabajo de ALSTOM Transporte, S.A. Unidad TLS (Train Life Services), dedicados a la actividad de mantenimiento ferroviario, y a la actividad de servicios dirigidos al Mercado Ferroviario, así como a los centros de trabajo que la empresa pueda aperturar en el futuro, dedicados a las actividades referidas y radicados en territorio español.

Artículo 2. *Ambito Personal.*

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

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

La Empresa podrá hacer este ofrecimiento a:

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

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

Dicho proceso se llevará a cabo por el sistema de libre designación.

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

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

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

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

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

Artículo 3. *Ambito Temporal.*

La vigencia del presente convenio colectivo será de 4 años: Del 1 de abril de 2005 al 31 de marzo de 2009.

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

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

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

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

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo, sea cual sea su origen y naturaleza, serán absorbibles y compensables, con cualquier devengo, crédito, derecho o condición que pudiera ser exigible en virtud de Norma Legal o pactada, según lo establecido en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores y excluyendo tanto lo estipulado en el artículo 6 como lo estipulado en el artículo 32.1 de este convenio.

Artículo 6. *Garantía Personal.*

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

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

Artículo 7. *Derecho Supletorio.*

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

TÍTULO 2

Clasificación personal

Artículo 8. *Organización del trabajo.*

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

Sin merma de dicha autoridad, los representantes de los trabajadores participarán en las materias, con las funciones y de la forma que en cada caso establezca la legislación vigente y las diferentes Comisiones previamente existentes o de nueva creación en el presente convenio.

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

Artículo 9. *Clasificación funcional.*

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

2. Las clasificaciones del personal consignadas en el artículo 10 del presente convenio colectivo no suponen limitación a la creación de profesiones nuevas que la Empresa estime necesario para el desarrollo de sus actividades, planteándose previamente al Comité de Empresa.

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

4. Los oficios que se contemplan actualmente, son los reseñados en las disposiciones transitorias siguientes.

Artículo 10. *Grupos y categorías profesionales.*

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

1. Personal operario:

- a) Aprendices.
- b) Operarios no cualificados:

N-1 Especialista.

c) Operarios cualificados:

C-1 Oficial 3.^a

C-2 Oficial 2.^a

C-3 Oficial 1.^a

2. Personal Empleado:

a) Empleados no cualificados:

S-1 Ordenanza, Portero, Guarda Jurado, Vigilante.

S-2 Telefonista, Rep. Planos, Archivero, Conserje, Almacenero.

S-3 Chófer

b) Empleados cualificados:

E-1 Auxiliar Administrativo, Auxiliar Laboratorio.

E-2 Calquista, Auxiliar Organización.

E-3 Administrativo 2.^a, Analista Laboratorio 2.^a

E-4 Administrativo 1.^a, Delineante 2.^a, Técnico Organización 2.^a, Analista laboratorio 1.^a, Operador Informático.

E-5 Delineante 1.^a, Técnico Organización 1.^a

E-6 Jefe Sección Administrativo, Jefe Sección Organización, Delineante Projectista, Programador Informático, Analista de Aplicaciones.

c) Mandos de Taller:

M-1 Encargado.

M-2 Contramaestre.

M-3 Maestro Taller.

M-4 Jefe Taller.

3. titulados:

TM Titulado Medio, Analista Informático.

TS Titulado Superior.

Las partes se han comprometido a retomar el proceso de negociación de un nuevo sistema de clasificación profesional por grupos, según documento de fecha 16 de septiembre de 2005. En el mismo también se establecieron plazos para su desarrollo y posterior validación y aplicación.

Artículo 11. *Revisión de clasificación profesional.*

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

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

Artículo 12. *Categoría puente –Especialistas N-1.*

Los especialistas con formación acreditada de grado medio o superior (FP I y FP II) con un año de antigüedad en la categoría o más, pasarán automáticamente a la categoría de oficiales de tercera, con fecha 1 de abril de 2006.

Los especialistas con la referida formación acreditada, que no alcancen el año de antigüedad en la empresa a fecha 1 de abril de 2006, pasarán a la categoría de oficiales de tercera el 1 de abril de 2007.

Las nuevas incorporaciones que se produzcan durante la vigencia del convenio con categoría de especialistas, y formación acreditada en ciclo de grado medio o superior pasarán a oficiales de tercera el 1 de abril del año siguiente a su incorporación, siempre que como mínimo tengan un año de antigüedad en la categoría de especialista.

Para los especialistas que carezcan de la mencionada formación, con carácter excepcional se les facilitará una formación teórica en ámbitos eléctricos y/o mecánicos de la cual se realizarán las pruebas que serán valoradas de acuerdo con la actual norma de promoción.

Artículo 13. *Movilidad funcional.*

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

- a) Sea de su propio grupo profesional o categoría equivalente.
- b) Sus conocimientos profesionales lo permitan.
- c) Se respetan los normas contenidas en lo establecido para trabajos de distinto nivel profesional.

TÍTULO 3

Formación y promociones

Artículo 14. *Formación.*

A) Declaración de principios.

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

Ambas partes son conscientes de la necesidad de facilitar al máximo la formación integral de todos los trabajadores y fomentar muy especialmente la acción formativa de carácter profesional.

2. Los trabajadores tienen el derecho y la obligación de adquirir la formación necesaria que garantice el buen desarrollo de las tareas y funciones que corresponden a su trabajo y permitan su promoción profesional.

La Dirección de Recursos Humanos realizará, junto con las Direcciones de Proyectos y Direcciones Funcionales el estudio y desarrollo de los planes formativos encaminados al perfeccionamiento profesional del personal.

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

B) Objetivos.

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

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

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

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

5. Cuando por razones organizativas la empresa cambie a una persona de puesto de trabajo se prestará especial atención a la formación necesaria para su adecuación al nuevo puesto.

C) Participación de la Representación de los trabajadores.

Al objeto de dar participación a los Representantes de los Trabajadores, se crea una Comisión Paritaria de Formación integrada por 3 Representantes del Comité de Empresa y 3 de la Dirección de la Empresa.

Estos miembros serán los mismos que los del Tribunal de Exámenes.

La condición de miembro de la Comisión será de carácter personal e intransferible, si bien y de mutuo acuerdo por ambas partes, podrán designarse a otros representantes de la parte social o de la empresa para, que bajo las directrices marcadas por la Comisión, actúen en su representación en el proceso de promociones, si ello fuera necesario.

La variación en cualquiera de los miembros de la Comisión, deberá ser comunicada previamente.

D) Funciones de la Comisión.

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

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

A fin de poder llevar a efecto estas funciones, la Comisión establecerá un calendario de reuniones periódicas, pudiendo en caso necesario fijar reuniones con carácter excepcional a petición de alguna de las partes.

E) Asistencia a los Cursos de Formación.

1. Con carácter excepcional, aquellos cursos que a criterio de la dirección del proyecto sean considerados de especial relevancia e interés para determinados colectivos, y sólo para aquellos trabajadores que sean convocados a los mismos, la Dirección abonará el importe económico que se refleja en el anexo II por cada hora de formación cuando sea impartida fuera de la jornada de trabajo.

El incentivo se abonará, solo y exclusivamente para estos cursos y se regularán de la siguiente forma:

a) Por el número de horas fuera de la jornada laboral y a los asistentes en los que concorra dicha circunstancia.

b) La asistencia a esos cursos deberá estar acreditada para percibir el incentivo por hora de formación fuera de la jornada.

c) La empresa se reserva la potestad de determinar que cursos son considerados como especialmente relevantes y a que colectivo va dirigido. Por tanto, no todos los cursos realizados fuera de la jornada laboral tendrán esta consideración.

d) Aunque la asistencia a los mismos pueda estar abierta a todos los trabajadores del proyecto en cuestión, sólo se abonará el incentivo económico al colectivo al que está especialmente dirigido.

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

3. Cuando el curso de formación se imparta por la tarde y el trabajador esté autorizado a asistir al mismo, teniendo asignado el turno de mañana, se le hará entrega del ticket restaurante, cuando no pueda almorzar en su domicilio.

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

F) Ayuda para la formación externa.

Para aquellos trabajadores que estén cursando formación académica o cursos específicos para la mejora de su cualificación técnico-profesional, aun cuando estén fuera de los planes de formación de la empresa, u otras modalidades de planes, la Dirección estudiará a título individual las circunstancias que en cada caso concurren, a fin de facilitar posibles ayudas encaminadas a la formación externa.

Artículo 15. *Promoción.*

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

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

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

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

Artículo 16. *Número de promociones pactadas.*

Durante la vigencia del presente convenio se procederá a efectuar 66 promociones, de las cuales 6 de ellas se garantizan para los especialistas N-1 sin titulación acreditada de grado medio o superior (FP I y FP II), que se realizarán en el segundo año de vigencia del convenio (2006-2007).

Las demás promociones acordadas se realizarán a razón de 15 por año.

Este artículo se mantendrá vigente en tanto en cuanto se implante el nuevo sistema de clasificación profesional, debiendo revisarse en su totalidad en dicho momento.

TÍTULO 4

Política de empleo

Artículo 17. *Política de Empleo.*

Se crea una Comisión Paritaria de Política de Empleo cuyo objeto es favorecer las condiciones de empleo en ALSTOM Transporte, Unidad TLS de tal forma que permita afrontar los compromisos contractuales que se suscriban con el cliente, fortaleciendo una posición competitiva y con ello asegurar el nivel de empleo y viabilidad de los proyectos.

La presente Comisión, cuya duración será la misma que el convenio colectivo, estará compuesta por tres miembros en representación del Comité de Empresa y tres miembros en representación de la Dirección. Las posibles ausencias podrán ser cubiertas por quienes fueran designados como suplentes, previa notificación a la otra parte, con una antelación mínima de una semana.

Será responsabilidad de la citada Comisión:

A) Analizar la información que le sea entregada relativa a los ámbitos de su competencia, debiendo guardar el requerido sigilo profesional cuando se trate de información reservada o confidencial.

B) Emitir su opinión sobre la procedencia o improcedencia de los asuntos de su competencia, opinión que en ningún caso será vinculante, y que será tenida en cuenta por la Dirección como valoración técnica para su estudio.

La Comisión Paritaria de Política de Empleo podrá requerir de la Dirección aquella información que considere necesaria para el mejor análisis y estudio de los temas de su competencia.

La Comisión Paritaria de Política de Empleo tendrá competencias sobre las siguientes materias:

- a) Reubicación de la plantilla por pérdida de contratos.
- b) Empresas de Trabajo Temporal.
- c) Contratación de personal en paro, primer empleo y personal de movilidad reducida (PMR).
- d) Contratación de cónyuge o huérfanos de trabajadores de la empresa.
- e) Cambio de puesto de trabajo por discapacidad.
- f) Contratos para la formación.
- g) Cargas de trabajo y subcontratación.
- h) Ingresos.
- i) Periodo de prueba.
- j) Transformación de contratos en indefinidos/ contratos de relevo.
- k) Jubilación parcial: Ver regulación en artículo 51.3 del presente convenio.

Reubicación de la plantilla por pérdida de contratos. (se suprime la disposición adicional).

Si durante la vigencia del convenio, como consecuencia de la pérdida de contratos, finalizara el trabajo en cualquiera de los centros de trabajo actuales, la Comisión Paritaria de Política de Empleo estudiará la posible reubicación de la plantilla fija de ese centro, en el centro de trabajo más idóneo, teniendo en cuenta tanto la cualificación y especialidad de la plantilla como la situación de los restantes centros.

Empresas de Trabajo Temporal.

La empresa podrá contar con los servicios ofrecidos por las Empresas de Trabajo Temporal en casos puntuales.

Los trabajadores contratados para ser cedidos a ALSTOM Transporte, TLS, percibirán, como mínimo, la retribución establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a ALSTOM Transporte, TLS.

Con carácter previo a la utilización por ALSTOM Transporte, TLS de Empresas de Trabajo Temporal se informará documentalmente a la Comisión Paritaria de Política de Empleo.

Contratación de personal en paro, primer empleo y PMR.

La Dirección tratará de contratar, cuando las circunstancias lo permitan, a personal en situación de paro o primer empleo, así como PMR, siempre que su perfil profesional se adecue a los requerimientos del puesto.

Con carácter previo a estas contrataciones se procederá a informar de las mismas a la Comisión Paritaria de Política de Empleo.

Contratación del cónyuge o huérfanos de trabajadores de la empresa.

Cuando fallezca un trabajador de ALSTOM Transporte, S.A. Unidad TLS, en situación de alta en la empresa, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el cónyuge o huérfanos que dependiesen económicamente del mismo y que careciesen de empleo (ambos extremos deberán ser acreditados) podrán solicitar de la Empresa un puesto de trabajo.

Esta les ofrecerá, por una sola vez, la primera vacante que se produzca de cobertura exterior y procederá a la posible contratación siempre que el/la candidato/a cumpla los requisitos del perfil del puesto.

Con carácter previo a estas contrataciones se procederá a informar de las mismas a la Comisión Paritaria de Política de Empleo.

Cambio de puesto de trabajo por discapacidad.

Cuando un trabajador sufra una discapacidad, y esté oficialmente reconocida, tendrá prioridad para ocupar otro puesto de trabajo que se adapte a su nueva situación, antes de convocar vacantes. La plaza será cubierta cuando el trabajador supere los requisitos del perfil del puesto.

El trabajador percibirá las retribuciones fijas que viniera percibiendo en su anterior puesto de trabajo, pero no se le garantizan los complementos de puesto de trabajo o retribución variable que percibiera en su anterior puesto de trabajo.

Con carácter previo al cambio de puesto de trabajo como consecuencia de discapacidad acreditada de los trabajadores se informará oportunamente a la Comisión Paritaria de Política de Empleo, que emitirá su valoración sobre el nuevo puesto asignado.

Contratos para la formación.

Con carácter previo a la suscripción de contratos para la formación en la Unidad TLS, se procederá a informar de los mismos a la Comisión Paritaria de Política de Empleo.

Sin perjuicio de lo establecido en la Cláusula Derogatoria del convenio colectivo 2002-2005, cuando se suscriban contratos para la formación se acudirá a la regulación que de los mismos se hace en el Título VII del referido convenio. Se suprime el artículo 42 del convenio 2002-2005 relativo al número de contratos de formación.

Cargas de trabajo y subcontratación.

La Empresa se compromete a mantener el número de trabajadores en plantilla siempre y cuando la capacidad de trabajo se mantenga estable o aumente.

Cuando disminuya la carga de trabajo hasta niveles que pudieran poner en peligro el empleo en la Empresa, ésta convocará a la Comisión Paritaria de Política de Empleo con el objeto de, conjuntamente, estudiar y negociar soluciones no traumáticas para los trabajadores que pudieran verse afectados por dicha situación.

Cuando la carga de trabajo aumente la Empresa informará documentalmente a la Comisión Paritaria de Política de Empleo sobre las necesidades del momento referidas al personal del ámbito de este convenio.

La Comisión Paritaria de Política de Empleo recibirá la siguiente información por anticipado sobre las variaciones significativas de las cargas de trabajo fijas y provisionales de la Unidad TLS. La información se facilitará por escrito y versará detalladamente sobre:

Proyectos.

Capacidad correspondiente a cargas.

Trabajadores necesarios por Proyectos afectadas.

Desarrollo del Plan de Mantenimiento que incluye desarrollo y entregas.

Plan de Servicios a contratar a empresas externas.

La Dirección se compromete a informar a la Comisión Paritaria de Política de Empleo, con carácter previo a la contratación de trabajos o servicios a otras empresas, de los siguientes extremos:

Nombre de la empresa externa., estimación del número de trabajadores a subcontratar, categoría profesional de los mismos y formación en prevención de riesgos laborales.

Trabajos o actividades a subcontratar.

Duración prevista de la subcontrata.

Situación real de la plantilla TLS con respecto al servicio y actividades mencionadas.

La Comisión Paritaria de Política de Empleo se reunirá:

Con carácter previo a la contratación de servicios a una empresa externa para analizar la información recibida y emitir su opinión no vinculante y recomendaciones sobre la procedencia o improcedencia de dicha contratación en el plazo de 10 días naturales.

Trimestralmente para recibir la información detallada anteriormente, y la información complementaria que podrá solicitar de la Dirección.

Siempre que se considere necesario, a propuesta de cualquiera de las partes, comunicando previamente las causas que lo motivan.

La Empresa se compromete a limitar la subcontratación a:

Trabajos auxiliares, no programables con antelación.

Trabajos de limpieza, pintura de ramas completas, montaje de cristales.

Tapizado y enmoquetado de ramas completas y modificaciones.

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

La Dirección formará profesionalmente a aquellos trabajadores de la plantilla que en la actualidad estén realizando alguna de las actividades antes mencionadas y que puedan ser susceptibles de subcontratación.

La Dirección deberá garantizar que se cumplen unas adecuadas condiciones de seguridad y salud laboral por parte de las empresas subcontratistas respecto de sus trabajadores.

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

La Dirección verificará, respecto de las empresas que subcontrate, y acreditará a la Comisión Paritaria de Política de Empleo, que se cumplen las obligaciones legales que a ambas partes corresponden, en lo relativo a legislación laboral y de prevención de riesgos laborales. Además, verificará:

Que las empresas subcontratadas cumplen con las adecuadas condiciones de seguridad y salud laboral respecto de sus trabajadores.

Que las empresas subcontratadas cumplen las obligaciones que la normativa impone en los aspectos cuya verificación corresponda a ALS-TOM Transporte, TLS.

Que los mandos intermedios o responsables están identificados.

Que los materiales y maquinaria utilizada por las empresas subcontratadas estén correctamente identificadas.

El emplazamiento en el que las empresas subcontratadas presten servicio.

La Comisión Paritaria de Política de Empleo podrá actuar cuando el proceder de las empresas subcontratadas sea negligente o inadecuado.

Ingresos.

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

Se informará a la Comisión Paritaria de Política de Empleo de las vacantes que se produzcan, de los puestos de trabajo a cubrir, las condiciones que se deben reunir y las características de las pruebas de selección.

Periodo de prueba.

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

Personal operario no cualificado y subalterno: 15 días.

Personal operario cualificado, administrativo y técnico no titulados: 2 meses.

Personal titulado: 6 meses.

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

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

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

Transformación de contratos de duración determinada en contratos indefinidos / contratos de relevo.

Dado que para facilitar las jubilaciones parciales de los trabajadores con 60 años debe mantenerse un número determinado de contratos de duración determinada, se procederá como sigue:

La Comisión Paritaria de Política de Empleo se reunirá el último trimestre de cada año de vigencia de este convenio para analizar el número de trabajadores susceptibles de acceder a la situación de jubilación parcial, y el número de trabajadores con contrato de duración determinada, susceptibles de convertirse en contratos de relevo.

Para la transformación de contratos de duración determinada en contratos de relevo se seguirán los criterios de antigüedad, categoría y formación de los trabajadores temporales.

La empresa se compromete a transformar en indefinidos los contratos de relevo una vez el jubilado parcial se jubile con efectos plenos.

La empresa tratará en la medida de lo posible de facilitar las jubilaciones a tiempo parcial a todos los trabajadores de la plantilla de TLS, con independencia de la categoría y grupo profesional que ostenten, durante la vigencia del presente convenio.

Esta regulación para la jubilación parcial y los contratos de relevo se mantendrá en los términos pactados tanto en cuanto no se modifiquen las normas que los regulan.

Este artículo se mantendrá vigente en tanto en cuanto se implante el nuevo sistema de clasificación profesional, debiendo revisarse en su totalidad en dicho momento.

Los contratos de duración determinada de trabajadores de alta en la empresa a la fecha de la firma de los acuerdos, y que por su antigüedad no puedan acceder a contratos de relevo se transformarán en indefinidos durante los cuatro años de vigencia del convenio.

Artículo 18. *Equilibrado de cargas.*

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

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

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

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

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

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

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

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

TÍTULO 5

Tiempo de trabajo

Artículo 19. *Jornada.*

19.1 Regla General: La jornada será de 1736 horas de trabajo efectivo para los años 2005 y 2006.

Para el año 2007 la jornada de trabajo efectivo será de 1.728 horas, al haber acordado las partes el incremento de un día adicional de vacaciones para el año 2007.

Para el año 2008 las partes acuerdan reducir 8 horas más la jornada, siendo por tanto la jornada efectiva de trabajo de 1720 horas. Esta reducción de 8 horas correspondientes al año 2008 no implica el disfrute de las mismas de manera seguida o continuada, si bien el trabajador y su superior jerárquico o mando tratarán de ser flexible en el disfrute de las mismas. Se requiere el acuerdo entre estos para el disfrute de estas 8 horas, previa petición del trabajador a su superior con una antelación mínima de 15 días.

Para el año 2009 la reducción de 8 horas anuales a las que se refiere el párrafo anterior se concretarán en un día adicional de vacaciones para toda la plantilla incluida en el ámbito de aplicación del convenio (23 días de vacaciones), y por tanto, 1720 horas de trabajo efectivo.

La plantilla de convenio dispone de dos días de libre disposición, que se articulan como sigue:

Los días laborables que figuran en convenio no varían.

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

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

19.2 Régimen de turnos: Los trabajadores mayores de 50 años y que lleven más de 8 años trabajando a tres turnos rotatorios (mañana-tarde-noche) verán reducida en 4 horas la jornada de trabajo cada uno de los dos últimos años de vigencia del convenio (2007/2008 y 2008/2009).

19.3 Jornada anual menor (1727 horas): Los trabajadores que a la firma del presente convenio vengan desarrollando una jornada anual menor (1727 horas) de la establecida para cada año de vigencia del presente Convenio, podrán pasar a la establecida para cada año de vigencia percibiendo como garantía personal el equivalente al importe de 9 ó 1 horas extras/año de su categoría, distribuidas en 14 mensualidades, si pasan en el segundo o tercer año de vigencia.

Para el cuarto año de vigencia del convenio este apartado deja de tener aplicación.

19.4 Régimen de jornada.

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

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

19.5 Modificación de calendarios:

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

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

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

19.6 Fichaje de relojes:

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

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

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

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

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

Artículo 20. *Vacaciones.*

20.1 Periodos de Vacaciones:

Para los años 2005 y 2006 las vacaciones para el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio serán de 21 días laborables, no sustituibles por compensación económica.

Para el año 2007 las vacaciones se incrementarán en un día adicional con respecto a lo vigente para los años 2005 y 2006, por tanto, serán de 22 días laborables.

Para el año 2009 (ya finalizada la vigencia del presente convenio, y quedando pactado para la negociación del siguiente convenio colectivo) la reducción de 8 horas acordada para el año 2008 (regulado en el artículo anterior: jornada) se concretarán en un día adicional de vacaciones para toda la plantilla incluida en el ámbito de aplicación del convenio, por tanto, 23 días de vacaciones.

Estos periodos de vacaciones se regularán como sigue:

1. Periodo Obligatorio de Vacaciones: Dada la imposibilidad de suspender el servicio de mantenimiento durante cualquier período del año, se considerará periodo para el disfrute de los 21 (para los años 2005 y 2006) o 22 (para el año 2007) días laborables de vacaciones:

a.1 Con carácter general: el periodo vacacional obligatorio será de 6 meses, comprendidos entre el 15 de Abril a 15 de Octubre. El resto del año será considerado como periodo voluntario de vacaciones.

a.2 Para el colectivo del servicio de asistencia en vía (ver artículo 33.8): el periodo vacacional obligatorio será de 9 meses, comprendidos entre el 1 de Marzo al 30 Noviembre. El resto del año será considerado como periodo voluntario de vacaciones.

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

el 15 de septiembre. Para el año 2007 los trabajadores podrán disfrutar al menos 12 días entre las fechas mencionadas.

Para aquellas personas que deban disfrutar sus vacaciones anuales partidas, y que al menos 10 días laborables los deba disfrutar fuera del periodo de 1 de Julio a 15 de septiembre, les corresponderá la bonificación establecida en el anexo 2. Esta compensación económica se abonará en la nómina del mes de octubre.

2. Periodo voluntario de vacaciones:

a) Con carácter general:

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

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

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

b) Para el colectivo del servicio de asistencia en vía:

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

c) A partir del año 2007, en el que las vacaciones de toda la plantilla se incrementan en un día, los trabajadores que disfruten sus vacaciones en el periodo voluntario regulado en este apartado, incrementarán sus vacaciones en un día adicional.

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

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

20.2 Elaboración de calendarios: Con el fin de atender en lo posible la conveniencia de los trabajadores, y para cumplir el compromiso de publicar antes del 15 de febrero de cada año los calendarios de turnos con las vacaciones asignadas, antes del 1 de febrero de cada año se realizará el calendario de vacaciones, con arreglo a los siguientes criterios:

Antes del 1 de enero cada trabajador solicitará su petición de calendario de vacaciones.

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

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

20.3 Modificación de calendarios:

20.3.1 Modificaciones dentro del periodo obligatorio: Una vez realizado el calendario de vacaciones de toda la plantilla de cada centro, sólo podrá ser modificado cuando el trabajador/es fueran preavisados con, al menos, dos meses de antelación a contar desde la fecha de inicio de las vacaciones inicialmente previstas.

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

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

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

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

c) En este supuesto será de aplicación, si correspondiese, lo establecido en el art. 20.2 a), b), así como la bonificación que se indica en Anexo II.

20.4 Situación de incapacidad temporal: La situación de incapacidad temporal incurrida durante el periodo de vacaciones interrumpe su disfrute. La incapacidad temporal incurrida a lo largo del año, no merma la duración de las vacaciones.

20.5 El derecho a las vacaciones: El derecho a las vacaciones se genera por años vencidos.

Artículo 21. *Licencias retribuidas.*

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

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

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

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

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

21.5 Un día natural cambio de domicilio: Un día natural por cambio de domicilio habitual.

21.6 Quince días naturales: Quince días naturales por matrimonio. En este cómputo no se incluyen los días inhábiles (azules en calendario).

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

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

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

2. Que se trate de enfermedad o dolencia grave tanto del trabajador como de los parientes citados, gravedad que en caso de discrepancia dictaminará el propio médico concertado por la empresa.

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

La necesidad se deberá justificar ante la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

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

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

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

La Comisión de Interpretación y Vigilancia se reunirá para dictaminar sobre la justificación y abono de estas ausencias, pudiendo realizar las investigaciones, gestiones y diligencias que estime oportunas. Lo regulado anteriormente se extenderá en el a los trabajadores que mantengan una relación regular estable demostrable.

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

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

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

21.10 Situaciones de matrimonio: Las licencias que correspondan a situaciones de matrimonio se extenderán a las parejas de hecho legalmente acreditadas.

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

Artículo 22. Excedencias.

La excedencia por cuidado de hijos menores tendrá una duración máxima de tres años, a contar desde el nacimiento del hijo o de la resolución judicial o administrativa, y mínima de un año. Esta excedencia constituye un derecho individual de hombres y mujeres. Durante el primer año el/la trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y transcurrido dicho plazo tendrá derecho a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Para el ejercicio de este derecho será preceptivo:

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

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

Artículo 23. Absentismo.

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

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

- Tiempo de vacaciones.
- Horas sindicales legalmente establecidas.
- Licencias retribuidas.
- Excedencia forzosa por ejercicio de cargo público o sindical inferior a un año.

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

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

B) A efectos de cálculo para el percibo de la «Prima de Productividad», a las ausencias anteriormente mencionadas se añadirán las siguientes:

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

Horas de huelga legal.

Las horas sindicales de dos miembros del comité de empresa aunque excedan de las legalmente establecidas. (Ver apartado b) «incentivo de productividad»).

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

23.2 Mejora del índice de absentismo: El personal que posea a final de año un índice de absentismo inferior o igual al 2%, tendrá derecho al abono del equivalente a dos días de premio por mejora del índice de absentismo según la cantidad establecida en el Anexo 2, y el que posea un índice de absentismo entre el 2% y el 3% tendrá derecho al abono del equivalente a un día de premio por mejora del índice de absentismo según la cantidad establecida en el Anexo 2.

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

La Empresa en el mes de enero de cada año publicará el listado de Mejora del Índice de Absentismo, que se abonará en la nómina de febrero.

Artículo 24. Horas extraordinarias.

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

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

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

d) La realización tanto de estas horas como de las de carácter estructural serán voluntarias, y tendrán como límite máximo el tope permitido por la Ley, contempladas de forma global: 28.000 horas extras año, para un colectivo de 350 trabajadores afectados por el convenio para el año 2005.

e) La Comisión Paritaria de Política de Empleo desarrollará y establecerá los mecanismos necesarios para avanzar desde el nivel actual de horas extras hacia lo que establece el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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

g) Con el común acuerdo de empresa y trabajador se podrá fijar un período de dos horas de descanso, en compensación por cada hora extra realizada. Cuando no haya acuerdo, respecto a las compensaciones con descanso, la empresa se reserva la última decisión.

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

TÍTULO 6**Retribuciones****Artículo 25. Salario.**

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

Todas las percepciones económicas se considerarán importes brutos.

Artículo 26. Incrementos Salariales.

Los incrementos que se han pactado para todos los conceptos retributivos regulados en el presente convenio colectivo son los siguientes:

- Primer año (Del 1 de abril de 2005 al 31 de marzo de 2006): 4%.
- Segundo año (Del 1 de abril de 2006 al 31 de marzo de 2007): 3%.
- Tercer y cuarto años (Del 1 de abril de 2007 al 31 de marzo de 2009): IPC previsto.

Artículo 27. Cláusula de revisión salarial.

Se pacta una cláusula de revisión salarial del IPC real interanual a 31 de marzo de cada año, más 0,6 puntos para cada uno de los cuatro años de vigencia del convenio, con carácter retroactivo desde el 1 de abril de cada uno de los años de vigencia.

Las tablas salariales correspondientes al ejercicio 2005-2006 y 2006-2007 se recogen en los anexos de este texto. Las tablas correspondientes a los restantes años de vigencia del convenio se publicarán una vez conocidos los Índices de Precios al Consumo y se incorporarán a los anexos del convenio.

Artículo 28. Sueldo base.

Se entenderá por sueldo base la parte de la retribución de convenio, fijada por unidad de tiempo para cada categoría profesional. Dicho sueldo base es mínimo, mensual, uniforme y se abona en doce mensualidades iguales.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio percibirán, de acuerdo con su categoría profesional, el sueldo base que se recoge en el Anexo I.

Artículo 29. Complementos salariales.

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

2. Los complementos salariales pueden ser:

2.1 Complementos personales:

Antigüedad.

Plus de garantía personal.

Diferencia plus transporte-prima productividad de los mandos.

Premio a la experiencia y al reconocimiento profesional. (Antes artículo 50).

2.2 Complementos de puesto de trabajo:

Turno de Noche.

Nocturnidad.

Turno de Tarde.

Plus de Mando.

Plus de Jefe de Equipo.

Plus de disponibilidad Equipo de Socorro.

Plus de disponibilidad.

Plus de asistencia en vía.

Plus de encarrilamiento de tranvías.

Plus festivo.

Plus de jornadas de carácter especial.

2.3 Complementos de cantidad o calidad de trabajo:

Prima de Productividad.

Retribución variable por objetivos (Bono).

2.4 Complementos de vencimiento periódico superior al mes:

Gratificaciones extraordinarias.

Premio por mejora del índice de absentismo.

Artículo 30. Percepciones extrasalariales.

1. Se entenderá por percepciones extrasalariales aquéllas cantidades que, pese a ser recibidas por el trabajador, no tienen la consideración de salario por expresa exclusión legal:

Las percepciones extrasalariales pueden ser:

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

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

Esta materia se regula por la Norma de «Comisión de Servicio» que figura en el Título 14, y las cantidades correspondientes se reflejan en el Anexo 7.

Plus de Transporte: Cantidad acordada con el Comité de Empresa para compensar los gastos diarios de desplazamiento hasta el centro de trabajo.

Para compensar el gasto diario correspondiente a los desplazamientos personales anuales hasta el lugar de trabajo, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se abonarán a cada trabajador y categoría las cantidades señaladas en el Anexo 4. Las citadas cantidades se percibirán por día efectivamente asistido al trabajo, más las ausencias derivadas de créditos de Horas Sindicales, Incapacidad Temporal por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional y Permisos Retribuidos.

b) Complementos para educación y/o ayuda de estudios: Se abonará como complemento para educación y ayuda a estudios, la cantidad establecida en el Anexo II, por cada hijo menor de 16 años o menor de 23 que no trabaje y se encuentre estudiando.

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

Esta cantidad se abonará en la nómina del mes en que el trabajador acredite los certificados de estudios, y se dejará de abonar en el mismo mes en que el hijo cumpla 16 o 23 años.

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

d) Indemnizaciones por cualquier causa.

Artículo 31. Complementos personales.

Artículo 31.1 Antigüedad:

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

2. Su abono se producirá en el mes siguiente a aquél en el que se cumpla el trienio.

3. Los trienios se abonarán sin límite alguno y 14 veces al año, es decir, en las doce mensualidades y en las dos pagas extraordinarias.

Artículo 31.2 Plus de garantía personal: Los trabajadores incluidos en la relación nominal que dispone tanto la Dirección de la empresa como el Comité de empresa, y que tiene la consideración de confidencial y reservada percibirán como complemento personal el plus de garantía personal.

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

El plus de garantía personal no es absorbible, ni abonable a tanto alzado, ni compensable, ni congelable y se mantendrá para los trabajadores a quienes corresponda, durante toda su vida laboral en ALSTOM Transporte, S.A., Unidad TLS.

Artículo 31.3 Diferencia plus transporte-prima productividad de los mandos: Este plus recoge la diferencia salarial existente entre la Prima de productividad y plus transporte de los operarios que promocionan a mandos.

Artículo 31.4 Premio a la experiencia y al reconocimiento profesional (Antiguo art. 50).

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

2. La diferencia salarial a que hace referencia el punto anterior se abonará en el correspondiente concepto de la nómina y no supondrá un cambio en la categoría profesional.

3. Si en el futuro el beneficiado por este premio promocionara a la categoría superior cuyo salario viniera percibiendo, al consolidar la superior categoría, dejará de percibir este concepto de nómina.

4. Para los trabajadores que estando en el tope de la categoría de su grupo profesional y lleven ocho años sin ascender (a fecha 31 de marzo de cada año), se aplicará el bono denominado «premio a la experiencia y reconocimiento profesional».

Este bono se regula como sigue:

a. Terminología y conceptos:

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

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

b. Contenido y Desarrollo:

b.1 Objetivo a evaluar: El objetivo que se evaluará cada año será el índice de productividad basado en la media de fiabilidad y disponibilidad de los proyectos, evaluado del 1 de enero al 31 de diciembre.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 32. Complementos de puesto de trabajo.

Artículo 32.1. Turno de Noche: Este plus corresponde a aquellos trabajadores que estando sometidos al régimen de trabajo a turnos, lo desarrollen en el turno de noche.

El importe económico de este plus se regula en el anexo II.

Artículo 32.2 Nocturnidad: Este plus corresponde a aquéllas horas en que los trabajadores prestan servicio entre las 22:00 horas y las 06:00 horas, y su jornada laboral sea diferente a los turnos que tenga establecidos.

El importe económico de este plus se regula en el anexo II.

Artículo 32.3 Turno de Tarde: Este plus corresponde a aquellos trabajadores que estando sometidos al régimen de trabajo a turnos, lo desarrollen en el turno de tarde.

El importe económico de este plus se regula en el anexo II.

Artículo 32.4 Plus de Mando: Este plus lo percibirán los mandos que tengan a sus órdenes y bajo su responsabilidad a varias personas ligadas a la producción, según la propia estructura organizativa de la empresa.

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

Artículo 32.5 Plus de Jefe de Equipo: El Jefe de Equipo percibirá el plus de mando en tanto dure su ejercicio, que no podrá sobrepasar los 6 meses, sobre varias personas, sea cual fuere el número de éstas, percibiendo además, en este caso, la prima de productividad. Al término de los 6 meses se consolidará el plus.

Artículo 32.6 Plus de disponibilidad Equipo de Socorro: Este plus corresponderá con carácter mensual exclusivamente a:

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

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

En el supuesto de que fuese mayor que las necesarias, el número de personas que manifiesten su predisposición a aceptar la disponibilidad dentro del colectivo específico afectado, la Empresa aplicará la rotación entre todos ellos, así como la selección para conseguir un grupo heterogéneo según las necesidades de dicho equipo.

Todo aquel que quisiese desistir de su predisposición deberá comunicarlo el mes anterior. En todo caso esta situación de disponibilidad respetará lo establecido respecto de la movilidad funcional y Seguridad y Salud Laboral del presente texto.

Regulación del Equipo de Socorro:

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

2. El equipo del Tren Socorro se dividirá en dos grupos de trabajadores que rotarán mensualmente en la disponibilidad (un mes está disponible un grupo y al mes siguiente otro). En el momento de confeccionar el grupo de cada mes, se tendrá en cuenta las vacaciones asignadas a cada componente del equipo de socorro, para no incluirlo en el grupo de dicho mes.

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

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

a. Estar localizado permanentemente a través del sistema que establece la Empresa.

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

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

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

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

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

Artículo 32.7 Plus de disponibilidad: Este plus corresponderá a aquellas personas de la Unidad TLS, al margen de los integrantes del Equipo de Socorro, que eventualmente, y en función de las necesidades, designe la

Dirección para que, deban estar disponibles las 24 horas del día para cubrir cualquier tipo de emergencias y/o averías.

La aceptación voluntaria de disponibilidad comporta la obligación del receptor de estar localizable durante el periodo de su percibo, las 24 horas del día, utilizando al efecto los medios de localización que la empresa disponga.

El plus de disponibilidad se abonará en función del número de días en los que la Dirección haya solicitado que las personas estén disponibles, según cantidades reflejadas en el anexo II.

Artículo 32.8 Plus de asistencia en vía: Para el trabajo que realiza de manera sistemática aquel personal que, en los contratos firmados con el Cliente se menciona como Servicio de Asistencia en Vía o aquellos contratos que la empresa asigne como tal, que en la actualidad son el colectivo de personal del Servicio de Asistencia en Vía de la UT-450 (Fuencarral) y de la UT 447 (ámbito de Barcelona), se establece un plus por día efectivamente trabajado en este servicio cuyo importe económico se regula en el anexo II.

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

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

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

Artículo 32.9 Plus de encarrilamiento de tranvías: Este plus corresponderá con carácter mensual exclusivamente a los integrantes del grupo de «Encarrilamiento de los Tranvías», designados por la Dirección y aceptado por ellos, según regulación del mismo.

Las tareas asignadas para el percibo del plus de encarrilamiento de tranvías serán las de acudir al taller correspondiente, para desplazarse al lugar del descarrilo o accidente para remolcar cualquier tranvía que no pueda desplazarse por sí mismo, debido a descarrilamiento, accidente y/o emergencia.

La aceptación voluntaria del sistema comporta la obligación del receptor de estar localizable durante el período de su percibo, las 24 horas del día en sábados, domingos y festivos, utilizando los medios de localización que la empresa disponga.

Se establecerán grupos de 3 personas en cada proyecto de Mantenimiento de los Tranvías (Trambaix-Trambesós), de entre el total de la plantilla que se turnarán mensualmente.

Todo aquel que quisiese desistir de su predisposición deberá comunicarlo con una antelación de un mes a su entrada en servicio.

Regulación del equipo de encarrilamiento de los tranvías:

1. La Empresa tiene la necesidad de contar con la disponibilidad y localización en sábados, domingos y festivos, de un grupo de trabajadores, para atender, llegado el caso, posibles incidencias o accidentes en vía de los tranvías.

2. El equipo de encarrilamiento de los tranvías se dividirá en grupos de tres personas, que rotarán mensualmente, en cada proyecto de mantenimiento de los tranvías.

3. A todos los trabajadores del grupo que estén disponibles en sábado, domingo o festivo, se les proveerá del correspondiente aparato buscaperonas o similar para localizarlos.

4. El equipo de encarrilamiento de los tranvías tiene fundamentalmente dos obligaciones:

- a) Estar localizado a través del sistema que establezca la empresa, en sábados, domingos y festivos el mes que le corresponda prestar el servicio.
- b) Atender el mensaje, y en su caso, acudir a la orden que se le pueda encomendar.

5. Las actuaciones a llevar a cabo en día laborable, fin de semana o festivo de servicio (guardia), ante cualquier descarrilo, avería o accidente que se produjera en la que no pueda circular el tranvía por sus medios, acudiría a su socorro el personal que estuviera trabajando en ese momento en el turno de la línea donde se produzca (en Trambaix los trabajadores del Trambaix, en Trambesós los trabajadores del Trambesós). Si la prestación del servicio ocasionara una prolongación de jornada en el turno de mañana o tarde, se abonará el importe de media dieta contemplado en el anexo 2.1. del convenio colectivo.

Si la llamada y asistencia a la emergencia se produce en fin de semana o festivo de calendario oficial y no esté de servicio, se abonará el importe de media dieta.

6. Si del equipo de encarrilamiento de los tranvías hubiese que sustituir a algún/os trabajador/es por motivo extraordinario (enfermedad, accidente, permiso, etc.), se dará la opción a otro trabajador de la plantilla que esté en el turno siguiente.

Por la sustitución se abonará la mitad del importe del plus de encarrilamiento. A partir de dos fines de semana en el mismo mes se le abonará el importe económico correspondiente al plus completo.

En el período de vacaciones correspondiente, se correrá el turno de la/s persona/s que estuviera/n asignada/s.

7. Considerando que cuando se producen averías de encarrilamiento, la asistencia al lugar de los hechos ha de realizarse con la mayor rapidez, los trabajadores utilizarán el medio de transporte más rápido que tengan a su alcance (taxi, tren, etc.). El importe del mismo será abonado por la Empresa previa presentación del recibo o billete correspondiente, pudiendo en cualquier caso utilizar un vehículo de su propiedad abonando la empresa en este caso el kilometraje al valor estipulado en convenio colectivo, así como el importe del peaje de autopista si se utiliza, previa presentación del/los recibo/s correspondiente/s.

8. Cuando el trabajador asignado al grupo de encarrilamiento, sea llamado en fin de semana o festivo de calendario oficial para acudir a una emergencia o descarrilo y no esté de servicio, devengará como horas extraordinarias desde el momento en que atienda la llamada hasta que regrese a su domicilio, contabilizando como máximo 1 hora el exceso de tiempo a pagar por el desplazamiento.

9. El trabajador recibirá por cada mes que le corresponda estar disponible la cantidad reflejada en el anexo II del convenio.

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

Artículo 32.10 Plus festivo: Este plus corresponde a aquellos trabajadores que presten sus servicios en sábados, domingos, festivos y días inhábiles.

El importe económico de este plus se regula en el anexo 2.

Se acuerda entre las partes que para el primer año de vigencia del convenio (1 de abril de 2005 al 31 de marzo de 2006) el importe de este concepto se incremente en el 4% del valor de tablas 2004-2005 más 4 puntos.

Artículo 32.11 Plus jornadas de carácter especial: Este Plus les corresponde a aquellos trabajadores que efectivamente presten servicio y estén presentes en sus respectivos puestos de trabajo los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero de cada año de vigencia del convenio.

Durante el 1er año de vigencia del convenio (1 de abril 2005 a 31 de marzo de 2006) se acuerda incrementar en un 75% el importe del Plus festivo según las tablas salariales del ejercicio 2004-2005, a partir del 2.º año de vigencia del convenio y hasta su finalización se abonará conforme a los incrementos salariales pactados.

Artículo 33. *Complementos de cantidad o calidad de trabajo.*

Artículo 33.1 Prima de Productividad:

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

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

2.1. Que en el proyecto al que está adscrito el trabajador no se haya incurrido en penalizaciones por parte del cliente.

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

3. Condiciones específicas:

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

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

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

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

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

4. Resultado global de Productividad: El resultado global de Productividad de la Unidad TLS es igual a:

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

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

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

6. Las partes acuerdan incorporar para el cálculo mensual de la prima de productividad todos los proyectos:

Los ya existentes y no considerados hasta el momento.

Modificaciones contractuales en los proyectos o contratos.

La empresa presentará los nuevos proyectos con su ponderación con respecto al resto, y previa información y explicaciones oportunas, ambas partes se comprometen a acordar su inclusión para el cómputo de la prima de productividad.

Los datos de fiabilidad y disponibilidad a utilizar para el cálculo de la prima de productividad serán los que figuren en el resumen del dossier de explotación de los proyectos.

Dado que ALSTOM está negociando en estos momentos con RENFE el reparto del 50% que figura en los últimos contratos firmados, los representantes de los trabajadores y la Dirección acuerdan dar prioridad a los contratos que no sean objeto de dicha negociación para su inclusión en el cómputo de la prima de productividad.

Ambas partes se comprometen a acordar las condiciones para la inclusión de los proyectos mencionados en el cómputo de la prima de productividad en un plazo de 6 meses desde el inicio de sus actividades, o desde la propuesta de una de las partes si el inicio de sus actividades se hubieran iniciado con una antelación superior a 6 meses. Las condiciones para la inclusión tomarán como referencia las condiciones contractuales. Una vez agotado el plazo mencionado, las partes acuerdan someterse al procedimiento del arbitraje externo.

Una vez alcanzados los acuerdos definitivos entre RENFE Y ALSTOM sobre el reparto del 50% mencionado, se acuerda un plazo de 6 meses para revisar el sistema de prima de productividad con el propósito de adaptarlo a las nuevas condiciones.

Competencias de la Comisión de Interpretación y Vigilancia:

Periódicamente la Comisión de Interpretación y Vigilancia se reunirá para recibir información sobre el contenido de los contratos de mantenimiento y acordará:

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

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

A) Productividad general:

Rango de 60% a 89,99%: Se mantienen los valores y tramos del convenio actual para cada categoría, con las revisiones salariales que correspondan.

Rango de 90% a 96%: Siempre que la prima de productividad se mantenga entre los tramos mencionados se abonará el valor uniforme que a cada categoría corresponda y que actualmente figura en tablas de convenio en el tramo 90% a 99,99% (como ejemplo: 2139,71 euros según tablas 2004-2005 para un oficial de primera.).

Rango de 96,01% a 100%: Se abonarán los valores que correspondan a los tramos intermedios para cada una de las categorías (siempre como ejemplo, valores entre 2.139,71 y 2.599,790 euros para un oficial de primera, según tablas 2004-2005).

Mensualmente el trabajador percibirá la cantidad correspondiente al tramo 90%-96% de su categoría.

Anualmente se procederá a regularizar la prima de productividad obtenida cada mes del año natural anterior, de modo que en la nómina de enero (fecha de pago febrero) se abonará o detraerá lo que corresponda, según lo anticipado (tramo 90%-96%). Esta regularización anual se incluirá en lo que se regula en el siguiente apartado.

B) Incentivo de productividad (horas extras –equilibrado de cargas –plus transporte –absentismo): Las partes acuerdan efectuar anualmente una regularización de la prima de productividad, en la que se tendrá en cuenta las horas extras, las horas de equilibrado de cargas, el plus transporte y el número de horas de absentismo en el que haya incurrido la plantilla, y que es el mismo que el que se considera para el percibo de la prima de productividad.

Respecto de las horas sindicales que computan para el absentismo, únicamente se tendrán en cuenta las que excedan de las legalmente establecidas, excepción hecha de dos miembros del Comité de Empresa, cuyas horas sindicales no computarán, aunque excedan de las legalmente establecidas (únicamente en referencia al absentismo para el percibo de la prima de productividad).

Para la regularización anual del incentivo de productividad se actuará como sigue:

Precio medio hora de la prima de productividad = El importe abonado para todas las categorías en el año natural anterior en los conceptos de prima de productividad y plus transporte se dividirá entre la plantilla de convenio a los que cada uno de estos conceptos afecte y entre el número de horas de jornada anual pactadas.

Cálculo del importe a percibir = El número de horas extraordinarias y de equilibrado de cargas realizadas en el año anterior, menos las horas de absentismo que computan a efectos del percibo de la prima de productividad se multiplicará por el precio medio hora mencionado en el párrafo anterior. El valor resultante de esta operación se divide entre la plantilla de convenio, y será el que anualmente perciba cada trabajador.

El abono de este incentivo, cuando proceda, se realizará en la nómina de enero (fecha de pago febrero).

Artículo 33. *Retribución variable por objetivos (Bono).*

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

Durante el presente convenio se utilizará como objetivo anual el índice de productividad basado en la media de fiabilidad y disponibilidad de los proyectos.

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

1. Principios que regulan la retribución variable por objetivos: La retribución variable por objetivos se calculará como un porcentaje del salario base de la categoría de cada trabajador. Este porcentaje se percibirá en función de la evaluación de los objetivos citados anteriormente.

2. Cálculo de la cuantía de la Retribución Variable.

a) El porcentaje de retribución variable de cada persona dependerá del grado de cumplimiento de sus objetivos, y oscilará en el rango 0% – 2,5% del salario base de su categoría.

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

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

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

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

d) El periodo de cálculo de la retribución variable por objetivos será por años naturales. (Del 1 de enero al 31 de diciembre), abonándose la cantidad que corresponda en la nómina de enero.

Artículo 34. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes.*

Artículo 34.1 Gratificaciones Extraordinarias:

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

2. La paga extra de julio se devenga del 1 de enero al 30 de junio, y se abonará durante la primera quincena de julio. La paga extra de diciembre se devengarán del 1 de julio al 31 de diciembre y se abonará antes del 20 de diciembre.

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

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

5. El importe de las pagas extras se recogen, por sus respectivas categorías profesionales, en el Anexo I.

Artículo 34.2 Premio por mejora del índice de absentismo. (Ver Artículo 23).

TÍTULO 7

Beneficios sociales

Artículo 35. *Complementos en caso de incapacidad temporal.*

1. En caso de baja por accidente o enfermedad profesional, la empresa garantiza la percepción del 100% del salario real según las tablas salariales vigentes más el valor promedio de la prima de productividad de los tres últimos meses trabajados.

2. En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común, la empresa garantiza:

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

Si la situación de incapacidad temporal supera en duración los quince días, se abonará el 100% del salario real, según tablas del convenio, más el valor promedio de la prima de productividad de los últimos tres meses trabajados desde el primer día de baja.

En todos los casos quedan excluidas las horas extraordinarias.

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

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

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

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

Artículo 36. *Incapacidad laboral.*

A instancias del servicio médico concertado por la empresa, se da opción al trabajador a plantear con coste a cargo de la empresa, una solicitud de incapacidad permanente, y cuando ésta sea resuelta favorablemente, se procederá como sigue:

Incapacidad Absoluta: El trabajador causará baja en la empresa, con la indemnización señalada en el Anexo 6.

Incapacidad Permanente Total: La Empresa determinará entre:

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

b) Las indemnizaciones están recogidas en el Anexo 6.

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

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

Artículo 37. *Seguro de vida.*

1. Las pólizas suscritas por la empresa tendrán la cobertura señalada en el Anexo 6.

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

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

Artículo 38. *Fondo social.*

Este fondo se aplicará a toda la plantilla de ALSTOM Transporte, S.A. Unidad TLS, para los fines asistenciales, culturales y recreativos que se contemplan en su norma de funcionamiento.

Las dotaciones se establecen en el Anexo 5.

Artículo 39. *Ticket restaurante.*

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

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

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

Este artículo será de aplicación a toda la plantilla de ALSTOM Transporte, S.A. Unidad TLS.

Artículo 40. *Bolsa de navidad.*

Se entregará a toda la plantilla de ALSTOM Transporte, S.A. Unidad TLS una cesta o bolsa de Navidad coincidiendo con la semana anterior a la Navidad.

Artículo 41. *Premio de vinculación.*

La Dirección abonará por este concepto la cantidad de 800 euros brutos a los trabajadores que cumplan 25 años de antigüedad en la empresa.

Esta cantidad se abonará dentro del año natural que corresponda, en la nómina de noviembre.

Se celebrará un homenaje colectivo cuando el número de homenajeados fuera equivalente o superior al 4% de la plantilla.

Este artículo será de aplicación a toda la plantilla de ALSTOM Transporte, S.A. Unidad TLS.

TÍTULO 8

Acción sindical

Artículo 42. *Comité único.*

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

Artículo 43. *Comité europeo.*

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

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

Artículo 44. *Seguimiento de acuerdos de seguridad y salud laboral.*

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

Artículo 45. *Derechos y garantías sindicales.*

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

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

1. Utilización de un tablón de anuncios para difundir temas laborales y sindicales.

2. Repartir información escrita de interés sindical fuera de las horas de trabajo.

3. Disposición de un local para celebrar reuniones de interés laboral o sindical fuera de las horas de trabajo.

4. Recaudación de la cuota sindical, a través de la nómina de personal, para aquellas Centrales Sindicales que lo soliciten, previa conformidad individual y escrita de sus afiliados.

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

Artículo 46. *Asambleas.*

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

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

Artículo 47. *Mutua accidentes de trabajo y enfermedad profesional de la seguridad social.*

Se acuerda entre la Dirección de ALSTOM Transporte, S.A. Unidad TLS y la representación de los trabajadores que en caso de posibles cambios de Mutua y de nuevas competencias de éstas, se deberá consultar a las Secciones Sindicales reconocidas en TLS así como a la Representación de los trabajadores, para que puedan emitir su opinión.

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

TÍTULO 9

Salud laboral y medio ambiente

Artículo 48. *Seguridad y salud laboral y medio ambiente.*

1. Partiendo de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, reguladora de la prevención de riesgos laborales, del RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención

de riesgos laborales, y del RD 171/2004, de 30 de enero por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, así como demás normativa reguladora de la materia, todas las normas oficiales e internas de la Empresa basadas en la prevención de riesgos laborales constituirán normativa de obligado cumplimiento para todos los trabajadores, mandos, jefes y Dirección de la Empresa.

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

Se tendrá así mismo presente en su elaboración aquellos aspectos directamente relacionados con el trabajo y la propia actividad de ALS-TOM Transporte, Unidad TLS.

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

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

a. Que se ha realizado la evaluación de riesgos laborales por puestos de trabajo, de todos los centros de trabajo de la Unidad TLS, así como las revisiones a las mismas cuando procedan.

b. Deberán haberse aplicado en todos los puestos de trabajo evaluados las medidas de prevención que correspondan según la evaluación realizada, así como haber puesto a disposición de los trabajadores los equipos de protección individual que los protejan de los riesgos inherentes a sus puestos de trabajo. Los trabajadores utilizarán las herramientas de trabajo que se adapten a la normativa de Seguridad, estando obligados a su correcta utilización.

c. El Servicio de Prevención propio y el Comité de Seguridad y Salud Laboral deberán, en documento escrito y firmado, mostrar su acuerdo en la base de que los dos requisitos anteriores se hayan cumplido.

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

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

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

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

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

7. Cuando se hayan incumplido las normas exigidas relativas a la Seguridad y Salud de los trabajadores y de tal incumplimiento pudiera derivarse un riesgo cierto y / o inmediato para la integridad física de los mismos, éstos podrán paralizar o suspender la realización del trabajo, dando cuenta inmediata al Comité de Empresa y a su superior jerárquico, que lo notificará urgentemente al Servicio de Prevención Propio y a la Dirección de la Empresa.

8. Trabajos con riesgo de aislamiento: En las evaluaciones de riesgos laborales deberán quedar perfectamente concretados los trabajos en los que, como consecuencia de su realización en condiciones de aislamiento y de tener un riesgo evidente, la ausencia de terceros suponga un riesgo adicional de imposibilidad de auxilio en caso de accidentes. Estos trabajos, en las condiciones y supuestos que se detallan en las evaluaciones mencionadas no podrán realizarse en condiciones de aislamiento.

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

10. Trabajo Nocturno: Para los trabajadores que presten sus servicios a turnos se les realizará una revisión médica semestral, con protocolos específicos para los que presten servicios en turnos rotatorios, con inclusión del nocturno.

Para los trabajadores cuya revisión o estudio médico recomiende la conveniencia de no prestar servicios a turnos, incluyendo el turno de noche, podrán ser trasladados a otro centro en el que la prestación de servicios no incluya el turno de noche, siempre y cuando exista en dichos

centros de trabajo una plaza vacante de la misma categoría profesional y cualificación que la ostentada por el trabajador, dando cuenta de ello a la Comisión Paritaria de Política de Empleo.

Respecto de los trabajadores mayores de 50 años, con prestación de servicios a turnos, ver lo dispuesto en el artículo 19.2 del presente convenio.

11. Medio Ambiente: La Dirección trimestralmente informará al Comité de Empresa de los aspectos medioambientales que, a criterio de la Dirección de Calidad se consideren de mayor relevancia relativos a dicho periodo, así como de las acciones llevadas a cabo en el mencionado ámbito.

Anualmente se entregará al Comité de Empresa un informe detallado, elaborado por la Dirección de Calidad, en el que se analicen cada uno de los centros y proyectos de la Unidad TLS relativos al Medio Ambiente, y que comprendan, como mínimo, la siguiente información:

- Residuos gestionados y clasificados por peligrosidad.
- Resultados de las mediciones realizadas sobre vertidos y emisiones.
- Relación de indicadores de sostenibilidad.
- Aspectos relacionados con los riesgos medioambientales.
- Centros certificados con la ISO 14.001.

Se acuerda la participación de los miembros del Comité de Seguridad y Salud pertenecientes al Comité de Empresa en esta materia.

TÍTULO 10

Disposiciones varias

Artículo 49. *Comisión de interpretación y vigilancia del convenio colectivo.*

Se crea una Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo, compuesta por cuatro miembros en representación de los trabajadores y otros cuatro en representación de la Dirección, para atender sobre las cuestiones de interpretación del mismo.

Artículo 50. *Movilidad y traslados.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Trabajos realizados en talleres ajenos a ALSTOM y por lo tanto no regulados en el presente convenio de TLS:

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

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

Si el lugar de trabajo estuviera a una distancia superior a los 30 kilómetros de su centro de trabajo les será aplicado el concepto de «Mayor Tiempo Invertido», que deberá ser el equivalente del tiempo invertido en el desplazamiento al lugar de trabajo y viceversa, (siempre que el tiempo no sea durante la jornada de trabajo) por el coste de la hora extra de cada trabajador según su categoría profesional.

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

- En cuanto a Seguridad y Salud se refiere, el lugar de trabajo deberá de reunir al menos las condiciones y medidas que la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales exige.
- Dispondrá así mismo de un lugar con vestuario y taquillas, donde poder asearse, cambiarse y guardar la ropa.
- De un teléfono de contacto donde el trabajador podrá hacer y recibir las llamadas que les sean propias y relativas a su trabajo.

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

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

Artículo 51. *Locomoción.*

Las partes firmantes determinan:

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

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

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

Se mantendrán los acuerdos de locomoción que tienen reconocidos a título individual determinados trabajadores.

Artículo 52. *Jubilación.*

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

La baja en la empresa al amparo de este artículo dará derecho al percibo de las cantidades que figuran en la tabla del Anexo 6 para las edades comprendidas entre los 60 y 64 años cumplidos.

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

52.2 Jubilación a los 65 años: Las partes negociadoras del convenio acuerdan establecer como causa de extinción del contrato de trabajo el cumplimiento de los 65 años, siempre que el trabajador afectado tenga cubierto el periodo de carencia necesario al efecto.

La Empresa contratará a un trabajador por un periodo indefinido por cada ocasión en que se aplique este apartado y además, abonará las cantidades que figuran en la tabla del Anexo 6 para el trabajador que cause baja a los 65 años.

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

Este artículo es de aplicación a la totalidad de las personas de ALTOM Transporte, Unidad TLS, ya sean de convenio o fuera de convenio.

52.3 Jubilación a tiempo parcial / contrato de relevo: La jubilación a tiempo parcial estará sujeta a la voluntariedad del trabajador, y estará supeditada a que los acuerdos a que se llegue con los clientes posibiliten su realización.

En todo caso, y si surgieran discrepancias, éstas se llevarán a la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo.

Los trabajadores con 60 años o más podrán voluntariamente acceder a la situación de jubilación parcial, mediante la transformación de su contrato en otro de duración determinada.

La jornada de trabajo y el salario se reducirán a voluntad del trabajador entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 85% de aquellos.

Simultáneamente la empresa suscribirá un contrato de relevo con un trabajador/a en desempleo o bien con un trabajador de la empresa que tenga un contrato de duración determinada.

La jornada del relevista será siempre del 100%, y no la dejada vacante por el jubilado parcial.

Una vez que el trabajador jubilado a tiempo parcial acceda a la situación de jubilación con plenos efectos, percibirá las cantidades pactadas en convenio para la edad en que cause baja en la empresa.

Cada año de vigencia del convenio la Dirección, atendiendo a sus necesidades y con el apoyo de los proyectos, determinará de entre los jubilados parciales quien debe prestar servicios durante el 15% de la jornada, y para que jubilados parciales esta parte de jornada se le considere como permiso retribuido. De esta decisión se informará puntualmente tanto a los interesados como a la Comisión Paritaria de Política de Empleo.

La fijación del periodo en que el jubilado parcial deba prestar servicios le será comunicada cada año con una antelación mínima de tres meses. Además, se les compensará con 500 € brutos fijos cada año de prestación de servicios en concepto de gratificación voluntaria.

Esta regulación no es óbice para que el jubilado parcial que voluntariamente desee cumplir la prestación de servicios durante la jornada pactada lo haga, bien entendido que en dicho caso no tendrá derecho a compensación alguna.

Este artículo excepcionalmente extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2009, y se aplicará a toda la plantilla de ALSTOM Transporte, S.A. Unidad TLS.

TÍTULO 11

Regimen Disciplinario

Artículo 53. *Régimen disciplinario.*

Artículo 53.1. Principios de ordenación:

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

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

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

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

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

Artículo 53. *Graduación de las faltas.*

53.2.1 Se consideraran como faltas leves:

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

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

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

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

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

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

g. La embriaguez no habitual en el trabajo.

h. Fumar en los centros de trabajo, incumpliendo la prohibición establecida en la Ley 28/2005, de 26 de diciembre.

53.2.2. Se consideraran como faltas graves:

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

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

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

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

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

f. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios

graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidentes para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

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

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

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

j. La embriaguez habitual en el trabajo.

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

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

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

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

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

53.2.3 Se consideraran como faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

k. El acoso sexual.

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

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

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

Artículo 53. Sanciones.

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

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

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

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

53.3.2. Anotaciones desfavorables: Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse

constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

TÍTULO 12

Solución voluntaria de conflictos

Artículo 54. *Ámbito.*

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

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

Artículo 55. *Procedimientos.*

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

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

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

TÍTULO 13

Normas de Comisión de servicio

Definición: Se entiende por Comisión de Servicio el cambio temporal de puesto de trabajo a otro centro de mantenimiento que se encuentre a más de 75 Km. dentro del territorio nacional, a excepción de los Trenes de Pasajeros (Barcelona).

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

Comisión de servicio de larga duración: Es aquella en la que el cambio a otro centro o punto de trabajo sí podría ser superior a 1 mes pero inferior a un año.

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

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

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

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

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

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

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

Solicitud de anticipos: El abono de los gastos de viaje debe efectuarse cuando el trabajador lo solicite, con anterioridad al inicio del desplazamiento, por la vía del anticipo.

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

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

Dietas: El alojamiento se realizará en un hotel de tres estrellas. Si en la localidad de que se trate hubiera algún hotel concertado con la Empresa, será preceptivo alojarse en él. Ante la imposibilidad de hospedaje en establecimiento de la categoría señalada anteriormente (tres estrellas), se le compensará al trabajador las diferencias.

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

Media Dieta: Cubre el importe de todas las comidas o cenas fuera del centro de trabajo habitual por necesidades de servicio.

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

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

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

1) Situación de ausencia de más de una jornada de no pernoctar en el domicilio habitual: Se percibe dieta completa, con las siguientes salvedades para los días de salida y llegada a la ciudad o punto de destino del centro de trabajo.

Días de salida, con inicio del viaje:

- Si tiene lugar antes de las 14,00 h., se percibirá dieta completa.
- Después de las 14,00 h., se percibirá media dieta, y en caso de imposibilidad de efectuar la comida en el lugar habitual, se devengará la dieta completa.

Día de retorno:

Si el retorno a su domicilio se efectúa antes de las 14,00 h. percibirá un tercio de dieta en concepto de gastos por desayuno.

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

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

En las ocasiones en que la jornada provoque la llegada al domicilio entre las 14 y las 22 horas, se percibirá media dieta.

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

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

En los desplazamientos en los que sea imposible realizar la comida en el centro de trabajo se abonará el importe de la comida, justificada mediante el ticket o factura correspondiente, con un máximo de media dieta.

Medios de locomoción:

- Avión (clase turista).
- Ferrocarril (1.ª clase en diurno (salvo AVE en turista), coche cama en nocturno).
- Otro medio de transporte Público Colectivo.
- Automóvil particular (será de utilización voluntaria por el interesado).
- Automóvil de alquiler o taxi (excepcionalmente).

a. Vehículo propio: Los desplazamientos en coche propio, una vez acordado entre Empresa y trabajador, se abonarán según el precio del kilómetro precio establecido en el Anexo 2.

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

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

Tanto los desplazamientos en coche propio como alquilado, para trayectos superiores a 500 kilómetros, incluida ida y vuelta, se liquidarán exclusivamente por el importe de billete de avión o ferrocarril (si no hay vuelos regulares) a la localidad que se trate, sin compensaciones por

peaje ni otros gastos derivados del uso del automóvil, excepto en los casos expresamente autorizados.

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

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

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

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

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

2. Otros gastos a compensar: El trabajador desplazado por un tiempo superior a una semana, pernoctando fuera del domicilio habitual, tendrá derecho a que se le abonen los gastos originados por el lavado de ropa. La Dirección establecerá un valor fijo por semana para este concepto, que evitará la justificación.

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

A todo aquel trabajador que la Dirección autorice a viajar en régimen de gastos pagados, tendrá la compensación que se refleja en el Anexo 2, en concepto de gastos personales.

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

TÍTULO 14

Norma de promoción

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

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

2. Ámbito de Aplicación: Esta norma será de aplicación a todos los trabajadores sujetos en el presente Convenio Colectivo de Empresa de ALSTOM Transporte –Servicios España y Portugal.

3. Condiciones Generales.

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

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

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

A) Constitución del Tribunal.

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

Grupo funcional

Categoría

5. Bases Generales del Concurso-Oposición: Los factores a considerar en el Concurso-Oposición son los siguientes:

A) Antigüedad en la categoría: Se tomará en cuenta el tiempo de permanencia en la actual categoría del trabajador que opta a promocionar a la categoría inmediatamente superior.

La puntuación máxima alcanzable en este apartado será de 15 puntos, que se distribuirán según la siguiente tabla:

1 año de antigüedad en la categoría: 2 puntos.

2 años de antigüedad en la categoría: 4 puntos.

3 años de antigüedad en la categoría: 6 puntos.

- 4 años de antigüedad en la categoría: 8 puntos.
- 5 años de antigüedad en la categoría: 10 puntos.
- 6 años de antigüedad en la categoría: 12 puntos.
- 7 años de antigüedad en la categoría: 14 puntos.
- 8 o más años de antigüedad en la categoría: 15 puntos.

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

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

C) Informe del mando: El mando directo del candidato cumplimentará el documento recogido en el Anexo B de la presente Norma, cuyos resultados podrán suponer una puntuación máxima de 25 puntos, procediendo para ello de la siguiente forma:

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

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

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

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

6. Procedimiento Para la Elaboración de las Pruebas Profesionales:

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

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

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

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

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

7. Notificación de los Resultados. La Dirección de Recursos Humanos notificará individualmente y por escrito los resultados obtenidos: Si en algún caso el examinado no estuviera de acuerdo con el resultado obtenido, se dirigirá por escrito al Tribunal indicando su problema y solicitando la revisión correspondiente. El Tribunal revisará el caso y su posterior decisión será irrevocable.

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

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

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

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

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

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

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

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

- Desplazado fuera de la Factoría por servicio de empresa.
- Baja I.T. por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

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

9. Tribunal.

1. Composición:

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

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

2. Nombramiento:

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

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

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

3. Funciones:

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

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

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

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

Firma de Actas con los resultados obtenidos.

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

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

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

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

11. Vigencia: Esta Norma entrará en vigor a la firma del Convenio Colectivo de ALSTOM Transporte, S.A. Unidad TLS.

14.1 Disposición adicional a la norma de promoción: Cuando un trabajador haya accedido a una vacante mediante Concurso-Oposición, no podrá optar a otra vacante hasta transcurrido un año desde que consolidó la plaza.

Anexo A. A la Norma de Promoción

Relación de grupos y categorías profesionales actualmente existentes:

Especialista N1:

Operarios:

- C1 (Oficial de tercera).
- C2 (Oficial de segunda).
- C3 (Oficial de primera).

Subalternos:

- S1.
- S2.
- S3.

Empleados:

- E2 (Auxiliar administrativo).
- E3 (Oficial 2.ª administrativo).
- E1 (Auxiliar administrativo).
- E4 (Oficial 1.ª administrativo).

E5 (Técnico de organización 1.ª, delineante 1.ª, Analista programador).
E6 (Delineante proyectista, analista de aplicaciones, programador 2.ª).

Anexo B. A la Norma de Promoción

Valoración del mando:

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

Grados del factor:

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

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

Grados del factor:

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

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

Grados del factor:

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

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

Grados del factor:

- Evita la realización de las tareas, alegando problemas insuperables.
- Cumple estrictamente con las actividades encomendadas, sin salirse lo más mínimo de lo establecido.
- Asume por lo general sus responsabilidades, sin mostrar excesivo entusiasmo.
- Su sentido de la responsabilidad es satisfactorio.

e) Manifiesta un elevado sentido de la responsabilidad y desempeña correctamente su actividad.

f) Afronta las consecuencias de su trabajo de un modo excelente, asumiendo cuando la ocasión lo requiere responsabilidades que no le son propias.

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

Grados del factor:

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

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

Grados del factor:

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

Organización del Propio Trabajo: Se incluyen en este factor los aspectos relativos al aprovechamiento equilibrado del tiempo de trabajo y a la distribución del tiempo para la realización de las diferentes actividades en un período establecido, aprovechando óptimamente los recursos (humanos y/o materiales) de que se dispone para responder a las exigencias de resultados y plazos.

Grados del factor:

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

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

Grados del factor:

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

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

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

Grados del factor:

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

TÍTULO 15

Disposición adicional al fondo social

15.1 Club tiempo libre: Se denomina Club Tiempo Libre (CTL), al conjunto de actividades asistenciales, culturales y recreativas que de forma colectiva e individual puedan ser desarrolladas por los trabajadores de la Unidad de Mantenimiento TLS (Train Life Services) mediante la gestión del fondo social.

Además de los trabajadores/as, podrán participar en dichas actividades los cónyuges e hijos, y en los mismos términos quienes sigan vinculados a la empresa por medio de las denominadas jubilaciones parciales.

El CTL. estará representado y gestionado por los representantes de los trabajadores a través del Comité de empresa dentro del marco presupuestario que permita la dotación anual mencionada y del cumplimiento de las normas y leyes vigentes.

El papel principal del Comité de Empresa es el de identificar las demandas e intereses de los trabajadores, así como, de organizar las actividades adecuadas. Además el Comité de Empresa velará por el correcto funcionamiento de las actividades que se realicen, así como, de la conservación de los materiales e instalaciones que se utilicen.

TÍTULO 16

Disposiciones transitorias

La duración de las disposiciones transitorias primera y segunda están supeditadas a la negociación y aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional, debiendo ambas ser revisadas una vez el mencionado sistema de clasificación por niveles sea implantado en ALSTOM Transporte, S.A. Unidad TLS

Primero. *Trabajos de distinto nivel profesional (antes artículo 20).*

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

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

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

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

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

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

Segundo. *Clasificación de oficios (Antes artículo 21).*

Administrativo.	Ajustador Mecánico.	Almacenero.
Analista.	Analista-Programador.	Asimilados.
Calderero.	Calefactor.	Chapista.
Chófer Dirección.	Comprador.	Decoración-Interiorista.
Delineante.	Electricista.	Electrónico.
Gruista.	Jockeys.	Limpieza Instalaciones.
Limpieza Vehículos.	Mecánico.	Neumático.
Operador Informático.	Ordenanza.	Programador Informático.
Pintor.	Secretaria/o.	Soldador.
Técnico de Organización.	Telefonista.	Titulado Medio.
Titulado Superior.	Tornero.	Verificador.
Vigilante de Seguridad e Higiene.		

Tercero. *Nuevo sistema de clasificación profesional.*—Las partes firmantes acuerdan, en virtud del documento de fecha 16 de septiembre de 2005, acometer el nuevo sistema de clasificación profesional por grupos según las siguientes premisas, que constan en el referido documento:

1. Comienzo del proceso de negociación: Las partes acuerdan convocar la primera reunión de negociación en la semana siguiente a la firma del Convenio Colectivo. En esta reunión se fijará la fecha de la siguiente.

2. Fechas de inicio y fin del proceso de negociación: Las partes acuerdan que el desarrollo del proceso y su posterior validación se realizará en un plazo de 6 meses desde la fecha de su inicio, que podrá ser prorrogado.

Ambas partes aceptan que la implantación del sistema de clasificación profesional sea progresiva en el tiempo, para compatibilizarla con el correcto funcionamiento de los proyectos y compromisos contractuales con los clientes.

3. Impacto económico: Si existieran trabajadores incorrectamente encuadrados en el actual sistema de clasificación por categorías y oficios, la empresa asumirá el posible coste económico que suponga su correcto encuadre en el sistema de clasificación por grupos.

Por ello, las personas correctamente encuadradas en el actual sistema no verán incrementado su salario por el simple hecho del cambio de sistema de clasificación.

4. Asesores externos: Ambas partes acuerdan la aceptación de asesores externos, previa aceptación mutua. Los técnicos participarán únicamente en las reuniones de desarrollo del proceso

5. Trabajos específicos: La Dirección realizará las consultas que crea necesarias para agilizar el proceso.

6. Información a la plantilla: Ambas partes informarán a la plantilla sobre los puntos del proceso que consideren necesarios, mediante comunicado acordado y redactado conjuntamente.

Cuarto. *La comisión de interpretación y vigilancia.*—La Comisión de Interpretación y Vigilancia determinará, en su momento, el procedimiento de inclusión en el texto del convenio de las versiones que para la Unidad TLS de ALSTOM Transporte, S.A. deban adoptarse en función de acuerdos de ámbito superior que pudieran firmarse y afectar a esta Unidad.

TÍTULO 17

Cláusula derogatoria

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

ANEXO 1

Sueldos Convenio 2006/2007

Sueldos Convenio 2005/2006 + CRS					
Categorías	Euros				
	Sueldo base anual	Sueldo base mensual	Pagas extras jul/dic	Valor trienio/mes	Valor horas/extras
Especialista:					
N-1	12.493,30	892,38	892,38	12,56	9,81
Operarios:					
C-1	13.695,27	978,23	978,23	14,99	10,18
C-2	14.747,12	1.053,37	1.053,37	15,76	10,38
C-3	16.124,38	1.151,74	1.151,74	16,77	10,80
Subalternos:					
S-1	13.693,64	978,12	978,12	13,64	10,18
S-2	14.714,17	1.051,01	1.051,01	15,07	10,41
S-3	16.039,90	1.145,71	1.145,71	16,96	10,80
Empleados:					
E-1	13.688,40	977,74	977,74	13,64	10,18
E-2	14.653,86	1.046,70	1.046,70	13,64	10,35
E-3	14.843,16	1.060,23	1.060,23	16,96	10,46
E-4	16.314,88	1.165,35	1.165,35	16,96	10,93
E-5	16.734,35	1.195,31	1.195,31	16,96	11,22
E-6	17.160,48	1.225,75	1.225,75	20,25	11,52
Mandos Taller:					
M-1	16.622,36	1.187,31	1.187,31	16,96	10,96
M-2	17.265,30	1.233,24	1.233,24	16,96	11,12
M-3	17.769,57	1.269,25	1.269,25	19,45	11,45
M-4	18.527,31	1.323,38	1.323,38	20,25	11,52
Titulados:					
TM	19.834,27	1.416,73	1.416,73	20,24	13,32
TS	22.232,13	1.588,01	1.588,01	20,24	14,94

2 mensualidades más pagas extras de Julio y Diciembre.

Categorías	Euros				
	Sueldo base anual	Sueldo base mensual	Pagas extras jul/dic	Valor trienio/mes	Valor horas/extras
Especialista:					
N-1	12.868,10	919,15	919,15	12,93	10,11
Operarios:					
C-1	14.106,12	1.007,58	1.007,58	15,44	10,49
C-2	15.189,54	1.084,97	1.084,97	16,23	10,70
C-3	16.608,11	1.186,29	1.186,29	17,27	11,12
Subalternos:					
S-1	14.104,45	1.007,46	1.007,46	14,05	10,49
S-2	15.155,59	1.082,54	1.082,54	15,52	10,72
S-3	16.521,09	1.180,08	1.180,08	17,47	11,12
Empleados:					
E-1	14.099,05	1.007,08	1.007,08	14,05	10,49
E-2	15.093,48	1.078,11	1.078,11	14,05	10,66
E-3	15.288,46	1.092,03	1.092,03	17,47	10,78
E-4	16.804,32	1.200,31	1.200,31	17,47	11,26
E-5	17.236,38	1.231,17	1.231,17	17,47	11,56
E-6	17.675,29	1.262,52	1.262,52	20,86	11,86
Mandos Taller:					
M-1	17.121,03	1.222,93	1.222,93	17,47	11,28
M-2	17.783,26	1.270,23	1.270,23	17,47	11,46
M-3	18.302,65	1.307,33	1.307,33	20,03	11,79
M-4	19.083,13	1.363,08	1.363,08	20,86	11,86
Titulados:					
TM	20.429,30	1.459,24	1.459,24	20,85	13,72
TS	22.899,09	1.635,65	1.635,65	20,85	15,39

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

ANEXO 2

Complementos salariales y extrasalariales 2005/2006 + CRS

Concepto	Observaciones	Euros
Turno de Noche	Valor hora trabajada. Art. 32.1	2,83
Turno de Tarde	Valor hora trabajada. Art. 32.3	2,05
Plus festivo	Por cada Sábado, Domingo, festivo y día inhábil trabajado. Art.32.10	56,13
Plus jornada de carácter especial	Precio día 24,25,31 diciembre y 1 de enero Art.32.11	90,49
Nocturnidad	Valor hora trabajada. Art.32.2	0,68
Plus de Mando	Valor mes. Art. 32.4	124,75
Ayuda Escolar	Valor mes / hijo. Art. 30 b)	12,92
Plus Disponibilidad - Equipo de socorro	Valor mes. Art. 32.6	337,02
Plus Disponibilidad	Valor día. Art. 32.7	11,00
Dietas La Sagra	Valor por cada día trabajado	23,12
Kilometraje	Pts. kilometro	0,27
Mejora Índice Absentismo	Valor día. Art. 23.2	147,71
Equilibrado de cargas	Valor hora. Art. 19	17,15
Plus Asistencia en Vía	Valor Día. Art.32.8	6,72
Plus Encarrilamiento de tranvías	Valor mes. Art. 32.9	160,00
Bonificación vacaciones	Valor anual Art. 20.1.a).2	147,71
Bonificación vacaciones partidas	Valor anual Art. 20.3.3.2 c)	336,07
Bono objetivos/Premio a la experiencia	Cantidad máxima (Art. 31.4) y (Art.23.2)	345,07
Asistencia a cursos de formación	Pecio hora de formación (Art. 14.E)	6,00

Sueldo base anual en 14 mensualidades (12 mensualidades + Pagas extras de julio y Diciembre).

Complementos salariales y extrasalariales 2006/2007

Concepto	Observaciones	Euros
Turno de Noche	Valor hora trabajada. Art. 32.1	2,92
Turno de Tarde	Valor hora trabajada. Art. 32.3	2,11
Plus festivo	Por cada Sábado, Domingo, festivo y día inhábil trabajado. Art.32.10	57,81
Plus jornada de carácter especial	Precio día 24,25,31 diciembre y 1 de enero Art.32.11	93,21
Nocturnidad	Valor hora trabajada. Art.32.2	0,70
Plus de Mando	Valor mes. Art. 32.4	128,49
Ayuda Escolar	Valor mes / hijo. Art. 30 b)	13,30

Concepto	Observaciones	Euros
Plus Disponibilidad - Equipo de socorro	Valor mes. Art. 32.6	347,13
Plus Disponibilidad	Valor día. Art. 32.7	11,33
Dietas La Sagra	Valor por cada día trabajado	23,82
Kilometraje	Pts. kilometro	0,28
Mejora Índice Absentismo	Valor día. Art. 23.2	152,14
Equilibrado de cargas	Valor hora. Art. 19	17,67
Plus Asistencia en Vía	Valor Día. Art.32.8	6,92
Plus Encarrilamiento de tranvías	Valor mes. Art. 32.9	164,80
Bonificación vacaciones	Valor anual Art. 20.1.a).2	152,14
Bonificación vacaciones partidas	Valor anual Art. 20.3.3.2 c)	346,15
Bono objetivos/Premio a la experiencia	Cantidad máxima (Art. 31.4) y (Art.23.2)	355,43
Asistencia a cursos de formación	Pecio hora de formación (Art. 14.E)	6,18

Sueldo base anual en 14 mensualidades (12 mensualidades + Pagas extras de julio y Diciembre).

ANEXO 3

Prima de productividad general 2005/2006+CRS

Especialista N-1

Productividad	Euros
< 60%	0,00
60 - 69,99 %	645,18
70 - 79,99 %	1.032,34
80 - 89,99 %	1.419,51
90 - 96,00 %	1.806,66

Valores Intermedios

96,01 - 100%	valor= (Ratio real-96) x valor de la recta + +Precio tramo 90-96
--------------	---

Oficial 2.ª C-2

Productividad	Euros
< 60%	0,00
60 - 69,99 %	749,78
70 - 79,99 %	1.202,87
80 - 89,99 %	1.655,95
90 - 96,00 %	2.108,66

Valores Intermedios

96,01 - 100%	valor= (Ratio real-96) x valor de la recta + +Precio tramo 90-96
--------------	---

Categorías (S-1)-(S-2)-(S-3)

Productividad	Euros
< 60%	0,00
60 - 69,99 %	337,62
70 - 79,99 %	422,03
80 - 89,99 %	506,44
90 - 96,00 %	590,85

Valores Intermedios

96,01 - 100%	valor= (Ratio real-96) x valor de la recta + +Precio tramo 90-96
--------------	---

Categorías (E-1)-(E2)-(E-3)-(E-4)-(E-5)-(E-6)

Productividad	Euros
< 60%	0,00
60 - 69,99 %	744,76
70 - 79,99 %	1.194,89
80 - 89,99 %	1.644,72
90 - 96,00 %	2.094,56

Valores Intermedios

96,01 - 100%	valor= (Ratio real-96) x valor de la recta + +Precio tramo 90-96
--------------	---

Oficial 3.ª C-1

Productividad	Euros
< 60%	0,00
60 - 69,99 %	731,72
70 - 79,99 %	1.173,96
80 - 89,99 %	1.615,90
90 - 96,00 %	2.057,86

Valores Intermedios

96,01 - 100%	valor= (Ratio real-96) x valor de la recta + +Precio tramo 90-96
--------------	---

Oficial 1.ª C-3

Productividad	Euros
< 60%	0,00
60 - 69,99 %	793,73
70 - 79,99 %	1.274,62
80 - 89,99 %	1.755,53
90 - 96,00 %	2.236,43

Valores Intermedios

96,01 - 100%	valor= (Ratio real-96) x valor de la recta + +Precio tramo 90-96
--------------	---

Categorías (M-1)-(M-2)-(M-3)-(M-4)

Productividad	Euros
< 60%	0,00
60 - 69,99 %	337,62
70 - 79,99 %	422,03
80 - 89,99 %	506,44
90 - 96,00 %	590,85

Valores Intermedios	
96,01 - 100%	valor= (Ratio real-96) x valor de la recta + +Precio tramo 90-96

Todas las cantidades son anuales y pagaderas en 12 mensualidades de acuerdo con el Convenio salvo el tramo 96,01-100 % que se regulariza de acuerdo con el Convenio art. 34.1.a).

Prima de productividad general 2006/2007

Especialista N-1

Productividad	Euros
< 60%	0,00
60 - 69,99 %	664,54
70 - 79,99 %	1.063,31
80 - 89,99 %	1.462,10
90 - 96,00 %	1.860,86

Valores Intermedios	
96,01 - 100%	valor= (Ratio real-96) x valor de la recta + +Precio tramo 90-96

Oficial 2.ª C-2

Productividad	Euros
< 60%	0,00
60 - 69,99 %	772,27
70 - 79,99 %	1.238,96
80 - 89,99 %	1.705,63
90 - 96,00 %	2.172,11

Valores Intermedios	
96,01 - 100%	valor= (Ratio real-96) x valor de la recta + +Precio tramo 90-96

Categorías (S-1)-(S-2)-(S-3)

Productividad	Euros
< 60%	0,00
60 - 69,99 %	347,75
70 - 79,99 %	434,69
80 - 89,99 %	521,64
90 - 96,00 %	608,58

Valores Intermedios	
96,01 - 100%	valor= (Ratio real-96) x valor de la recta + +Precio tramo 90-96

Categorías (E-1)-(E-2)-(E-3)-(E-4)-(E-5)-(E-6)

Productividad	Euros
< 60%	0,00
60 - 69,99 %	767,10
70 - 79,99 %	1.230,73
80 - 89,99 %	1.694,07
90 - 96,00 %	2.157,40

Valores Intermedios	
96,01 - 100%	valor= (Ratio real-96) x valor de la recta + +Precio tramo 90-96

Oficial 3.ª C-1

Productividad	Euros
< 60%	0,00
60 - 69,99 %	753,67
70 - 79,99 %	1.209,18
80 - 89,99 %	1.664,38
90 - 96,00 %	2.119,60

Valores Intermedios	
96,01 - 100%	valor= (Ratio real-96) x valor de la recta + +Precio tramo 90-96

Oficial 1.ª C-3

Productividad	Euros
< 60%	0,00
60 - 69,99 %	817,55
70 - 79,99 %	1.312,86
80 - 89,99 %	1.808,19
90 - 96,00 %	2.303,52

Valores Intermedios	
96,01 - 100%	valor= (Ratio real-96) x valor de la recta + +Precio tramo 90-96

Categorías (M-1)-(M-2)-(M-3)-(M-4)

Productividad	Euros
< 60%	0,00
60 - 69,99 %	347,75
70 - 79,99 %	434,69
80 - 89,99 %	521,64
90 - 96,00 %	608,58

Valores Intermedios	
96,01 - 100%	valor= (Ratio real-96) x valor de la recta + +Precio tramo 90-96

Todas las cantidades son anuales y pagaderas en 12 mensualidades de acuerdo con el Convenio salvo el tramo 96,01-100 % que se regulariza de acuerdo con el Convenio art. 34.1.a).

ANEXO 4

Plus de transporte 2005/2006 + CRS

Categoría	2005-2006
N1 Especialista	811,08
C1 Oficial de 3.ª	923,84
C2 Oficial de 2.ª	946,80
C3 Oficial de 1.ª	1.004,00

Todas las cantidades son anuales y pagaderas en 11 mensualidades.

Plus de transporte 2006/2007

Categoría	2005-2006
N1 Especialista	835,41
C1 Oficial de 3.ª	951,55
C2 Oficial de 2.ª	975,21
C3 Oficial de 1.ª	1.034,12

Todas las cantidades son anuales y pagaderas en 11 mensualidades.

ANEXO 5**Fondo social 2005/2006 + CRS**

Fondo social	2005-2006
	25.000,00

Fondo social 2006/2007

Fondo social	2006-2007
	25.750,00

ANEXO 6**Artículo 65. Jubilación 2005/2006-2006/2007***Artículo 47. Seguro de vida*

Capital cubierto para	2006	2007	2008	2009
Muerte por enfermedad .	48.395,61	0,00	0,00	0,00
Muerte por accidente . . .	48.395,61	0,00	0,00	0,00
Invalidez total, absoluta o gran invalidez	48.395,61	0,00	0,00	0,00
Capital con validez hasta .	31-dic-06	31-dic-07	31-dic-08	31-dic-09

Artículo 48. Incapacidad laboral

Indemnización para	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Incapacidad Absoluta	26.861,25	0,00	0,00
Incapacidad permanente total para:			
Mayores de 55 años	33.705,59	0,00	0,00
Edades comprendidas entre 50 y 55 años	43.336,89	0,00	0,00
Menores de 50 años	52.960,26	0,00	0,00

Artículo 65. Jubilación

Edad	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009
Con 60 años cumplidos .	36.939,31	0,00	0,00	0,00
Con 61 años cumplidos .	30.242,66	0,00	0,00	0,00
Con 62 años cumplidos .	22.167,03	0,00	0,00	0,00
Con 63 años cumplidos .	15.108,41	0,00	0,00	0,00
Con 64 años cumplidos .	13.427,77	0,00	0,00	0,00
Jubilación a los 65 años	11.091,62	0,00	0,00	0,00

Artículo 65. Jubilación

Edad	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009
Con 60 años cumplidos .	36.939,31	38.047,49	0,00	0,00
Con 61 años cumplidos .	30.242,66	31.149,94	0,00	0,00
Con 62 años cumplidos .	22.167,03	22.832,04	0,00	0,00
Con 63 años cumplidos .	15.108,41	15.561,66	0,00	0,00
Con 64 años cumplidos .	13.427,77	13.830,60	0,00	0,00
Jubilación a los 65 años	11.091,62	11.424,36	0,00	0,00

Artículo 48. Incapacidad laboral

Indemnización para	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Incapacidad Absoluta	26.861,25	27.667,09	0,00
Incapacidad permanente total para:			
Mayores de 55 años	33.705,59	34.716,75	0,00
Edades comprendidas entre 50 y 55 años	43.336,89	44.637,00	0,00
Menores de 50 años	52.960,26	54.549,07	0,00

ANEXO 7**Comisión de servicios***Tabla de cantidades económicas 2005-2006 + CRS*

	Euros
Dieta completa	46,30
Tercio de Dieta	15,43
Media Dieta:	
Misma localidad	23,15
Distinta localida	31,20
Compensación gastos en régimen de gastos pagados ..	17,91

Tabla de cantidades económicas 2006-2007

	Euros
Dieta completa	47,69
Tercio de Dieta	15,90
Media Dieta:	
Misma localidad	23,85
Distinta localida	32,14
Compensación gastos en régimen de gastos pagados ..	18,45

ANEXO 8**Horarios**

	Mantenimiento y Administrativos/as	
MONTCADA		De Lunes a Viernes:
		de 10 a 14 h. - de 15 a 19 h.
		de 08 a 14 h. - de 15 a 17 h.
		de 09 a 14 h. - de 15 a 18 h.
MATARÓ		De Lunes a Viernes:
		de 09 a 14 h. - de 15 a 18 h.

MONTCADA BIFURCACION BARCELONA L'HOSPITALET MATARÓ S.A.C. TERRASSA	VIA / GUARDIAS	De Lunes a Domingo:	
		* Mañana:	04,30 a 12,30 h.
			05,00 a 13,00 h.
			05,30 a 13,30 h.
			06,00 a 14,00 h.
			06,30 a 14,30 h.
			05,30 a 13,30 h.
		* Tarde:	07,00 a 15,00 h.
			13,00 a 21,00 h.
			13,30 a 21,30 h.
			13,30 a 21,30 h.
			14,30 a 22,30 h.
		* Noche:	15,00 a 23,00 h.
21,00 a 05,00 h.			
21,30 a 05,30 h.			
22,00 a 06,00 h.			
22,30 a 06,39 h.			
23,00 a 07,00 h.			
SANT JOAN DESPÍ SANT ADRIÀ DE BESÓS	Administrativos/as Mantenimiento	De Lunes a Viernes:	
		de 09,00 a 14 h. - de 15 a 18 h.	
		De Lunes a Domingo:	
		* Mañana:	06,00 a 14,00 h.
		* Tarde:	14,00 a 22,00 h.
* Noche:	22,00 a 06,00 h.		
TRIANGULO FERROVIARIO	GARANTIA y MANTENIMIENTO	De Lunes a Viernes:	
		de 10 a 14 h. - de 15 a 19 h.	
		* Mañana:	05,00 a 13,00 h.
		* Tarde:	15,00 a 23,00 h.
* Noche:	22,00 a 06,00 h.		
SAN ANDRES CONDAL	Administrativos/as	De Lunes a Viernes:	
		de 08,00 a 14 h. - de 15 a 17 h.	
		De Lunes a Domingo:	
	Mantenimiento TURNOS (7-3)(7-4)	* Mañana:	07,00 a 15,00 h.
		* Tarde:	15,00 a 23,00 h.
* Noche:		23,00 a 07,00 h.	
METRO-MADRID	GARANTIA	De Lunes a Domingo:	
		* Mañana:	05,00 a 13,00 h.
		* Tarde:	13,00 a 21,00 h.
		* Noche:	23,00 a 07,00 h.
CASTELLANA	Partida	De Lunes a Jueves:	
		De 08,00 a 13,00 h. - de 14,00 a 17,30 h.	
	Continua	Viernes:	
		De 08,00 h. a 14,00 h.	

CERRO NEGRO	Turnos	De Lunes a Domingo:	
		* Mañana:	07,15 a 15,15 h.
		* Tarde:	15,15 a 23,15 h.
	* Noche:	23,15 a 07,15 h.	
	Partida	De 08,00 a 17,00 h.	
LA SAGRA	Turnos	De Lunes a Viernes:	
		* Mañana:	07,30 a 15,30 h.
	* Tarde:	14,30 a 22,30 h.	
	Partida	De 08,00 a 17,00 h.	
SEVILLA	Turnos	De Lunes a Domingo:	
		* Mañana:	06,30 a 14,30 h.
	* Tarde:	15,00 a 23,00 h.	
VALENCIA	Turnos	De Lunes a Domingo:	
		* Mañana:	07,00 a 15,00 h.
	* Tarde:	15,00 a 23,00 h.	
MENDEZ ALVARO	Partida	De Lunes a Jueves: De 08,00 a 13,00 h. - de 14,00 a 17,30 h.	
	Contínua	Viernes: De 08,00 h. a 14,00 h.	
ATOCHA	Turnos	De Lunes a Domingo:	
		* Mañana:	07,00 a 15,00 h.
		* Tarde:	15,00 a 23,00 h.
	* Noche:	23,00 a 07,00 h.	
	Partida	De 08,00 a 17,00 h.	
FUENCARRAL	GARANTIA MANTENIMIENTO VIA	De Lunes a Domingo:	
		de 10 a 13,30 h. - de 14,30 a 19 h.	
		* Mañana:	04,15 a 12,15 h.
			05,00 a 10,00 h.
			05,00 a 13,00 h.
			06,00 a 10,00 h.
			06,00 a 14,00 h.
		* Tarde:	14,00 a 22,00 h.
15,00 a 20,00 h.			
16,00 a 23,00 h.			
		17,00 a 01,00 h.	

Proyecto: Mto. UT S/447*Fiabilidad*

Fiabilidad	Porcentaje
< 0,20	1,00
0,25 - 0,20	0,80
0,30 - 0,26	0,70
0,35 - 0,31	0,60
0,40 - 0,36	0,50
> 0,40	0,00

Disponibilidad

Disponibilidad	Porcentaje
> 99	1,00
99,00 - 98,51	0,80
98,50 - 98,01	0,70
98,00 - 97,51	0,60
97,50 - 97,00	0,50
< 97	0,00

Proyecto: Mto. UT S/450*Fiabilidad*

Fiabilidad	Porcentaje
< 0,20	1,00
0,35 - 0,20	0,80
0,50 - 0,36	0,60
> 0,50	0,00

Disponibilidad

Disponibilidad	Porcentaje
> 99	1,00
99,00 - 97,01	0,80
97,00 - 95,00	0,60
< 95	0,00

Proyecto: Tranvías (TRAMBAIX y TRAMBESOS)*Fiabilidad*

Fiabilidad	Porcentaje
> 70.000	1,00
70.000 - 35.001	0,80
35.000 - 20.001	0,70
20.000 - 15.000	0,50
< 15.000	0,00

Disponibilidad

Disponibilidad	Porcentaje
99,51 - 100	1,00
99,01 - 99,50	0,80
98,51 - 99,00	0,70
98,01 - 98,50	0,50
< 98	0,00

a) Proyectos 450 y 447:

Indice de Fiabilidad:

$$F = I \times 100 / (N \times T)$$

I = N° de incidencias que originen:

Retrasos mayores a 5 minutos en el propio tren y/o mayores a 10 minutos en el resto de trenes.

Retrasos que provoquen interrupción de la cadencia de la circulación establecida en la línea por la que circula el tren.

Transbordo de viajeros.

La no realización del servicio.

N = N° de UT's mantenidas.

T = Número de días del mes considerado.

Indice de Disponibilidad:

$$D = ((\text{Dot.Trenes} - \Sigma \text{UT's inmovilizadas Mto.}) \times 100) / \text{Dot.Trenes}$$

Dot. Trenes = N° de UT's mantenidas.

b) Proyectos Tranvías:

Indice de Fiabilidad:

$$M.K.B.F. = \Sigma \text{Kms} / I$$

I = N° de incidencias que originan un transbordo, socorro y un retraso mayor a 5 minutos.

 Σ Kms = Suma de kilómetros recorridos por la flota.

Indice de Disponibilidad:

$$D = (\text{Vehículos} \times \text{Km reales útiles}) / (\text{Vehículos} \times \text{Km programados})$$

Vehículos x Km reales útiles= Total de Kms en servicio de pasajeros en explotación normal, realmente efectuado por el conjunto de la flota, ponderado para cada tramo horario.

Vehículos x Km programados= Total de Kms en servicio de pasajeros en explotación normal, establecido en el Plan de Operación para el conjunto de la flota, para el mismo tramo horario y para las composiciones programadas.

AVE S/100

Kms	%
< de 999.999	70
de 1.000.000 a 1.049.999	90
de 1.050.000 a 1.099.999	95
> de 1.100.000	100

Alaris S/490

Kms	%
< 349.999	70
350.000 a 449.999	80
450.000 a 499.999	90
500.000 a 549.999	95
> 550.000	100

Lanzaderas S/104*Primer año*

Kms	%
< 349.999	70
350.000 a 449.999	80
450.000 a 499.999	90
500.000 a 549.999	95
> 550.000	100

Euromed S/101

Kms	%
< 349.999	70
350.000 a 449.999	80
450.000 a 549.999	90
550.000 a 649.999	95
> 650.000	100

Locomotoras S/252

Kms	%
< 349.999	70
350.000 a 449.999	80
450.000 a 549.999	90
550.000 a 649.999	95
> 650.000	100

Lanzaderas S/104*Segundo y tercer año*

Kms	%
< 599.999	70
600.000 a 699.999	80
700.000 a 749.999	90
750.000 a 799.999	95
> 800.000	100

$$IF = \text{Indice de fiabilidad} = K / (S1 + 2 * S2)$$

K = Kilómetros realizados

S1 = Número de incidencias de los trenes cuyo retraso esté comprendido entre 10 y 60 minutos a la salida o a la llegada.

S2 = Número de incidencias de los trenes cuyo retraso supere los 60 minutos.

En caso de incidencia en un tren integrado por dos unidades, funcionando en unidad múltiple, serán contabilizadas dos incidencias.

ID = Índice de disponibilidad = $100 * TR / TP$.

TR = Servicios realizados en el día natural.

TP = Servicios programados en el día natural.

Lanzaderas S/104*Cuarto año y posteriores*

Kms	%
< de 999.999	70
de 1.000.000 a 1.049.999	90
de 1.050.000 a 1.099.999	95
> de 1.100.000	100

BANCO DE ESPAÑA**15259**

RESOLUCIÓN de 30 de agosto de 2006, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios del euro correspondientes al día 30 de agosto de 2006, publicados por el Banco Central Europeo, que tendrán la consideración de cambios oficiales, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley 46/1998, de 17 de diciembre, sobre la Introducción del Euro.

CAMBIOS

1 euro =	1,2818	dólares USA.
1 euro =	150,08	yenes japoneses.
1 euro =	0,5763	libras chipriotas.
1 euro =	28,249	coronas checas.
1 euro =	7,4597	coronas danesas.
1 euro =	15,6466	coronas estonas.
1 euro =	0,67405	libras esterlinas.
1 euro =	276,28	forints húngaros.
1 euro =	3,4528	litas lituanas.
1 euro =	0,6960	lats letones.
1 euro =	0,4293	liras maltesas.
1 euro =	3,9587	zlotys polacos.
1 euro =	9,2520	coronas suecas.
1 euro =	239,58	tolares eslovenos.
1 euro =	37,752	coronas eslovacas.
1 euro =	1,5768	francos suizos.
1 euro =	88,87	coronas islandesas.
1 euro =	8,0655	coronas noruegas.
1 euro =	1,9558	levs búlgaros.
1 euro =	7,3290	kunas croatas.
1 euro =	3,5328	nuevos leus rumanos.
1 euro =	34,2830	rublos rusos.
1 euro =	1,8855	nuevas liras turcas.
1 euro =	1,6790	dólares australianos.
1 euro =	1,4190	dólares canadienses.
1 euro =	10,2015	yuanes renminbi chinos.
1 euro =	9,9697	dólares de Hong-Kong.
1 euro =	11.690,02	rupias indonesias.
1 euro =	1.232,19	wons surcoreanos.
1 euro =	4,7170	ringgits malasios.
1 euro =	1,9785	dólares neozelandeses.
1 euro =	65,308	pesos filipinos.
1 euro =	2,0179	dólares de Singapur.
1 euro =	48,170	bahts tailandeses.
1 euro =	9,1081	rands sudafricanos.

Madrid, 30 de agosto de 2006.—El Director general, Javier Alonso Ruiz-Ojeda.