V CONVENIO COLECTIVO DE PATENTES TALGO, S. L.

Visto el texto del V Convenio colectivo de la empresa Patentes Talgo, S.L. (Código de Convenio n.º 9005832), que fue suscrito, con fecha 27 de noviembre de 2009, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores afectados, 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, 17 de marzo de 2010. El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

V CONVENIO COLECTIVO DE PATENTES TALGO, S. L.

Capítulo I. Disposiciones Generales.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo afecta a cuantos centros de trabajo tiene establecidos Patentes Talgo en el territorio español, así como aquellos que puedan abrirse en el futuro y durante la vigencia de la norma convencional.

En razón de ello y por afectar a centros de trabajo situados en distintas comunidades autónomas, el presente convenio se define como de ámbito nacional.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente convenio afecta a todo el personal que tenga establecida o establezca relación laboral común por cuenta ajena con la empresa Patentes Talgo, independientemente del tipo de contrato laboral, fijo, temporal, o formativos bajo el que se haya formalizado esa relación, excepto aquellos supuestos en los que las partes hayan pactado la exclusión en la aplicación del convenio colectivo y en este caso, deberá constar la aceptación expresa y escrita del trabajador, así como

la regulación de sus condiciones por escrito.

Quedan fuera del ámbito del convenio, de forma automática, aquellas relaciones definidas en el artículo 1 apartado 3 y artículo 2 del Real Decreto Legislativo 1/95, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o aquellas relaciones desarrolladas y definidas por regulaciones específicas, que les confieran un carácter de relación laboral especial.

Artículo 3. Ámbito temporal.

La duración y vigencia del presente convenio se extiende desde el día siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial del Estado y, en cualquier caso, desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre del año 2014, ambos inclusive. No obstante, las partes se comprometen a negociar cada año la revisión salarial.

Por tanto, e independientemente de la fecha de publicación en el Boletín Oficial del Estado, sus efectos se retrotraerán al día de la firma del presente convenio colectivo, con excepción de aquellos apartados que definan una vigencia distinta a la general, por razón de la materia específica que se trate.

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

Si no mediara denuncia expresa, el convenio se prorrogará en sus propios términos de año en año sin modificación alguna, excepto los acuerdos de carácter económico, que serán revisados anualmente y cualesquiera otros que las partes negociadoras decidan.

El escrito de denuncia promoviendo la negociación se presentará ante el organismo competente y se dará traslado del mismo a la otra parte, debiendo contener exposición de las materias objeto de su negociación.

Si al finalizar el plazo de vigencia del presente convenio, o cualquiera de sus prórrogas, se instare su revisión, se mantendrá el régimen establecido por el presente hasta que las partes afectadas se rijan por un nuevo convenio, con independencia de las facultades reservadas a la Autoridad Laboral por la ley.

Igualmente, se entenderá prorrogado en su contenido normativo durante el periodo de tiempo que media entre la fecha de finalización de su vigencia y la entrada en vigor del convenio que lo sustituya.

En el supuesto de que lo pactado en el presente convenio fuera modificado por una disposición o norma de rango superior, que incida en el contenido de dicho pacto, ambas partes se comprometen a adaptar el convenio a la normativa legal

vigente.

Artículo 4. Vinculaciones a la totalidad del convenio.

El convenio colectivo pactado conforma un conjunto indivisible, que sustituye de forma íntegra al anterior existente.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral no aprobase alguno de los artículos del convenio, obligará a las partes a adaptar a la ley el/los artículos que correspondan.

Artículo 5. Garantías personales.

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

Tal garantía será, exclusivamente, de carácter personal, sin que pueda entenderse vinculada a puestos de trabajo, niveles profesionales y otras circunstancias, por lo que el personal de nuevo ingreso no podrá alegar a su favor las condiciones más beneficiosas, de que hayan disfrutado los trabajadores que, anteriormente, ocupasen los puestos de trabajo a que sea destinado o promovido.

Artículo 6. Comisión de interpretación y vigilancia del convenio.

Al objeto de velar por la correcta aplicación y cumplimiento del contenido del presente convenio, se crea una comisión paritaria que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con las normas contenidas en el mismo, así como de las dudas o conflictos que puedan surgir en su aplicación. Se constituirá en un plazo máximo de veinte días, con posterioridad a la firma del convenio.

La comisión de interpretación y vigilancia estará compuesta por tres miembros representantes de los trabajadores, designados por el Comité Intercentros e igual número de representantes de la empresa nombrados por la Dirección de la misma. Estará compuesta, obligatoriamente, por miembros firmantes del presente convenio y expresamente se conviene en que esta comisión podrá delegar en un representante de los trabajadores y un representante de la empresa, para tratar asuntos que por su urgencia y contenido, puedan ser resueltos sin necesidad de reunir a la totalidad de la comisión paritaria.

La comisión de interpretación y vigilancia se reunirá a petición de cualquiera de las partes, con la urgencia que cada asunto a tratar requiera y nunca en un plazo superior a ocho días.

Sin perjuicio de que las anteriores funciones no obstaculizarán las competencias respectivas de las jurisdicciones administrativas y contenciosas, ambas partes acuerdan como procedimiento a seguir, reunirse con carácter previo al ejercicio de las acciones legales que pudiesen corresponderles en cada caso, con objeto de resolver las controversias de carácter individual o colectivo que pudiesen plantearse.

Los miembros de la comisión paritaria podrán ser sustituidos a petición de la parte que representen.

Se establece como domicilio de la comisión el situado en Paseo de Tren Talgo, 2 en Las Rozas (Madrid).

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 7. Norma general.

La organización y dirección del trabajo, con arreglo a lo previsto en este convenio y en la legislación vigente, corresponde a la Dirección de la empresa, que la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización, dirección y control del trabajo, y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

Podrá la Dirección, en el uso de sus facultades, adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia, para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales en el marco de la legislación vigente, guardando en la adopción de tales medidas la consideración debida a la dignidad del trabajador.

Ambas partes convienen en reconocer que la eficiencia organizativa, la mejora de la competitividad y de la productividad, el diálogo social y el respeto a los derechos y garantías de toda índole de los trabajadores, constituyen principios esenciales en la definición, implantación y gestión de la política empresarial y en la consecución de los objetivos de empresa. Por ello, los procesos técnicos y la mecanización o la modernización de los sistemas, servicios o procedimientos, se llevarán a cabo haciendo uso de aquellas técnicas que aseguren la conciliación y armonización de dichos principios.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Con este objetivo, deberá existir mutua colaboración entre las partes integrantes de la empresa: dirección y trabajadores.

A tal efecto, la Dirección de la empresa adoptará cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue necesarios, así como cuantos métodos puedan conducir a un progreso técnico y económico de la

empresa, sin perjudicar la formación profesional, que el empleado tiene el deber y el derecho de completar, mediante la práctica diaria y estudio conducente a tal fin.

La empresa mantendrá informados a los representantes de los trabajadores de los proyectos que tenga al respecto.

Artículo 8. Sistemas de medición.

En la actualidad sólo existen instrumentos técnicos de medición de tiempo y calidad para determinados puestos de trabajo, que se mantienen y por tanto se seguirán aplicando, y podrá extenderse esa metodología existente a tantos puestos como la empresa considere oportuno.

Si en el futuro, la empresa considera necesario adoptar decisiones relativas a la implantación y medición de nuevos sistemas de organización y control del trabajo, y estudios de tiempos, de conformidad con la legislación vigente, el Comité Intercentros tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa de la decisión adoptada. Si este procedimiento fuera modificado en la legislación laboral, se estará a la nueva regulación.

Articulo 9. Clasificación profesional.

Existe en la empresa un sistema de clasificación profesional, que tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde con sus necesidades y que permita una mayor integración de todo el personal.

La clasificación se realiza en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollan los empleados.

Todos los empleados de la empresa afectados por el presente convenio colectivo, cualquiera que sea la índole de los trabajos que presten, quedarán integrados en alguno de los cuatros grupos profesionales existentes en la actualidad, numerados del I al IV, quedando reservado el grupo profesional 0 para aquellos empleados excluidos de convenio colectivo.

Los grupos profesionales definidos en Talgo agrupan puestos con responsabilidades semejantes y aptitudes profesionales similares, habiendo utilizado los siguientes factores de ponderación para asignar el encuadramiento dentro de un grupo profesional:

A) Conocimientos y experiencia. Este factor considera los requerimientos exigibles para el correcto desempeño de las funciones de cada puesto de trabajo. A su vez, se desglosa en formación académica necesaria, experiencia, conocimiento del entorno y conocimiento funcional.

B) Responsabilidad sobre personas. Mide el grado de responsabilidad en: desarrollo de personas, amplitud de la supervisión y de la planificación, gestión y organización de actividades.

C) Autonomía. Mide dos aspectos: la autonomía de la decisión, que valora el nivel de supervisión inherente al puesto y, por otro lado, el marco de actuación, que determina en qué medida el puesto debe apoyarse o no en procedimientos, normas, estrategias, políticas, etc.

D) Solución de problemas. Se tienen en cuenta en la valoración de este factor la variedad, la dificultad de los problemas y la innovación.

E) Impacto. Mide el impacto en clientes externos, en resultados financieros y en políticas estratégicas (no en circunstancias especiales).

F) Servicio al cliente. Analiza la frecuencia e importancia de las relaciones con clientes internos y externos.

A continuación se definen los grupos establecidos:

Grupo I: Técnicos profesionales. Los empleados incluidos en este grupo desarrollan desde actividades poco complejas, que proporcionan soporte y ayuda a niveles superiores, para el desarrollo de sus funciones, hasta actividades que requieren experiencia, habilidad y autonomía. En algunos casos, precisan supervisión por parte de niveles superiores y todos reciben instrucciones y directrices concretas para realizar su actividad. Se necesitan conocimientos profesionales y/o aptitudes prácticas y no se requiere experiencia previa.

Grupo II: Técnicos profesionales avanzados/responsables.–Desarrollan actividades que requieran experiencia, habilidades y unos conocimientos técnicos o profesionales específicos en la rama que desarrollan. Pueden organizar y coordinar sus propias actividades con las de otros compañeros. Pueden requerir supervisión por parte de niveles superiores y reciben instrucciones y directrices para realizar su actividad, si bien tienen autonomía para establecer prioridades, proponer mejoras, desarrollar técnicas, procedimientos, herramientas, etc.

Grupo III: Expertos/mandos intermedios.–Los expertos son técnicos o profesionales reconocidos por el dominio del área que desarrollan, tanto en conocimientos, habilidades, experiencia y resultados como en el desarrollo de procedimientos, herramientas, técnicas y procesos.

Los mandos intermedios desarrollan funciones de supervisión y gestión de equipos, que llevan a cabo la planificación, organización y supervisión del trabajo de un equipo, con capacidad para evaluar sus resultados, facilitando el desarrollo profesional de sus colaboradores. Forman a empleados de niveles inferiores o de otras áreas y/o asesoran, incluso a niveles superiores/inferiores.

Grupo IV: Expertos avanzados/mandos superiores.–Los expertos avanzados son técnicos que dominan no sólo su área, sino otras relacionadas y de carácter muy complejo, que exigen un alto desarrollo de conocimientos, experiencia, habilidades y técnicas. Asesoran a niveles inferiores/superiores, incluso a otras áreas. Son, en ocasiones, reconocidos y requeridos como expertos fuera de la empresa.

Los mandos superiores desarrollan funciones de gestión de equipos, supervisión de equipos numerosos, que pueden abarcar diversas especialidades, con un elevado nivel técnico de especialización y que implican una detallada planificación y control de sus actividades y resultados. Deben evaluar, analizar y proponer medidas de desarrollo y mejora profesional. Participan en la elaboración y seguimiento de presupuestos complejos. Asesoran a compañeros y a niveles inferiores/superiores.

Artículo 10. Promoción en el trabajo.

Las partes firmantes del presente convenio han alcanzado un acuerdo sobre la implantación de un sistema de promociones, que entrará en vigor de forma parcial, alcanzando a la totalidad del personal afectado por este convenio el 1 de enero de 2011.

Mientras entra en vigor el nuevo sistema de promociones para la totalidad de los empleados incluidos en este convenio colectivo, el sistema de promoción, para los casos en los que no pueda utilizarse el modelo definido y aprobado, será el que regía con anterioridad.

El modelo está basado en los grupos profesionales definidos en Talgo.

Las funciones, que apliquen, y estén asignadas a un nivel de puesto de trabajo (la descripción tiene un carácter meramente enunciativo pudiendo ser asignadas otras funciones de igual o similar naturaleza), deber ser realizadas en los tiempos establecidos y con la calidad requerida por la empresa y sin supervisión para poder pasar a realizar las funciones descritas en un nivel superior.

El nuevo modelo contempla dos formas de desarrollo profesional:

a) Paso de posicionado a consolidado.

Desarrollo dentro del mismo puesto de trabajo.

POSICIONADO	è	CONSOLIDADO

Funciones realizadas por el trabajador en los tiempos establecidos y con la calidad requerida en la Empresa		Demostrar un nivel de conocimientos, habilidades, competencias, responsabilidades e iniciativa profesional de máximo nivel, dentro de las funciones exigidas a su nivel de puesto, dentro de los tiempos establecidos y con la calidad requerida por la Empresa. El trabajador ha de haber tenido buenas calificaciones de sus superiores (buen desempeño).

b) Promoción. Se entiende por promoción el cambio de un nivel o grupo profesional a otro superior.

Paso de posicionado a consolidado

Para pasar de posicionado a consolidado se tendrán en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño, debiendo permanecer en su nivel, demostrando buen desempeño, el tiempo establecido según el nivel de puesto ocupado:

Puestos técnicos (niveles de puesto):

Nivel de puesto 1: De 1P a 1C (de posicionado a consolidado), 6 meses demostrando buen desempeño, lo que significa superar el 80% de las competencias exigidas en el nivel de puesto que ocupa. Este mismo criterio se aplicará a los niveles retributivos 1I, 1E.

Nivel de puesto 2: De 2P a 2C (de posicionado a consolidado), 1 año demostrando buen desempeño, lo que significa superar el 80% de las competencias exigidas en el nivel de puesto que ocupa.

Nivel de puesto 3: De 3P a 3C (de posicionado a consolidado), 2 años demostrando buen desempeño, lo que significa superar el 100% de las competencias exigidas en el nivel de puesto que ocupa.

Nivel de puesto 4: De 4P a 4C (de posicionado a consolidado), 2 años demostrando buen desempeño, lo que significa superar el 100% de las competencias exigidas en el nivel de puesto que ocupa.

Nivel de puesto 5: De 5P a 5C (de posicionado a consolidado), 2 años demostrando buen desempeño, lo que significa superar el 100% de las competencias exigidas en el nivel de puesto que ocupa.

Nivel de puesto 6: De 6P a 6C (de posicionado a consolidado), 4 años demostrando buen desempeño, lo que significa superar el 100% de las competencias exigidas en el nivel de puesto que ocupa.

Los puestos de jefatura.

Para pasar de posicionado a consolidado tendrán que estar 2 años demostrando buen desempeño, lo que significa superar el 100% de las competencias exigidas en el nivel de puesto que ocupa.

Procedimiento para la promoción:

1. Necesidad objetivada de crear nuevos puestos de trabajo o de ampliar el número de personas asignadas a puestos de trabajo y/o niveles profesionales ya existentes. Para ello, la Dirección General publicará, cuando lo considere necesario, una relación con los nuevos puestos de trabajo y/o niveles profesionales requeridos. Esta comunicación se trasladará al Comité de empresa de cada centro y se le dará publicidad.

2. Las propuestas para la adjudicación se realizarán por la jefatura, que las trasladará al departamento de recursos humanos de cada centro, quien será el responsable de verificar la concurrencia de los requisitos necesarios, como son:

a) Las funciones que apliquen, y estén asignadas a un nivel de puesto de trabajo (la descripción tiene un carácter meramente enunciativo, pudiendo ser asignadas otras funciones de igual o similar naturaleza), deben ser realizadas sin supervisión y con un nivel de conocimientos, habilidades, competencias, responsabilidades e iniciativa profesional de máximo nivel, dentro de las funciones exigidas a su nivel de puesto, en los tiempos establecidos y con la calidad requerida en la empresa. El empleado tendrá que estar en el nivel de puesto consolidado anterior al nivel al que vaya a promocionar (salvo para la opción a puestos de mando, que se regirán por el procedimiento actual vigente).

b) Conocimientos profesionales, para ello el empleado deberá haber realizado los cursos necesarios para la adquisición de los conocimientos requeridos en el nuevo puesto (recogidos en el plan de formación), con reconocimiento expreso de su inmediato superior sobre la eficacia y puesta en práctica de esos conocimientos y habilidades adquiridos.

Para los puestos y/o niveles que la Dirección considere necesarios se establecerá un examen teórico y prueba práctica, que evalúen los conocimientos y destrezas necesarios para desarrollar en el nuevo puesto de trabajo.

c) Adecuación al perfil competencial: la persona que opte a la promoción habrá tenido que demostrar un buen desempeño, lo que significa que el perfil de competencias del candidato deberá ser superior al 100% del perfil requerido del puesto ocupado, de forma que el nivel de todas y cada una de las competencias será al menos del 100%, siendo en, al menos, un 20% de ellas superior al nivel competencial del puesto que ocupa.

Puestos técnicos (niveles de puesto):

Nivel de puesto 1: De 1C a 2P (de consolidado a posicionado del siguiente nivel de puesto), 6 meses demostrando buen desempeño, lo que significa estar en el 100% de las competencias exigidas en el nivel de puesto que ocupa. Este mismo criterio se aplicará a los niveles retributivos 1I, 1E.

Nivel de puesto 2: De 2C a 3P (de consolidado a posicionado del siguiente nivel de puesto), 1 año demostrando buen desempeño, lo que significa estar en el 20% de las competencias en un nivel superior al exigido en el nivel de puesto que ocupa.

Nivel de puesto 3: De 3C a 4P (de consolidado a posicionado del siguiente nivel de puesto), 1 año demostrando buen desempeño, lo que significa estar en el 20% de las competencias en un nivel superior al exigido en el nivel de puesto que ocupa.

Nivel de puesto 4: De 4C a 5P (de consolidado a posicionado del siguiente nivel de puesto), 2 años demostrando buen desempeño, lo que significa estar en el 20% de las competencias en un nivel superior al exigido en el nivel de puesto que ocupa.

Nivel de puesto 5: De 5C a 6P (de consolidado a posicionado del siguiente nivel de puesto), 2 años demostrando buen desempeño, lo que significa estar en el 20% de las competencias en un nivel superior al exigido en el nivel de puesto que ocupa.

Los puestos de jefatura.

Para pasar de consolidado a posicionado del nivel siguiente tendrán que estar 2 años demostrando buen desempeño, lo que significa estar en los 20% de las competencias en un nivel superior al exigido en el nivel de puesto que se ocupa.

d) Cumplimiento de las normas y procedimientos de seguridad y que el empleado no se haya visto involucrado en accidente con baja o incidente grave imputable a él mismo, según el criterio del Servicio de Prevención de Talgo. Tampoco podrán optar a la promoción aquellos empleados que hayan permanecido en situación de incapacidad temporal por un tiempo superior a seis meses en el año anterior al que se opta a la promoción (no se incluyen las bajas por maternidad).

e) Experiencia del candidato, ante candidatos de igualdad de condiciones tendrá preferencia aquél que lleve más tiempo en el desarrollo del puesto/nivel ocupado.

Verificados los datos por el departamento de recursos humanos, se comunicará la promoción a las personas afectadas, quienes en el supuesto de no desear la promoción propuesta, deberán manifestarlo expresamente y por escrito en el plazo de 48 horas al departamento de recursos humanos de su centro.

Igualmente, se ha alcanzado un acuerdo que establece que, de forma transitoria y mientras entra en vigor el nuevo sistema de promociones para la totalidad de los

empleados incluidos en este convenio colectivo, el sistema de promoción, para los casos en los que no pueda utilizarse el modelo definido y aprobado, será el que regía con anterioridad.

Capítulo III. Condiciones en materia de empleo y formación.

Artículo 11. Incorporación.

El ingreso de los trabajadores en Talgo se ajustará a las normas legales sobre contratación laboral.

La Dirección de Recursos Humanos comunicará a los representantes de los trabajadores y a todo el personal de los centros de trabajo el puesto o puestos de trabajo que se prevé cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes, las pruebas de selección a realizar y la documentación a aportar por los aspirantes.

Dichos representantes tendrán derecho, si lo solicitan, a conocer los resultados de las pruebas aplicadas para cubrir puestos de trabajo, que correspondan a categorías incluidas dentro del convenio colectivo, excepto los puestos de mando.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 31/1995 y demás que pudieran afectar a esta materia, la empresa, a través de su servicio médico de empresa o entidad que determine, realizará un reconocimiento médico previo a su ingreso, que determinará su aptitud para el trabajo a desempeñar.

Artículo 12. Periodo de prueba.

Para el personal de nuevo ingreso se concertará por escrito un periodo de prueba, cuya duración no podrá ser superior a 12 meses en los contratos indefinidos, ni superior a 6 meses en los contratos temporales.

La situación de incapacidad temporal no interrumpirá la duración del periodo de prueba.

Artículo 13. Modalidades de contratación.

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada, conforme a la legislación laboral vigente en cada momento.

En relación con los contratos de trabajo temporales, se establece lo siguiente:

a) Contrato eventual por circunstancias de la producción. Al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, así como en el Real Decreto 2720/1998, de 29 de diciembre, se podrá celebrar este contrato cuanto las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedido así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Respecto de la duración máxima de estos contratos se establece la remisión al periodo máximo fijado en el convenio sectorial de aplicación, y en su defecto a lo establecido en el citado artículo del Estatuto de los Trabajadores.

b) Contrato por obra o servicio determinado. Se entenderá por contrato de obra o servicio determinado el que tenga por objeto la realización de una obra o servicio, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa. En lo que se refiere a la actividad de fabricación, se entiende que tiene autonomía y sustantividad toda fabricación que, por sus especiales características identificativas y especificaciones técnicas, exija este tipo de contratación, o aquellas actividades o trabajos, suficientemente diferenciados, que representen un volumen de trabajo adicional, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta. Por lo que respecta, a la actividad de mantenimiento, aquellas actividades que se generen como consecuencia de contratación inicial o revisión de ésta.

La Empresa dará a conocer a la representación legal de los trabajadores la copia básica de los contratos realizados, así como los recibos de finiquito cuando termine la relación laboral, en caso de que así sea solicitado por el trabajador.

Artículo 14. Extinción del contrato por voluntad del trabajador.

El empleado que, voluntariamente, desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma, por escrito, con al menos la siguiente antelación a la fecha de su baja:

Titulados superiores o medios: un mes.

Resto del personal: quince días.

El incumplimiento total o parcial del plazo señalado permitirá a la empresa descontar de la liquidación de haberes final, el importe equivalente de salario al periodo incumplido.

Artículo 15. Jubilación anticipada.

Con todos los trabajadores que opten por la jubilación anticipada dentro del marco legal vigente, la empresa se compromete a analizar las circunstancias de la solicitud de jubilación.

Artículo 16. Jubilación forzosa.

Se establece la obligatoriedad de la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del empleado de la edad ordinaria de jubilación, fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se den estos dos requisitos:

A) Que la medida quede vinculada a objetivos de política de empleo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otros dirigidos a favorecer la calidad del empleo.

B) El empleado afectado por la extinción del contrato deberá tener cubierto el periodo mínimo de cotización y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social, para tener derecho a la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva.

La empresa acreditará estas circunstancias al Comité de empresa.

Artículo 17. Uso por los empleados de los medios técnicos e informáticos de la empresa.

Las partes ratifican el documento de normas de uso por los empleados de los medios técnicos e informáticos propiedad de Talgo, que fue firmado en su día y que se incluye como anexo «C» del presente convenio colectivo.

Las citadas normas deben ser aceptadas de forma individual, por cada uno de los empleados de la empresa y comprometerse así a su cumplimiento.

Artículo 18. Ropa de trabajo.

La Empresa facilitará ropa de trabajo, de uso obligatorio durante la jornada, en las siguientes condiciones:

Todas las prendas de trabajo llevarán el distintivo que la empresa determine.

La conservación, mantenimiento y lavado de la ropa de trabajo será a cargo de los trabajadores.

Al personal que realiza trabajos a la intemperie, se le facilitará ropa adecuada para su trabajo.

La dotación de ropa de trabajo a entregar por la empresa al trabajador seguirá la siguiente relación anual:

Año	Dotación
2009	2 pantalones, 1 cazadora, 1 polo y 1 chaleco de AV con manga extraíble.
2010	1 pantalón, 1 cazadora, 1 jersey y 1 polo.
2011	1 pantalón, 2 cazadoras y 1 polo.
2012	1 pantalón, 1 jersey, 1 cazadora y 1 polo.
2013	2 pantalones, 1 cazadora, 1 polo y 1 chaleco de AV con manga extraíble.
2014	1 pantalón, 1 cazadora, 1 jersey y 1 polo.

A partir de 2014, se repetirá el ciclo de los cuatro últimos años.

Personal de oficinas.

Al personal de oficinas que realice trabajos en las instalaciones industriales, se le facilitarán las prendas de trabajo y medios de protección adecuados, de acuerdo con las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que deberán utilizar obligatoriamente.

Personal de taller.

La dotación será especial para aquellas actividades que así lo requieran. Las citadas prendas podrán ser sustituidas por otras adaptadas a las condiciones climatológicas del centro de trabajo de que se trate, respetando en todo caso las medidas de seguridad adecuadas, en función de los diferentes puestos de trabajo y la periodicidad en la entrega citada.

Personal de circulación.

El personal de circulación será dotado de un uniforme, compuesto por traje completo con chaleco, camisa, corbata, gabardina, calcetines, zapatos y maleta, con una periodicidad que determinará el propio uso de dichas prendas.

Además, cada tren irá dotado de una bata para que pueda ser utilizada en caso de avería, para proteger el uniforme. Así mismo, este personal utilizará las prendas de seguridad adecuadas a las maniobras que tenga que realizar, con arreglo a la normativa de Renfe en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 19. Formación.

Teniendo en cuenta que para la empresa la formación es un factor importante, la superación de los diferentes cursos de formación que los trabajadores realicen serán tenidos en cuenta como factor, a utilizar para la promoción de los trabajadores.

Cuando la totalidad o parte del tiempo de formación coincida con la jornada laboral, el tiempo invertido será computado como tiempo trabajado, a todos los efectos.

Se considera obligatoria la formación que bajo el criterio de la Dirección de Recursos Humanos contribuya a una capacitación directa e ineludible de los trabajadores para realizar las funciones inherentes a su puesto de trabajo, y el tiempo invertido en esa formación, que supere la jornada laboral, se abonará como horas de presencia, excluyéndose del abono el tiempo dedicado al transporte.

Tanto la formación de carácter obligatorio como la de carácter voluntario que tenga lugar en sábado, domingo, festivo o en día de descanso, sólo generará el derecho a cobrar el gasto de desplazamiento y la ayuda de comida, si procede, sin generar derecho a cualquier otro tipo de plus o complemento. En los supuestos de formación obligatoria, el tiempo de formación se compensará con horas de presencia, computadas al cien por cien, y en el caso de que la duración del curso sea equivalente o superior a una jornada diaria de trabajo, se podrá compensar con descanso, a voluntad del empleado, hasta cubrir el tiempo de jornada y el exceso será abonado como horas de presencia.

Cuando, con motivo de un curso de formación, el trabajador deba comer fuera de su domicilio, si dicho curso lo ha recibido en un centro de trabajo de la empresa donde existe comedor, se le suministrará la comida sin coste alguno para el empleado, en cualquier otra situación, será abonado el importe por comida, recogido en el anexo «C».

En lo que respecta a gastos de desplazamiento generados por asistir a cursos de formación, hay que distinguir tres situaciones:

a) Formación impartida en centros de trabajo de la empresa, distintos al centro de trabajo propio del empleado, en este caso, se abonarán el importe de kilometraje (ida y vuelta) existente entre el centro de trabajo de origen y el centro de trabajo de formación, respetándose las condiciones individuales en materia de transporte que tenga cada empleado.

b) Formación impartida en el centro de trabajo propio del empleado en horario diferente al habitual, se estará a las condiciones existentes en cada centro en materia de transporte.

c) Formación impartida en instalaciones ajenas a la empresa, en este caso se abonará el importe del transporte público utilizado, previa justificación. En el supuesto de utilizar vehículo privado para desplazarse, se le abonarán el importe fijado para los kilómetros recorridos, pudiendo computarse éstos desde el centro de trabajo o desde el domicilio del empleado al lugar donde se imparte el curso, previa autorización del departamento de Recursos Humanos, computando el recorrido de ida y vuelta. Igualmente, será abonado el importe del estacionamiento previa justificación. El precio por kilómetro será el que se estipula en el anexo «C».

Si la formación es impartida por empleados de la empresa, las horas que excedan de la jornada ordinaria de trabajo de los citados empleados, serán retribuidas al precio de las horas extraordinarias. Para el derecho a cobrar el gasto de desplazamiento y de comida, si procede, se estará a las mismas condiciones que se apliquen al personal que recibe la formación.

Artículo 20. Becas de estudio.

Se establecen becas de estudio para aquellos empleados, que cursen estudios universitarios, tanto en universidades públicas como privadas, estudios de post-grado o especialización profesional y formación profesional, que estén relacionados con la actividad principal de la empresa y que puedan tener, a juicio de la Dirección de Recursos Humanos, interés dentro de la estructura organizativa de la empresa.

La cuantía máxima establecida para las becas de estudios es el 75% del importe del curso, ciclo formativo o carrera universitaria o, en todo caso, la cantidad máxima reflejada en el anexo «C» teniendo en cuenta que, cuando la duración del curso sea superior a un año, la empresa abonará en el primer año el importe equivalente al 75% del precio de este curso, y cuando en ese primer año no se haya alcanzado el importe máximo establecido en el anexo «C», en los cursos siguientes se abonará el 75% del precio del mismo, hasta llegar al límite establecido en el anexo «C», revisándose anualmente dicha cantidad dentro de la negociación colectiva, y teniendo en cuenta las limitaciones presupuestarias de cada año.

El importe se abonará cuando lo solicite el empleado y sea autorizado por la Dirección de Recursos Humanos. Si la beca se concede con anterioridad a la finalización de los estudios, una vez finalizados éstos, con la obtención de la titulación correspondiente, el empleado deberá abonar los intereses devengados por la cantidad anticipada por la empresa, con el mismo interés que se aplica a los préstamos para empleados, desde su concesión hasta el pago, pudiendo ser descontado el importe resultante del salario mensual del mes en el que se calcule la cantidad. En el caso de no superar con éxito los estudios becados, el empleado deberá reintegrar la totalidad de la cantidad prestada junto con los intereses devengados, estando autorizada la empresa para descontar del recibo de salarios, el importe equivalente al diez por ciento de la retribución bruta fija mensual.

Si una vez autorizada por la empresa la concesión de la beca de estudios, la gestión del pago del curso fuera realizada directamente entre la empresa y el centro de estudios, no se devengarán intereses por la cantidad correspondiente al importe de la beca. En estos casos, si el importe del curso es superior a la cantidad máxima fijada en este artículo y en el anexo «C», el empleado se compromete a reintegrar, de manera inmediata, el importe equivalente al exceso, y en aquellos casos en los que el reintegro inmediato al pago de la empresa no fuera posible, se establece la devolución mensual, por importe del diez por ciento de la retribución fija del empleado. En el caso de no superar con éxito los estudios becados, el empleado deberá reintegrar la totalidad de la cantidad prestada, junto con los intereses devengados, estando autorizada la empresa para descontar del recibo de salarios, el importe equivalente al diez por ciento de la retribución bruta fija mensual.

Si el importe de la beca se concede con posterioridad a la finalización de los

estudios, será requisito imprescindible la aportación de la titulación que acredite la superación de los estudios cursados.

En todo caso, los impuestos que se generen, serán soportados por el empleado.

Si se extinguiera la relación laboral por voluntad del empleado antes de transcurrir dos años desde la finalización de los estudios, en cualquiera de los casos, el empleado deberá reintegrar la totalidad de la cantidad abonada por la empresa por este concepto, pudiendo la empresa descontarlo del recibo final de haberes y si esta cantidad no fuera suficiente, el resto deberá ser abonado en el plazo máximo de dos meses, siguientes a la fecha de extinción de la relación laboral.

Artículo 21. Estudio de idiomas.

Se establece una ayuda para el estudio de inglés, que no superará el 75% del coste del curso y siempre que la Dirección de Recursos Humanos lo autorice, teniendo en cuenta las siguientes normas:

La ayuda se refiere exclusivamente a estudios, quedando excluidos, expresamente, otros conceptos como residencia, alojamiento, manutención, etc. que se puedan generar como consecuencia del estudio del idioma.

Antes de iniciar cualquier curso o nivel, será necesario hacer una evaluación por el centro que imparte los estudios, con posibilidad de revisión por parte de la empresa, que será entregada a la misma con la solicitud de la ayuda de estudio por idiomas. Esta evaluación fijará el nivel donde está situado el empleado en el conocimiento del idioma. Una vez realizado el curso o nivel, será necesario efectuar una evaluación para analizar la superación y aprovechamiento del mismo para poder proceder al pago de la ayuda de estudios.

El pago se efectuará a través de la nómina, previa presentación por el empleado de los recibos o facturas. Los impuestos generados por este pago serán soportados por el empleado. No será abonada cantidad alguna cuando se produzca repetición de curso o nivel.

En el estudio de otros idiomas, que puedan tener relación con la actividad de la empresa, será la Dirección de Recursos Humanos la que determine si se concede este tipo de ayuda y en qué términos.

Capítulo IV. Condiciones de trabajo.

Artículo 22. Jornada.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán una jornada anual de trabajo efectivo reflejada en el anexo «B», cuya distribución se fijará en los

gráficos mensuales y en los calendarios anuales correspondientes a cada centro de trabajo. A finales de año se confeccionará un calendario anual para el año siguiente por cada centro, en el que se establecerá la jornada y su distribución, fiestas, vacaciones y los distintos horarios de trabajo, suficientes para cubrir las necesidades de la empresa. En caso de necesidad por averías o urgencias se alterará la hora normal de interrupción del trabajo, para atender a las mismas.

Las especiales características de la empresa y los compromisos amparados en contratos concretos precisan de un grado de flexibilidad en la adecuación de la jornada máxima anual (1.770 horas), que sea suficiente para realizar el trabajo en función de las necesidades. Por ello, las partes convienen en que, sólo cuando existan causas suficientes en función de lo referido anteriormente, que se puedan englobar en causas organizativas, técnicas, de producción y estructurales, se acordará con el comité de cada centro de trabajo afectado, la distribución irregular de la jornada máxima anual de trabajo, sin perjuicio económico para los trabajadores.

Igualmente, si se dan las circunstancias expuestas en el párrafo anterior, de aumento o disminución de carga de trabajo, las partes convienen el establecimiento de una bolsa de 100 horas de trabajo por trabajador, equivalentes a 150 horas de descanso, cuya distribución se organizará con los comités de empresa de cada uno de los centros de trabajo afectados, pudiendo alcanzarse otro tipo de acuerdos distintos a la compensación por descanso ya establecida, siempre que las circunstancias lo permitan y aconsejen.

La compensación pactada de horas de descanso por horas trabajadas se ajustará, en la medida de lo posible, antes del 31 de diciembre de cada año, y en todo caso, en un plazo máximo de doce meses desde que se hace uso, en un sentido u otro, de la bolsa de horas pactada.

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

Al personal con horario fijo se le podrá conceder, excepcionalmente, 5 minutos de cortesía en la entrada al trabajo y por consiguiente no se considerará retraso a todos los efectos, dicho periodo de tiempo.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, el trabajador tendrá derecho a un periodo de descanso de treinta minutos durante la misma. En el caso de que la jornada sea partida, tendrá derecho a un descanso de, al menos, 40 minutos. En ambos casos, estos descansos no serán considerados como tiempo de trabajo efectivo.

Cuando un trabajador deba realizar su jornada laboral en un centro de trabajo distinto de aquel al que pertenece, dicha jornada la iniciará o finalizará, en su caso, en dicho centro y no en el suyo propio, comprometiéndose las partes a

negociar las condiciones para cualquier centro distinto de los siguientes:

En Madrid: Las Matas I, Las Matas II, Atocha, Cerro Negro, Santa Catalina, Chamartín y Fuencarral.

En Álava: Rivabellosa.

En Barcelona: San Andrés Condal, Sants y Casa Antúnez.

Se abonarán los kilómetros entre centros, en el caso de desplazamientos temporales, pero se obliga que en dichos casos la hora de comienzo y finalización de la jornada sean las del centro de destino, y no las del de origen. Se mantendrán, en todo caso, las condiciones individuales de cada empleado en materia de transporte. Excepcionalmente y previa autorización de la Dirección de Recursos Humanos, previa petición del jefe inmediato del empleado, se abonarán los kilómetros de ida y vuelta, cuando el empleado haya comenzado su jornada laboral en su centro de trabajo y ante un imprevisto tenga que desplazarse a otro centro de trabajo, a lo largo de la jornada, ya comenzada en su centro de trabajo habitual.

Las jornadas de trabajo que sean necesarias realizar en centros de trabajo distintos al habitual y en instalaciones ajenas a la Empresa se harán teniendo en cuenta los horarios que en esos centros tengan establecidos.

La empresa podrá celebrar nuevos contratos de trabajo, en los que se fije un horario distinto al establecido en cada centro de trabajo, si concurren razones organizativas o de producción, que así lo exijan. A este nuevo horario se podrán incorporar los empleados mediante adscripción voluntaria.

Artículo 23. Trabajo a turnos.

En atención a la naturaleza de la actividad de la empresa, en los centros de trabajo en que se estime necesaria la realización de turnos, se podrán fijar los turnos de tal manera que los empleados, con carácter general, conozcan con, al menos, una semana de antelación el turno o turnos que deben realizar en las cuatro semanas siguientes.

Podrán producirse cambios en el turno planificado, sin el preaviso antes expuesto, por requerimientos de la organización, en base a situaciones imprevistas, ausencias de otros trabajadores, acumulación de tareas por incidencias, etc.

Cuando al cambiar el trabajador de turno de trabajo, no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas establecido en doce horas, se podrá reducir el mismo, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de siete horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes.

Artículo 24. Jornada de trabajo en sábados, domingos, festivos.

Se establece la posibilidad de trabajar en sábados, domingos y/o festivos, si las necesidades organizativas de la empresa lo requieren.

Queda establecida una prima a percibir por el empleado que trabaje en sábado, domingo y/o festivo, que se recoge en el anexo «B», excepto para los empleados que presten sus servicios en el turno de noche y para los empleados adscritos al departamento de circulación, salvo el técnico de circulación, que realice sus funciones de preparación de trenes en el taller, siempre y cuando realice las 8 horas de jornada.

Para tener derecho a la percepción de la prima completa, se requiere la realización de la jornada íntegra (8 horas). Es posible percibir la prima de fin de semana si por necesidades de la empresa, o a petición del trabajador y autorizado de forma expresa por el jefe inmediato, se realiza un número mínimo de 6 horas de trabajo aunque, en este caso, la cantidad de prima será proporcional al tiempo trabajado. En el supuesto de que la jornada sea inferior a 6 horas, existe la opción de compensar el tiempo trabajado, con descanso efectivo o cobrar las horas trabajadas como plus de rendimiento.

Para aquellas jornadas inferiores a la ordinaria se establece una fórmula de cobro proporcional al tiempo de jornada realizado. Por cada hora que el trabajador salga antes de la jornada establecida en su centro de trabajo, dejará de percibir en sábado, domingo o festivo la cantidad establecida en el anexo «B». Las horas que falten hasta completar la jornada ordinaria serán consideradas de permiso particular y siempre esas ausencias deberán estar autorizadas por su jefe. En el caso de retrasos de incorporación al puesto de trabajo, se seguiría la misma regla.

La prima de fin de semana sólo se abonará completa, de manera excepcional, en el supuesto del ejercicio del derecho de sufragio por parte del trabajador, sin que pueda aplicarse este criterio a cualquier otra ausencia al puesto de trabajo.

La percepción de la prima de fin de semana y festivos es incompatible con cualquier otra forma de retribución de las horas trabajadas (horas de presencia, horas extraordinarias, plus de rendimiento, etc.). Si se tuvieran que realizar más horas de las de jornada habitual, por requerimientos de la empresa, dichas horas de exceso sí se podrían retribuir, sin que ello diera lugar a la pérdida de la prima.

El personal que trabaje en sábados, domingos y festivos percibirá el plus de transporte, a excepción del personal de circulación, salvo cuando realicen trabajos de taller, que sí tendrán derecho a percibir el plus de transporte.

Para los empleados que presten sus servicios en el turno de noche, excluidos de la prima de sábados, domingos y festivos, se establece una prima de fin de semana en el turno de noche, cuya cuantía queda fijada en el anexo «B». Por

cada hora que el trabajador salga antes de la jornada establecida en su centro de trabajo, se le aplicará un porcentaje de descuento establecido en el anexo «B».

Para el personal dedicado al mantenimiento, se establece además un plus, recogido en el anexo «B», relacionado con la circunstancia de tener que trabajar en sábado, domingo o festivo, sin estar grafiado y publicado en los tablones. Esta misma cantidad será abonada cuando la suma de sábados, domingos y festivos, trabajados desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, sobrepase el número de 30 al año y 4 en el caso de festivos. Se abonará en la nómina de enero la cuantía de este plus por la cantidad excedida de días trabajados en sábados, domingos o festivos. No se computarán, a efectos del cálculo del plus, los días no trabajados por causas tales, como bajas médicas, sustituciones a un compañero por acuerdo con el mismo,, en cuyo caso lo percibirá el empleado que estaba grafiado, etc. Este plus no se aplicará al personal de circulación.

Los empleados que no trabajan habitualmente en fines de semana, se entenderá que tienen derecho a percibir el importe recogido en el anexo «B», siempre y cuando sean avisados de la necesidad de asistir al trabajo en sábado, domingo y/o festivo, con una antelación inferior a 30 días.

El plus por trabajo no grafiado sólo se abonará cuando el empleado realice un mínimo de 4 horas de jornada y además descansen las horas trabajadas, o cuando exista autorización expresa de que las horas trabajadas se abonen como plus de rendimiento.

Durante un proceso de enfermedad o accidente, al no darse trabajo efectivo, no se generarán descansos. Asimismo, durante este proceso, cuando un trabajador tenga publicados uno o varios descansos, derivados de un sábado, domingo o festivo trabajado, tendrá derecho a una nueva programación de estos descansos.

Para trabajadores contratados exclusivamente para trabajar en sábados, domingos y festivos, no aplicará este artículo.

Artículo 25. Horas de presencia y horas extraordinarias.

Dada la actividad de la empresa, en relación con el transporte ferroviario, y sus especiales características de fabricación y de mantenimiento de trenes, se establecen los siguientes criterios en esta materia:

A) Horas de presencia.

Tendrán esta consideración aquellas horas en las que el trabajador permanezca a disposición de la empresa una vez cumplida la jornada laboral, sin realizar trabajo efectivo, por motivo de desplazamientos, cursos de formación obligatorios dentro y fuera de la empresa, y otras situaciones similares en las que el trabajador se encuentre a disposición de la empresa.

El valor de la hora de presencia será el valor de la hora ordinaria de cada trabajador.

También serán consideradas como de presencia activa las que se empleen en la puesta en marcha o cierre de los trabajos de los demás empleados, y las que correspondan a la actividad de impartir cursos como formadores internos, aunque su precio sea igual al de la hora extraordinaria.

B) Horas extraordinarias.

Toda hora de trabajo efectivo que exceda de la jornada diaria asignada en cómputo anual, será considerada como extraordinaria.

Con carácter general, las horas extraordinarias que se realicen hasta el límite de 80 anuales, serán retribuidas, al precio que se recoge en el anexo «B». El personal de departamentos indirectos necesitará autorización expresa de su jefe inmediato para la realización de horas extraordinarias. A tal efecto, el jefe inmediato deberá solicitar, previo a la realización de las mencionadas horas extraordinarias, la autorización para su retribución a la Dirección de Recursos Humanos.

De manera excepcional, a petición del trabajador debidamente justificada ante su jefe inmediato, o a petición de la empresa, se podrá conceder el descanso de las horas extraordinarias realizadas, a razón de una hora descansada por cada hora extraordinaria realizada y una retribución del 33% del valor de la hora de presencia.

Cuando sea necesario realizar alguna hora extraordinaria por encima de dicho límite, el trabajador podrá optar por descansar de una hora por cada hora trabajada, con una retribución del 33% del valor de la hora de presencia, por cada hora extraordinaria o, por descansar una hora y veinte minutos, por cada hora extraordinaria realizada.

La realización de horas extraordinarias tendrá carácter voluntario, excepto las de inexcusable y obligado cumplimiento, las que se deban realizar como consecuencia de daños urgentes, averías de reparación inmediata e inaplazable, así como las estrictamente necesarias, motivadas por suplencias en puestos de trabajo a turno, por ausencia del titular, cuando no existe un preaviso de la falta al trabajo, etc.

Las horas extraordinarias compensadas mediante descanso dentro los cuatro meses siguientes a su realización, así como las realizadas para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios o reparaciones urgentes, no se computarán a efectos del límite de las ochenta horas anuales, legalmente permitidas.

Artículo 26. Nocturnidad.

Las horas trabajadas desde las 22:00 horas hasta las 6:00 horas, así como las que fuera necesario realizar a partir de dicha hora, tendrán la consideración de horas nocturnas. Para que sean consideradas nocturnas las horas que se realicen a partir de las 6:00 horas, será necesario haber cumplido al menos 3 horas de jornada dentro del periodo de nocturnidad. Si se prolongara la jornada y hubiese una interrupción del tiempo de trabajo igual o superior a 6 horas, las que se realicen a partir de las 6:00 horas, tendrán la consideración de horas diurnas.

Si fuera necesario adelantar la jornada de noche, sólo serán consideradas nocturnas las horas coincidentes con el periodo de nocturnidad indicado (22:00 horas a 6:00 horas).

La prima de nocturnidad solo se percibirá por las horas efectivas de trabajo, excepto en el caso de desplazamiento por incidencias y reparaciones dentro del turno de noche, en que se abonará esta prima por el mismo importe que hubiera percibido de haber continuado en su turno y centro de trabajo.

Los valores correspondientes a las primas de nocturnidad quedan recogidos en el anexo «B».

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

Los trabajadores con 55 años cumplidos podrán solicitar a la Dirección de Recursos Humanos su exclusión del turno de noche y se intentará su sustitución, en la medida de lo posible.

Artículo 27. Vacaciones.

Se establece un periodo de vacaciones anuales retribuidas, cuya duración en ningún caso será inferior a 30 días naturales, fijándose un calendario anual con la distribución del periodo vacacional y el número de días opcionales a los que se tendrá derecho, en función de las horas de jornada anual y el número de horas de trabajo diario, lo que determinará el número de días de trabajo al año y, consecuentemente, los días de vacaciones y los días hábiles entre festivos (puentes), una vez descontados sábados, domingos y festivos.

El periodo de disfrute será del 1 de enero del año de devengo al 31 de enero del año siguiente, y los empleados conocerán las fechas que les corresponden de vacaciones, al menos, dos meses antes del comienzo de disfrute. No podrán sustituirse los días de vacaciones por compensación económica.

Turnos de vacaciones.

En los centros de mantenimiento se establece, como norma general, cuatro

turnos de vacaciones, sin perjuicio de que en determinados departamentos, el jefe de los mismos, de acuerdo con la dirección del centro, pueda establecer menos turnos.

Dentro de los turnos de vacaciones hay establecidos dos periodos y un resto de días opcionales. Los turnos quedan establecidos de la siguiente forma:

Las Matas I.

Turno 1	22 de junio al de 15 julio y del 27 de diciembre al 2 de enero (ambos inclusive).
Turno 2	16 de julio al 8 de agosto y del 20 de diciembre al 26 de diciembre (ambos inclusive).
Turno 3	9 de agosto al 31 de agosto y del 3 de enero al 10 de enero (ambos inclusive).
Turno 4	1 de septiembre al 24 de septiembre y la Semana Santa, comenzando el lunes Santo y terminando el lunes de Pascua (ambos inclusive).

Fuencarral.

Turno 1	22 de junio al de 15 julio y del 27 de diciembre al 2 de enero (ambos inclusive).
Turno 2	16 de julio al 8 de agosto y del 20 de diciembre al 26 de diciembre (ambos inclusive).
Turno 3	9 de agosto al 31 de agosto y del 3 de enero al 10 de enero (ambos inclusive).
Turno 4	1 de septiembre al 24 de septiembre y la Semana Santa, comenzando el lunes Santo y terminando el lunes de Pascua (ambos inclusive).

Málaga.

Turno 1	22 de junio al de 15 julio y del 27 de diciembre al 2 de enero (ambos inclusive).
Turno 2	16 de julio al 8 de agosto y del 20 de diciembre al 26 de diciembre (ambos inclusive).
Turno 3	9 de agosto al 31 de agosto y del 3 de enero al 10 de enero (ambos inclusive).
Turno 4	1 de septiembre al 24 de septiembre y la Semana Santa, comenzando el lunes Santo y terminando el lunes de Pascua (ambos inclusive).

Las Matas II.

Turno 1	22 de junio al de 15 julio y del 27 de diciembre al 1 de enero (ambos inclusive).
Turno 2	16 de julio al 8 de agosto y del 19 de diciembre al 25 de diciembre (ambos inclusive).
Turno 3	9 de agosto al 31 de agosto y del 2 de enero al 9 de enero (ambos inclusive).
Turno 4	1 de septiembre al 24 de septiembre y la Semana Santa, comenzando el lunes Santo y terminando el lunes de Pascua (ambos inclusive).

Barcelona (San Andrés Condal).

Turno 1	20 de junio al 19 de julio (ambos inclusive).

Turno 2	20 de julio al 18 de agosto (ambos inclusive).
Turno 3	19 de agosto al 17 de septiembre (ambos inclusive).
Turno 4	19 de diciembre al 7 de enero y la Semana Santa, comenzando el sábado anterior a la Semana Santa y terminando el martes de Pascua (ambos inclusive).

Barcelona (Can Tunis).

Turno 1	20 de junio al de 19 julio (ambos inclusive).
Turno 2	20 de julio al 18 de agosto (ambos inclusive).
Turno 3	19 de agosto al 17 de septiembre (ambos inclusive).
Turno 4	19 de diciembre al 7 de enero y la Semana Santa, comenzando el sábado anterior a la Semana Santa y terminando el martes de Pascua (ambos inclusive).

Los turnos de vacaciones tendrán la rotación que se determina a continuación:

	Las Matas I y II, Fuencarral y Málaga				**Barcelona**			
	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓
1º año	1	2	3	4	1	2	3	4
2º año	3	1	4	2	2	3	4	1
3º año	4	3	2	1	3	4	1	2
4º año	2	4	1	3	4	1	2	3

Y así sucesivamente.

Sólo se podrán acumular días por descansos, días opcionales y de prima descansada al principio del primer turno y al final del cuarto turno.

Los turnos de vacaciones establecidos podrán intercambiarse entre dos compañeros que desempeñen las mismas funciones, previa autorización del superior jerárquico que corresponda.

El resto de días sobrantes que quedan de los establecidos en los turnos, serán considerados como días opcionales, que se tomarán a petición de los interesados, siempre que se autoricen porque las necesidades de trabajo lo permitan.

Para el personal de circulación asignado al centro de trabajo de Las Matas I se establece el siguiente sistema de vacaciones:

Se tomarán tres quincenas de días naturales de vacaciones a lo largo del año, las dos primeras generadas por vacaciones y la tercera por el resto de los días de vacaciones pendientes, opcionales y descansos, en su caso.

El periodo vacacional para este colectivo se extiende desde el 1 de junio hasta el

30 de septiembre, periodo que dará lugar a 8 turnos de vacaciones:

Turno 1	16 al 28/29 de febrero y del 1 al 15 de junio y del 16 al 31 de diciembre
Turno 2	1 al 15 de marzo, del 16 al 30 de junio y del 16 al 31 de octubre
Turno 3	1 al 15 de abril, del 1 al 15 de julio y del 16 al 30 de noviembre
Turno 4	16 al 30 de abril, del 16 al 31 de julio y del 1 al 15 de octubre
Turno 5	16 al 31 de marzo, de 1 al 15 de agosto y del 1 al 15 de noviembre
Turno 6	16 al 31 de enero, del 1 al 15 de mayo y del 16 al 31 de agosto
Turno 7	1 al 15 de febrero, del 16 al 31 de mayo y del 1 al 15 de septiembre
Turno 8	1 al 15 de enero, del 16 al 30 de septiembre y del 1 al 15 de diciembre

Las rotaciones serán 1 – 5 – 7 – 3 – 8 – 6 – 2 y 4.

Para el personal de circulación, los días de exceso serán señalados de una forma regular, dentro de su gráfico fuera del periodo vacacional.

Con la entrada en vigor del presente convenio colectivo, el devengo de las vacaciones para los empleados de nuevo ingreso será de 1 de enero a 31 de diciembre, llevando a cabo la compensación en exceso o en defecto de días de vacaciones en los supuestos de extinción del contrato de trabajo.

No se considerarán interrumpidas las vacaciones cuando con posterioridad a su inicio se produzca una situación de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente no laboral, ni por otros permisos retribuidos coincidentes.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo derivado de la maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Bolsa de vacaciones.

Se establece una bolsa de vacaciones para los empleados de los centros de mantenimiento (Las Matas I y II, Fuencarral y Málaga) que estén asignados, directamente, a funciones de mantenimiento y que renuncien a disfrutar sus vacaciones durante el periodo estival (20 de junio a 24 de septiembre, ambos incluidos), y para los centros de Barcelona, en el periodo estival y en el de Navidad (19 de diciembre a 7 de enero, ambos incluidos), fijándose una compensación económica, establecida en el anexo «B» del presente convenio colectivo.

La petición de disfrute de las vacaciones fuera de los turnos establecidos para

vacaciones, permitirá su disfrute en periodo distinto siempre que las necesidades organizativas y de producción lo aconsejen. La solicitud, que habrá de formularse antes del comienzo del primer turno, irá dirigida al jefe inmediato.

Esta bolsa de vacaciones podrá darse al personal de oficinas centrales y de la factoría de Rivabellosa, cuando sea necesario disfrutar las vacaciones fuera del periodo establecido para los centros de mantenimiento, comprendido entre el 20 de junio y el 24 de septiembre, cuando existan razones organizativas o de producción y necesidad de la empresa y no por elección propia del trabajador.

A efectos del abono de la bolsa de vacaciones, durante el periodo vacacional inicialmente asignado para todos los turnos de vacaciones, no se deberá disfrutar de días de vacaciones (opcionales), ni de días de descanso, ni días generados por prima descansada, que no hayan sido generados dentro de este periodo. Si se disfrutaran esos días se descontarán de los días de bolsa de vacaciones a percibir según se indica a continuación:

Por un día o dos laborables perderá un diez por 100 del importe total de la bolsa.

Por tres o cuatro días laborables se perderá un veinticinco por 100 de la bolsa.

Por cinco o seis días se perderá un cincuenta por 100 de la bolsa.

Por siete días se perderá la totalidad de la bolsa.

No afectará a estos descuentos los permisos retribuidos recogidos en el presente Convenio.

No se tendrá derecho a la bolsa de vacaciones cuando se produzca un cambio en el período de disfrute vacacional, una vez asignado el turno de vacaciones para ese año, salvo autorización expresa de la Dirección del centro.

El pago de la bolsa se realizará en el mes de octubre, una vez contabilizados los días trabajados durante el periodo estival, a excepción de los centros de Barcelona, que se abonará en la nómina del mes de enero.

El personal asignado al departamento de circulación de Las Matas I no percibirá la bolsa de vacaciones, salvo que la jefatura de circulación le solicite que trabaje la quincena asignada en el turno de verano (de 1 de junio a 30 de septiembre).

Artículo 28. Permisos retribuidos.

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

Permiso por matrimonio propio.

Al contraer matrimonio, se tendrá derecho a disfrutar un permiso de quince días naturales.

Permiso por nacimiento de hijo.

Dos días laborables si es en el lugar de residencia.

Este permiso se ampliará a cuatro días laborables, para los casos en que la distancia entre el domicilio habitual del trabajador y el lugar donde se haya producido el nacimiento, sea superior a 200 kilómetros.

Permiso por fallecimiento de familiares.

Por fallecimiento del cónyuge o hijos: cinco días naturales, si es en lugar de residencia.

Este permiso se ampliará a siete días naturales, para los casos en que la distancia entre el domicilio habitual del trabajador y el lugar donde se haya producido el fallecimiento, sea superior a 200 kilómetros.

Por fallecimiento del resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (padre, madre, abuelos, hermanos y nietos), dos días laborables, si es en lugar de residencia.

Este permiso se ampliará a cuatro días laborables, para los casos en que la distancia entre el domicilio habitual del trabajador y el lugar donde se haya producido el fallecimiento, sea superior a 200 kilómetros.

Permiso por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que requiera reposo domiciliario, derivadas de accidente o enfermedad graves, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Dos días laborables si es en lugar de residencia.

Este permiso se ampliará a cuatro días laborables, para los casos en que la distancia entre el domicilio habitual del trabajador y el lugar donde se haya producido el hecho causante del permiso retribuido sea superior a 200 kilómetros. En el caso de que este permiso se disfrute en días no consecutivos, esta ampliación del permiso sólo se producirá por una sola vez.

La hospitalización y la intervención quirúrgica sin hospitalización son situaciones a las que se llega a consecuencia de accidente o enfermedad graves y están unidas a ellas, no dando derecho a la acumulación de permisos.

No se considerará hospitalización la permanencia en hospital o cualquier otro centro médico por un tiempo inferior a 10 horas.

Se entenderá por enfermedad o accidente graves, las situaciones que requieran un ingreso hospitalario con una duración superior a 10 horas, o con justificación médica de la gravedad.

El parto, ya se produzca de modo natural o por cesárea, no está incluido en el concepto de enfermedad grave, aunque requiera un ingreso hospitalario, por lo tanto, un parto no dará derecho a este permiso, salvo que hubiera complicaciones que precisen atención sanitaria, y aconsejen su permanencia en un centro hospitalario por un tiempo superior al que se produce en un parto natural o por cesárea.

Cuando una enfermedad o accidente graves de familiar de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad derive en fallecimiento, se tendrá derecho a disfrutar de los dos permisos retribuidos. Si fuera necesario un desplazamiento, la ampliación del permiso por esta razón sólo se añadirá a uno de los permisos cuando fueran consecutivos los dos hechos.

Permiso por ingreso en centro hospitalario del cónyuge o hijos, superior a 5 horas e inferior a 10 horas o por intervención quirúrgica sin hospitalización.

El trabajador tendrá derecho a un día laborable de ausencia al trabajo.

Permiso por asistencia a consultas de médicos especialistas.

Se concederá exclusivamente para los empleados que estén adscritos de manera fija al horario de 10:00 a 18:40 horas, y no les sea posible la realización de su jornada en turno de mañana o para cualquier otro turno de trabajo que pueda ser establecido en el futuro de similares características. Su disfrute deberá estar comprendido entre las 15:00 horas y las 18:40 horas, siempre que se pueda demostrar que la consulta no puede ser atendida fuera del horario de trabajo. Este permiso será concedido por el tiempo indispensable para la asistencia a consulta de médico especialista. Este permiso se solicitará con una antelación mínima de dos días salvo que se trate de casos imprevistos.

Permiso por matrimonio de familiares.

Coincidiendo con la fecha de celebración se establece un permiso por matrimonio de hermanos, hijos o padres en el grado de consanguinidad y hermanos por afinidad, de un día natural.

Permiso por traslado de domicilio.

Se concederá un día laborable por traslado del domicilio habitual del trabajador a un nuevo domicilio, exigiéndose la documentación que acredite el cambio de domicilio.

Permiso por asuntos oficiales.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando el cumplimiento de este deber suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de la excedencia forzosa, regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

No tendrán tal consideración los permisos que se soliciten para expediciones del D.N.I., pasaporte, permiso de conducir, citaciones de la Inspección de Hacienda u otros organismos de la Administración Pública.

Se concederá permiso retribuido para asistir a actuaciones judiciales en las que el trabajador haya sido citado como testigo o citado como parte procesal y por el tiempo indispensable.

Permiso por asistencia a actos de representación.

Se incluyen dentro de este concepto las ausencias al trabajo con la finalidad de asistir, de manera individual o con otros empleados, a algún acto social relacionado con personal de la empresa, como entierros o funerales, que deberán ser autorizadas por el responsable de cada centro de trabajo.

La comisión que asiste a entierros o funerales de personas relacionadas con la empresa, siempre que haya coincidencia con el horario de la jornada laboral, atenderá a las siguientes normas:

En los casos de familiares de empleados de primer grado de consanguinidad y afinidad (fallecimiento de padre, madre, hijos o cónyuge), la representación nombrada para la asistencia al acto será de diez personas, como máximo para el personal perteneciente al mismo centro de trabajo; en el caso de Madrid o Barcelona, donde existen otros centros de trabajo, la comisión que pueda ser nombrada en distinto centro, será de un máximo de cinco personas.

En los casos de familiares de segundo grado de consanguinidad, la representación máxima será de tres personas pertenecientes, exclusivamente al mismo centro de trabajo.

En aquellos casos en que el número de personas que quiera asistir al acto fuera superior al número máximo asignado por la empresa, dichas personas tendrán autorización para su asistencia, pero el tiempo empleado por aquéllas, que

sobrepasen al número estipulado en cada caso, será descontado como tiempo de permiso particular, distribuido entre el número total de asistentes.

El medio de transporte para acudir al acto será siempre por cuenta de los interesados y no de la empresa. Por ello, no se abonará cantidad alguna en concepto de kilometraje. Sólo cuando sea por el fallecimiento de un trabajador en activo, pondrá la empresa los medios de transporte necesarios.

En el supuesto de que la hora prevista para el entierro o funeral coincida con el tiempo fijado para la realización de horas extraordinarias, después de finalizar la jornada ordinaria, el tiempo de asistencia será por cuenta del trabajador, y en ningún caso será abonado como horas extraordinarias, ni horas de presencia y no se podrá obligar a formar parte de la comisión de asistencia.

Permiso para la realización de exámenes prenatales y para técnicas de preparación al parto.

Se concede el permiso retribuido siempre y cuando la realización sea necesaria dentro de la jornada de trabajo, previo aviso y justificación de la coincidencia del horario con la jornada de trabajo y se concederá por el tiempo indispensable justificando que es necesaria su realización dentro de la jornada de trabajo, por no existir otros cursos de preparación al parto programados fuera de esa jornada de trabajo.

Este permiso sólo se le concederá a la trabajadora.

Permiso por desplazamiento continuado de duración superior a tres meses.

El trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen, por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

Permiso para asistencia a exámenes y preparación de los mismos.

Se concederá por un tiempo máximo de cuarenta horas por año académico, para la preparación y realización de exámenes o pruebas definitivas de aptitud, estudios de Formación Profesional y estudios medios o superiores, en Facultades o Escuelas Especiales Profesionales, siempre que sean estudios que tengan alguna relación o aplicación en la actividad de la empresa. Los trabajadores que deseen hacer uso de los días indicados, deberán solicitarlo a la dirección de recursos humanos de su centro de trabajo, acompañando a la solicitud, que deberá presentar al inicio del curso académico, comprobante de haber satisfecho los derechos de matriculación.

No serán retribuidos estos permisos en el supuesto de que se produzcan repeticiones de cursos o de asignaturas. Disfrutadas las horas concedidas, el

trabajador deberá justificar la realización del examen aportando certificado de notas. Cuando el trabajador se matricule en un número de asignaturas inferior a la totalidad de las que compongan el programa del curso académico que esté realizando, el tiempo de permiso retribuido para exámenes, debidamente justificado, serán concedidos en la proporción que dichas asignaturas representen, con respecto a la totalidad de las del curso.

Este permiso se concederá en los mismos términos a los trabajadores de nueva incorporación a la plantilla, aunque su incorporación sea posterior al comienzo del curso académico.

Principios generales de aplicación para los permisos retribuidos.

El disfrute del permiso o permisos reseñados en este artículo deberá coincidir en el tiempo con el hecho que los origina.

Será necesaria la justificación de todos los permisos y el aviso previo. De no quedar suficientemente justificada la ausencia, ésta podrá ser considerada como falta injustificada al puesto de trabajo.

Cuando el hecho que origina el disfrute del permiso se produce una vez realizado más del 50% de la jornada efectiva de trabajo, se podrá considerar como primer día de permiso el día siguiente laborable, considerando como horas particulares a recuperar el resto de horas que faltaran hasta completar el 100% de la jornada.

Cuando el tiempo de disfrute del permiso coincida con vacaciones, no se tendrá derecho a la fijación de un nuevo permiso retribuido.

En la medida de lo posible, se evitará la acumulación de los permisos al periodo vacacional previamente establecido.

Los permisos regulados en el presente artículo, a excepción del permiso por matrimonio, serán de aplicación a las uniones de hecho, siempre que cumplan los requisitos exigidos legalmente en cada comunidad autónoma o municipio, para obtener tal calificación.

Se entiende por día laborable el día con obligación de trabajar según el calendario laboral de cada centro o gráfico de servicios establecido. En el supuesto que el día señalado como día de trabajo coincida con sábado, domingo o festivo y corresponda permiso retribuido, se generará el descanso como si se hubiera trabajado, aunque no se devengarán derechos al percibo de pluses o complementos adicionales que estén directamente ligados a la realización de trabajo efectivo.

Artículo 29. Permisos no retribuidos.

Permisos por asuntos particulares extraordinarios.

Para los supuestos no previstos en el artículo anterior, se podrá solicitar permiso por asuntos particulares extraordinarios, por el tiempo indispensable para su atención, con una antelación mínima de dos días, a no ser que se trate de casos imprevistos. La empresa, en función de las circunstancias expuestas, podrá conceder o no el permiso solicitado.

La recuperación del permiso será por este orden: con cargo a las horas de exceso de jornada que pudiera tener el empleado, con cargo a los descansos y, en defecto de éstos, con cargo a días de vacaciones.

Permiso por asistencia a consultas médicas.

Se concederá por el tiempo indispensable para su asistencia. Este permiso se solicitará con una antelación mínima de dos días, salvo que se trate de casos imprevistos.

La recuperación del permiso será por este orden: con cargo a las horas de exceso de jornada que pudiera tener el empleado, con cargo a los descansos y, en defecto de éstos, con cargo a días de vacaciones. Excepcionalmente, si la organización del trabajo lo permite, y previa autorización del jefe inmediato, estas horas podrán ser recuperadas. El plazo máximo para dicha recuperación será en cualquier caso de un mes, desde el momento del disfrute del permiso.

Artículo 30. Lactancia.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o sustituir el mismo por un periodo retribuido de ocho días laborables con la misma finalidad, a disfrutar, de forma ininterrumpida, a continuación del periodo de maternidad. Cuando la trabajadora haya solicitado excedencia por tiempo inferior a nueve meses desde el nacimiento de su hijo, y desee solicitar el permiso de lactancia, éste se concederá en la proporción al tiempo que reste desde la reincorporación al puesto de trabajo, hasta el periodo máximo.

Cuando el permiso de lactancia se hubiera acumulado en jornadas completas y con posterioridad se solicitara la excedencia para el cuidado del hijo, el tiempo disfrutado por el permiso, en su totalidad, o en la proporción que corresponda, será compensado con el descuento de haberes que aplique.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen, y en este último supuesto, el padre habrá de acreditar, mediante certificación de la empresa en la que trabaje la madre, que ésta no ha ejercitado en la misma el derecho que se regula.

Artículo 31. Hospitalización de hijos recién nacidos.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de ausencia al trabajo en una hora o reducción de jornada en media hora, por hospitalización de hijos recién nacidos, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, debiendo preavisar a la empresa con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 32. Reducción de jornada por guarda legal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El empresario puede limitar el ejercicio simultáneo del derecho a reducción de jornada, recogido en este artículo, por razones justificadas de funcionamiento, cuando sean dos o más trabajadores que generen este derecho por el mismo sujeto causante.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de este permiso corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria, respetando los turnos establecidos, debiendo preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 33. Trabajadora víctima de violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la

jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo utilizadas en la empresa.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones judiciales resultare necesaria la continuidad de la suspensión, pudiendo el juez prorrogar la suspensión por periodos de tres meses con un máximo de dieciocho meses.

La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Capítulo V. Suspensión del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, quedando exoneradas las partes de las obligaciones recíprocas de trabajar y de remunerar el trabajo.

Artículo 34. Maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior y, sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio de la suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso, y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En los supuestos de adopción y acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas más por cada menor a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión. La duración de la suspensión será, asimismo, de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de 6 años de edad y menores de 18 años cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo

de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento provisional o definitivo, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial previo acuerdo entre el trabajador o trabajadores y la empresa.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este artículo.

Artículo 35. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos. La suspensión del contrato alcanzará los veinte días naturales ininterrumpidos cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento adopción o acogimiento, o cuando en la familia existiera previamente una persona con discapacidad, en un grado igual o superior al 33 por ciento. La duración del permiso se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión independiente al disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

El ejercicio de este derecho está limitado al periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto en este convenio, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento, o inmediatamente después de la suspensión por las causas citadas.

El trabajador deberá comunicar a la empresa el ejercicio de este derecho con quince días de antelación a la fecha prevista de disfrute.

Esta suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Artículo 36. Licencias sin sueldo.

En casos extraordinarios, debidamente acreditados, a criterio de la empresa, ésta

podrá conceder licencias sin sueldo por el tiempo preciso.

La licencia sin sueldo como causa de suspensión del contrato de trabajo, exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, lo que supone que el tiempo de licencia sin sueldo no computa a efectos de antigüedad y vacaciones y no supone obligación de cotizar.

Se requerirá para la concesión de la licencia sin sueldo tener una antigüedad mínima de un año en la empresa y el periodo máximo de concesión no podrá ser superior a tres meses.

Artículo 37. Excedencias.

Excedencia voluntaria.

El trabajador que tenga una antigüedad mínima en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

La excedencia deberá entenderse siempre concedida sin derecho a remuneración, y no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresa similar o que implique competencia, salvo autorización expresa de la empresa y por escrito para ello, entendiéndose que, de infringir esta norma, el interesado cancela voluntariamente su vinculación a la empresa y pierde su derecho a reincorporarse a la misma. El tiempo que el trabajador permanezca en excedencia voluntaria no será computable a ningún efecto.

Para acogerse a otro periodo de excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de trabajo efectivo en la empresa de, al menos, cuatro años.

La petición de excedencia se formulará por escrito fijando el periodo solicitado y con un mes de antelación, como mínimo. Tanto la solicitud de reincorporación como la solicitud de continuar en situación de excedencia voluntaria, dentro de los plazos previstos, deberá formularse por escrito y con una antelación mínima de un mes a la fecha de finalización del disfrute de la excedencia. Cuando la solicitud de la reincorporación o de la prórroga de la excedencia no fuera formulada dentro del plazo señalado, el trabajador perderá su derecho de reincorporación a la empresa.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar a las de su nivel profesional, que hubiera o se produjeran en la empresa.

Excedencias forzosas.

La excedencia forzosa da derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante el período de su vigencia, y se concederá en los siguientes supuestos:

Excedencia por cargo público o sindical.

Los trabajadores que ostenten un cargo de representación sindical, de ámbito provincial o superior u otros de carácter público, que imposibiliten su asistencia al trabajo tendrán derecho a solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa durante el periodo del desempeño del cargo público o representativo.

El excedente tendrá derecho a ocupar el puesto de trabajo que venía desempeñando con anterioridad al periodo de excedencia.

La solicitud de reingreso deberá formularse en el plazo máximo de un mes, desde que se produce el cese en el cargo público o representativo, perdiendo el derecho de reincorporación si ésta no es solicitada en el plazo establecido.

Excedencia por cuidado de hijo y familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Este tipo de excedencia, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo nivel profesional o equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Capítulo VI. Condiciones económicas.

Artículo 38. Retribuciones.

El nivel retributivo del personal en el presente convenio viene especificado en el anexo «A», que establece las percepciones económicas mínimas de cada nivel retributivo y grupo profesional.

La retribución se compone de retribución dineraria fija y variable, complementos, pluses y primas y retribución en especie. Además, se establecen otros conceptos económicos como dietas, becas y ayudas de estudio, ayudas de comida y de transporte, y otros beneficios sociales no retributivos.

Las retribuciones de todo el personal comprendido en este convenio estarán constituidas por salario base y complemento salarial, cantidad ésta que incrementa el salario base hasta alcanzar el salario mínimo de cada nivel retributivo dentro de cada grupo profesional.

El salario base es una cantidad igual para todos los niveles retributivos, que será incrementada anualmente en la misma proporción que el salario mínimo interprofesional, descontándose el complemento salarial en la misma proporción, de modo que la antigüedad variará, pero no se alterará el salario bruto sin antigüedad que se viniera percibiendo.

Además de las citadas retribuciones se adicionarán en su caso complementos personales, como puedan ser: antigüedad, calificación personal, complemento de consolidación y cualquier otro complemento salarial que pueda ser establecido en el futuro.

La antigüedad se devengará por trienios completos. Su cuantía será del 3 por ciento del sueldo base, abonándose en función de la fecha de incorporación a la empresa:

Incorporados en el primer trimestre. 1 de enero del año de devengo.

Incorporados en el segundo trimestre. 1 de abril del año devengado.

Incorporados en el tercer trimestre. 1 de julio del año devengado.

Incorporados en el cuarto trimestre. 1 de octubre del año devengado.

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

El complemento de calificación personal es aquella cantidad que, viniera percibiendo el empleado, al ser implantada la actual estructura de grupos profesionales y niveles retributivos, que se respeta aunque sea superior a la fijada para su nivel retributivo.

El complemento de consolidación es la retribución establecida para aquellos empleados que demuestren un nivel de conocimientos, habilidades, competencia, responsabilidades e iniciativa profesional de máximo nivel, dentro de las funciones exigidas a su nivel de puesto de trabajo, dentro de los tiempos establecidos y con la calidad requerida por la empresa.

Igualmente, se establece un complemento de puesto de trabajo, como puede ser: el complemento de consolidación para los puestos de trabajo de jefatura. En este supuesto, el complemento salarial de consolidación para los puestos de jefatura (jefe de equipo, jefe de taller, jefe de ingeniería, jefe de aprovisionamiento, etc.) tendrá la consideración de complemento especial, ligado a la doble circunstancia del puesto de jefatura ostentado, y de que los resultados obtenidos en el desempeño del cargo son los exigidos por la empresa, de forma que si no se cumplen las dos circunstancias, se percibirá sólo el salario de posicionamiento, que corresponda al nivel retributivo mínimo del grupo profesional al que esté adscrito el jefe.

Además, existen otros conceptos retributivos variables como son los objetivos y otros fijados por razón del trabajo realizado, como son: prima de presentismo, de nocturnidad, prima de fin de semana en sábado, prima de fin de semana en domingo o festivo, prima de noche en fin de semana, plus no grafiado, alerta telefónica, llamada por incidencia, horas extraordinarias, prima de producción, presencia activa, horas de presencia, plus de rendimiento, prima descansada, prima de festivo o plus festivo, limpieza adicional, complemento de acople y desacople, complemento de maniobra, complemento de Navidad, compensación París, plus por no accidente, propuesta de mejora, bolsa de vacaciones y cualquier otro tipo de pluses y complementos no generados por las circunstancias en las que se desarrolla el trabajo, como son: complemento médico, primas de nupcialidad y natalidad, plus transporte, ayudas de comida y desayuno, becas por estudio, ayuda social, dietas de manutención, dietas de alojamiento, kilometrajes, dietas-rutas, así como todos aquellos pluses o complementos que pudieran establecerse en el futuro.

Además, existen otros conceptos no dinerarios, como son el seguro de vida,

seguro médico y la aportación por parte de la empresa al plan de pensiones.

A lo largo del texto convencional quedan definidos los conceptos de mayor relevancia.

Artículo 39. Prima de presentismo.

Se concederá a todos los trabajadores incluidos en el presente convenio, tanto para el personal con horario flexible como el personal con horario fijo, que no tengan ausencias al trabajo por enfermedad o accidente, no considerando ausencias por las causas expuestas las situaciones de maternidad, paternidad o lactancia.

Para ambos colectivos, el importe trimestral íntegro queda reflejado en el anexo «A».

El descuento a efectuar por las ausencias al trabajo por enfermedad o accidente será de un 6,25 por ciento del valor trimestral fijado por cada hora perdida.

La prima de presentismo se percibe trimestralmente, requiriéndose para su abono el permanecer de alta en la empresa el trimestre completo, perdiéndose el derecho al cobro de la misma si el ingreso en la empresa no coincide con el primer día laborable del trimestre correspondiente o la baja en la empresa se produce antes del último día laborable del trimestre al que corresponda.

Artículo 40. Pagas extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias anuales, cada una de las cuales estará integrada por el salario de posicionamiento y por los complementos de consolidación, de calificación personal y de antigüedad, cuando se vinieran percibiendo éstos en las nóminas mensuales ordinarias.

El periodo de devengo de las referidas pagas será semestral, es decir, el devengo de la paga extraordinaria de junio se produce entre el 1 de enero y el 30 de junio, y el devengo de la paga extraordinaria de Navidad se devenga entre el 1 de julio y el 30 de diciembre, siendo su devengo proporcional al tiempo trabajado dentro del semestre y no se devengarán mientras duren las causas de suspensión de contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, a excepción de incapacidad temporal, y maternidad.

El abono de las mismas será en la nómina de junio para la paga extraordinaria de verano, y la paga extraordinaria de Navidad con la nómina de diciembre, cuya orden de pago se efectuará el día 20 de diciembre.

Artículo 41. Retribución variable.

La empresa tiene establecido un sistema de retribución variable no consolidable, que está ligado a la existencia de resultados económicos positivos (beneficio neto positivo) en el año al que se refieren los objetivos. Se establece una única excepción a esta condición y es que el personal sin mando podrá tener derecho a la parte de esta retribución, ligada a la evaluación realizada por su superior, aunque el beneficio neto fuera negativo, si el beneficio operativo fuera positivo, y sólo por un año, no permitiéndose esta excepción en años sucesivos.

Además, de la condición de beneficio neto positivo, se fijan objetivos estratégicos de empresa, de centro o departamento, individuales, y objetivos presupuestarios para el personal con mando.

Los objetivos estratégicos se fijarán en función de la estrategia empresarial establecida, pudiendo variar cada año en función de los intereses de la empresa.

Los objetivos se fijarán anualmente a principios de año, informando al Comité de Empresa de cada centro de trabajo.

El devengo de los objetivos es por año natural, es decir, desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, exigiéndose para el cobro de objetivos la permanencia en la relación laboral hasta el 31 de diciembre del año al que se refieren los mismos. El devengo será proporcional a los días efectivamente trabajados, cuando la relación laboral comience una vez iniciado el año natural o se produzcan bajas médicas a lo largo del mismo.

En el caso de absentismo por enfermedad y accidente, el cálculo de la retribución de objetivos se realizará en proporción a los días trabajados en el año de devengo con respecto a los días laborables señalados en el calendario laboral. A tal efecto, se considerarán como días trabajados los de permiso retribuido y los cinco primeros días laborables de baja por enfermedad o accidente de cada año.

Se establece un seguimiento trimestral del cumplimiento de los objetivos fijados.

En el caso de empleados que hayan trabajado en varios departamentos a lo largo del año, el cálculo de la retribución de objetivos se aplicará proporcionalmente al número de meses que haya estado en cada uno de ellos y al valor del objetivo anual de los departamentos donde estuvo destinado. Se considerará cambio de departamento si el período es superior a un mes.

Para los empleados que hayan trabajado en varios departamentos a lo largo del año, la calificación personal será realizada por el jefe del departamento en el que haya estado más tiempo, sin perjuicio de que dicha calificación deberá ser conocida y consensuada por todos los jefes implicados.

En el supuesto de trabajadores que hayan pasado a ser o dejar de ser jefes en el transcurso del año, el cálculo de la retribución de objetivos se aplicará

proporcionalmente al número de meses que haya estado en cada una de las dos situaciones descritas y al valor del objetivo anual obtenido en cada caso. Se considerará cambio del tipo de puesto de trabajo si el periodo de desempeño de ese puesto es superior a un mes.

En el caso de trabajadores pertenecientes a departamentos en los que haya más de un jefe, la calificación personal deberá estar realizada de forma consensuada por todos los jefes de dicho departamento.

Para el cálculo de esta retribución, se aplicará el porcentaje que resulte al sueldo bruto fijo mensual con antigüedad, del mes de pago de los objetivos.

La liquidación de la cantidad variable se hará en un solo pago a través del recibo oficial de salario, una vez que se disponga de la totalidad de los datos necesarios para su cálculo (dentro del primer cuatrimestre del año siguiente al que se refieren los objetivos, siempre que las cuentas anuales estén formuladas por el Consejo de Administración).

La percepción de la cantidad correspondiente a retribución variable en un año no supone la obligatoriedad de la percepción en años sucesivos, si no se cumplen las condiciones de objetivos.

La regulación de dicha retribución queda recogida en el procedimiento pactado entre las partes: «Memoria explicativa sistema objetivos».

Artículo 42. Plus por días sin accidente.

Se establece un plus de días sin accidente para el personal que estando incluido en convenio colectivo esté ligado a las actividades de mantenimiento y fabricación, y para el personal de oficinas centrales con horario de taller, que se cobrará cada 30 días consecutivos sin que se haya producido accidente de trabajo en el centro al que pertenece, es decir, a los 30, 60, 90 días, etc.

No tendrán la consideración de accidente laboral a los efectos de este plus, los accidentes producidos «in itinere».

El devengo se realizará al mes siguiente de su cálculo.

A continuación, se establece la tabla para la cuantificación, realizada en función del número de trabajadores de cada centro de trabajo y de los días transcurridos sin accidentes laborales. La plantilla que se toma como referencia será la existente en el momento en el que se cumplan los 30, 60 ó 90 días, etc. sin accidente, contabilizando también los trabajadores desplazados, siempre que lleven trabajando en el centro un mes seguido.

La tabla para la valoración en euros es la siguiente:

Nº Trabajadores	30 días sin accid.	60 días sin accid.	90 días sin accid.
0-24	1,20	1,50	1,95
25-49	2,25	3,00	3,91
50-74	3,31	4,51	6,01
75-99	4,51	6,01	8,11
100-124	5,71	7,51	9,92
125-149	6,76	9,02	12,02
150-174	7,81	10,52	13,82
175-199	9,02	12,02	15,93
200-224	10,22	13,52	18,03
225-249	11,42	15,03	19,83
250-274	12,32	16,03	21,94
275-299	13,52	18,03	24,04
300-324	14,57	19,53	25,84
325-349	15,63	21,04	27,95
350-374	16,68	22,54	30,05
375-399	17,73	24,04	31,85
400-424	18,78	25,54	33,96
425-449	19,83	27,05	36,06
450-474	20.89	28,55	37,86
475-499	21,94	30,05	39,97

En ningún caso se cobrará una cantidad superior a la establecida para cada centro de trabajo según el número de trabajadores por un periodo de 90 días.

Los accidentes que puedan sufrir trabajadores desplazados de centros de trabajo o empresas pertenecientes al grupo Talgo, se computarán a estos efectos en el centro de trabajo donde se produzcan, si éste es de Talgo, y los accidentes que se produzcan en apartaderos, estaciones o centros ajenos a Talgo se computarán en el centro de trabajo de origen del trabajador.

Artículo 43. Plus por maniobras.

Se establece un plus por la dirección y realización de maniobras, para los técnicos de circulación en las estaciones, por el valor que se refleja en el anexo «A», entendiéndose por maniobra, todos los movimientos realizados en la misma estación durante un día.

Artículo 44. Complemento de acople y desacople.

Se establece para los técnicos de circulación una prima para la realización de acoples y desacoples, que se abonará a los trabajadores del centro de Las Matas I

por día en que se realicen acoples, y con carácter mensual, en los centros de Barcelona, hasta que en estos centros el personal de circulación preste servicio en trenes autopropulsados. El pago de esta prima mensual se abonará todos los meses, excepto aquéllos en los que se permanezca de baja por incapacidad temporal más de quince días naturales dentro del mes natural, o que el técnico de circulación sea destinado al taller más de quince días naturales dentro del mes natural, con la condición de que dichos días permanezca excluido del gráfico de circulación. Dichas cantidades quedan reflejadas en el anexo «A».

Artículo 45. Prima de Navidad.

Se establece una prima por trabajar los días 24 y 31 de diciembre, en los turnos de tarde siempre que se respete el horario de salida del turno y en el horario de noche siempre que se respete el horario de inicio de este turno de noche de taller, para todos los trabajadores de la empresa y cuya cuantía se contiene en el anexo «A».

Esta prima se abonará al personal de circulación que deje el servicio esos días después de las 23:00 horas o pernocte esos días fuera de su residencia.

Artículo 46. Complemento económico por atención de llamadas por incidencias, en trabajos de mantenimiento.

Se establece un complemento económico a favor del trabajador, que estando fuera de su jornada laboral y fuera de su centro de trabajo, cualquier día del año y a cualquier hora, sea requerido para realizar un servicio urgente, entendiendo por servicio urgente aquel que se realice sin haber transcurrido doce horas desde su aviso, pudiendo realizarse el servicio en su centro de trabajo propio o fuera de él.

Se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

1. Se computará el tiempo empleado desde la salida del lugar donde se encuentre el trabajador, en el momento de la llamada, hasta el regreso al mismo o bien hasta su domicilio, una vez concluido el servicio que le haya sido encomendado. Dicho tiempo será retribuido de la siguiente forma:

a) El tiempo de desplazamiento se retribuirá al precio de las horas de presencia.

b) El tiempo de realización del servicio se computará como horas extraordinarias, que podrán ser cobradas o descansadas, aunque sobrepasen la jornada laboral, a elección del trabajador. En el caso de que el trabajador opte por justificar jornada con las horas realizadas, se computará jornada completa siempre que se hayan realizado al menos 6 horas.

c) Se le abonará el importe recogido en el anexo «A».

d) Se le abonará el importe de compensación por comida o cena recogido en el anexo «A» cuando el servicio se realice, dentro del límite de la provincia donde esté ubicado el centro de trabajo o el domicilio del trabajador, y el trabajo se realice en su totalidad en la franja horaria de 14:00 a 16:00 horas o de 22:00 a 24:00 horas.

2. Gastos de desplazamiento, se estará a alguna de las siguientes opciones::

a) Será abonada la cantidad indicada en el anexo «A» en el caso de utilización transporte público colectivo.

b) Será abonado el importe de los kilómetros realizados, de acuerdo con el precio estipulado en convenio colectivo, en el caso de utilización de vehículo propiedad del trabajador o de acuerdo con el precio que se fija en el anexo «A», lo que resulte más favorable para el trabajador.

c) En el caso de ser necesaria la utilización de taxi, previa autorización del mando que haya realizado la llamada, le será abonado el importe justificado de dicho servicio.

Si la llamada por incidencia supusiera adelantar la hora de inicio del turno de trabajo señalado, se retribuirá de acuerdo a lo estipulado con la excepción de que sólo tendrán carácter de extraordinarias las horas realizadas de forma previa a la hora de inicio del turno señalado.

Si la llamada urgente o por incidencia se realizara en fin de semana y/o festivos, las horas realizadas no generarán derecho a cobrar las primas o pluses previstos para los trabajos ordinarios en fines de semana y festivos, ya que estas primas son incompatibles con la retribución de las horas de jornada de cualquier forma (horas de presencia, horas extraordinarias, horas extraordinarias para descansar, plus de rendimiento,..) así como con la percepción de la prima de llamada por incidencia salvo que la llamada supusiese adelantar la hora de inicio del turno de trabajo establecido.

Las retribuciones que se regulan en este artículo serán revisadas cada año dentro de la negociación colectiva.

Artículo 47. Complemento económico por servicio de alerta telefónica, en trabajos de mantenimiento.

Se establece un servicio de alerta telefónica, formada por los siguientes puestos de trabajo, en los centros de trabajo de Barcelona en Can Tunis y San Andrés, Las Matas I, Fuencarral y Málaga:

Dos jefes de circulación (1 Las Matas I y 1 Barcelona).

Dos electricistas (1 Las Matas I y 1 Barcelona).

Un responsable de locomotoras en Las Matas I.

Dos jefes de equipo (1 Fuencarral y 1 Málaga).

Un jefe de circulación en Fuencarral.

Este servicio de alerta telefónica completa se establecerá en los siguientes períodos del año:

Fines de semana.

Puentes laborales.

Semana Santa.

Navidad.

Vacaciones de verano.

En el caso de los jefes de circulación el período de aplicación será todo el año.

En función de circunstancias organizativas debidamente justificadas podrá variar la composición de este servicio, aumentando o disminuyendo puestos de trabajo y/o los períodos establecidos.

Los trabajadores a los que se asigne este servicio deberán estar disponibles para atender telefónicamente cuantas consultas se les formule, relacionadas con sus competencias, por lo que percibirán por cada día de alerta el importe que se señala en el anexo «A».

Si como consecuencia de la llamada de alerta, el trabajador que la ha recibido debe acudir personalmente a resolver la incidencia objeto de la llamada, deberá hacerlo, sin perjuicio de que en tal caso se le abone lo previsto para llamadas por incidencias, para lo que, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

Se computará el tiempo empleado desde la salida del lugar donde se encuentre el trabajador en el momento de la llamada hasta el regreso al mismo o hasta su domicilio, una vez concluido el servicio que le haya sido encomendado. Dicho tiempo será retribuido de la siguiente forma:

a) El tiempo de desplazamiento se retribuirá al precio de las horas de presencia.

El tiempo máximo de dicho desplazamiento será de una hora, sin que esto pueda interpretarse que el tiempo de presentación en el lugar de la incidencia sea de una hora, sino que deberá ser el mínimo posible con el máximo de una hora.

b) El tiempo de realización del servicio se computará como horas extraordinarias, que podrán ser cobradas o descansadas, aunque sobrepasen la jornada laboral, a elección del trabajador. En el caso de que el trabajador opte por justificar jornada con las horas realizadas, se computará jornada completa siempre que se hayan realizado al menos 6 horas.

c) Se le abonará el importe recogido en el anexo «A».

d) Se le abonará el importe de compensación por comida o cena recogido en el anexo «A» cuando el servicio se realice, dentro del límite de la provincia donde esté ubicado el centro de trabajo o el domicilio del trabajador, y el trabajo se realice en su totalidad en la franja horaria de 14:00 a 16:00 horas o de 22:00 a 24:00 horas.

Respecto a los gastos de desplazamiento, se estará a alguna de las siguientes opciones:

a) Ser abonada la cantidad indicada en el anexo «A» en el caso de utilización transporte público colectivo.

b) Ser abonado el importe de los kilómetros realizados de acuerdo con el precio estipulado en convenio colectivo, en el caso de utilización de vehículo propiedad del trabajador o de acuerdo con el precio que se fija en el anexo «A», lo que resulte más favorable para el trabajador.

c) En el caso de ser necesaria la utilización de taxi, previa autorización del mando que haya realizado la llamada, le será abonado el importe justificado de dicho servicio.

Si el viaje se realizara en fin de semana y/o festivos, las horas realizadas no generarán derecho a cobrar las primas o pluses previstos para los trabajos ordinarios en fines de semana y festivos, ya que estas primas son incompatibles con la retribución de las horas de jornada de cualquier forma (horas de presencia, horas extraordinarias, horas extraordinarias para descansar, plus de rendimiento,...) así como, con la percepción de la prima de llamada por incidencia.

Los turnos de alerta se cubrirán en lo posible por personal voluntario y a la falta de éste la jefatura nombrará al trabajador que considere adecuado, de los trabajadores adscritos a los puestos de trabajo que compongan el servicio. Cuando la designación se haga con carácter obligatorio, se acudirá a los trabajadores que estén realizando jornada en los días en que se les asigne la alerta telefónica.

Artículo 48. Pago de haberes.

El abono de salarios se realizará en el modelo de recibo de nómina acordado.

El pago de salarios se realizará mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente o libreta de ahorro designada por el trabajador, por escrito, a la Dirección de Recursos Humanos. La anotación bancaria que acredite la realización de la transferencia sustituye a la firma del recibo de nómina.

El pago de salarios se realizará mensualmente, según los siguientes criterios:

Los conceptos fijos se abonan en el propio mes en que se han devengado.

Los conceptos variables (horas extraordinarias, primas o pluses, etc.) se abonarán al mes siguiente de su realización.

En ambos casos, la orden bancaria del pago de haberes se realizará el primer día laborable de los últimos cinco días de cada mes.

Capítulo VII. Desplazamientos.

Artículo 49. Dietas.

A los trabajadores que, por necesidades de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos para realizar su actividad fuera de la provincia en que esté ubicado su centro de trabajo y/o su domicilio habitual y ello les impida realizar sus comidas habituales o pernoctar en su domicilio habitual, se les aplicarán las compensaciones de dietas recogidas en el anexo «D».

Para la percepción de estas dietas, se establecen las siguientes normas:

Dieta de comida.

Se percibirá cuando el inicio del viaje se realice antes de las 15:00 horas, entendiéndose como inicio, en el caso de viaje por tren, la salida del mismo. Si se utiliza el avión como medio de transporte, se considerará como inicio la hora de presentación en la terminal para el embarque. Igualmente, se percibirá dicha dieta en el regreso cuando la llegada a la estación o la salida de la terminal del aeropuerto se produzca después de las 15:00 horas.

Dieta de cena.

Se percibirá cuando el inicio del viaje se realice antes de las 23:00 horas, entendiéndose como inicio, en el caso de viaje por tren, la salida del mismo. En el caso de viaje en avión, se considerará como inicio la hora de presentación en la terminal para embarcar. Igualmente, se percibirá dicha dieta en el regreso cuando la llegada a la estación o la salida de la terminal del aeropuerto sea después de las 23:00 horas.

Dieta de desayuno.

Se percibirá cuando el inicio del viaje se realice antes de las 8:00 horas o cuando la llegada sea después de las 8:00 horas, con los mismos condicionantes expresados en las dietas de comida y cena.

Dieta de alojamiento.

El alojamiento en todos los casos será contratado por la empresa, en establecimientos hoteleros de tres estrellas o categoría equivalente, salvo que por razones especiales no haya podido ser realizada su contratación, en cuyo caso el empleado abonará directamente en el establecimiento hotelero de categoría de tres estrellas o similar, siéndole abonada esa cantidad por la empresa previa presentación de la factura.

Si por cualquier circunstancia el empleado no hiciera uso de la plaza hotelera, tendrá derecho a recibir el importe señalado para este concepto, importe que está sujeto a retención a cuenta del I.R.P.F.

Compensación por viajes en trenes de camas.

Se percibirá la compensación por viaje nocturno recogida en el anexo «D», cuando se realicen viajes nocturnos ocupando plaza en trenes de camas. Dicha compensación estará sujeta a retención, a cuenta del I.R.P.F.

No se percibirá esta compensación en los trenes camas cuando sea abonada una retribución por horas de presencia o esas horas se empleen para justificar jornada.

Compensación por viajes en vuelos nocturnos internacionales.

Percibirán la compensación por viaje nocturno recogido en el anexo «D» los trabajadores, que realicen el viaje en avión que haga su recorrido durante toda la noche (de 22:00 a 6:00), con independencia de que devenguen la dieta de manutención correspondiente, aunque le sea suministrada en el avión alguna comida. La compensación por viaje nocturno estará sujeta a retención, a cuenta del I.R.P.F.

En los vuelos internacionales como los que realizan los trabajadores que regresan de Seattle, Kazajastán o destinos similares, que tienen su llegada al aeropuerto de destino por la mañana de días laborables para el trabajador que lo realiza, se le considerará a dicho trabajador cumplida la jornada de dicho día, sin que tenga obligación de realizarla.

Normativa general para viajes.

En caso de que el trabajador realice su actividad en un centro de trabajo de la empresa con servicio de comedor y tenga derecho a percibir la dieta de comida o desayuno, y realice un viaje a otro centro de trabajo en el que le sean

suministrados la comida o el desayuno, se le descontará el importe íntegro de éstos, entendiendo por importe íntegro, el precio que paga la empresa a la que realiza el servicio de comedor, percibiendo el empleado la dieta completa.

No se devengará el importe de las dietas de desayuno, comida o cena correspondientes cuando, por razones de invitación, hayan sido abonadas por otra persona o entidad relacionada con la empresa, incluida la propia empresa o bien esté incluida la manutención en el billete de transporte, salvo los viajes efectuados en avión, en clase turista, en los que no se procederá al descuento de dicha dieta.

En los viajes fuera de España, las dietas de desayuno, comida o cena serán incrementadas en un cincuenta por ciento más, con excepción del personal adscrito al departamento de circulación, salvo que realicen servicios de taller.

En los casos en que la dieta prevista no alcanzara, de forma suficiente, los gastos de manutención, la facturación emitida por dichos gastos será analizada por la Dirección de Recursos Humanos, que adoptará la decisión más oportuna.

Si hubiera que realizar trabajos inmediatamente antes o después de la hora señalada para tener derecho al percibo de dieta por desayuno, comida o cena, estando en la provincia donde se ubica el centro de trabajo y/o domicilio del trabajador, se abonará exclusivamente la compensación por desayuno, comida o cena recogida en el anexo «D».

Si el viaje comenzara después de las 15:00 y hubiera un gasto de comida antes de iniciar el viaje, y al no tener derecho a dieta por razón del horario de salida del medio de transporte utilizado, se abonará la compensación por comida, establecida en el anexo «D» o si realizara la comida en el centro de trabajo ésta le será facilitará la comida sin coste alguno.

Del mismo modo, si el viaje comenzara después de las 15:00 y fuera a resultas de una incidencia notificada al trabajador sin tiempo para comer, se abonará la compensación por comida establecida en el anexo «D» o si comiera en el centro de trabajo, se le facilitará la comida sin coste alguno.

Los gastos de transporte necesarios para el desplazamiento del trabajador (autobús, metro, taxis, etc.) serán abonados por la empresa, previa justificación de los mismos.

Estas dietas se entenderán para estancias inferiores a 30 días. Para periodos superiores, se estudiará un sistema de compensación en cada caso, que regule un importe inferior para dietas y alojamiento y contemple otras circunstancias relacionadas con el desplazamiento, como pueden ser los viajes, horas, etc.

La empresa, a solicitud del trabajador, realizará los anticipos dinerarios oportunos

para sufragar los gastos derivados de cualquier desplazamiento. El importe derivado de la regularización se realizará a través de la primera nómina siguiente al momento de la liquidación, que se deberá efectuar por el empleado en el mes en que se ha producido el viaje.

El personal que se desplace a un país extranjero deberá comunicarlo al departamento de recursos humanos de su centro de trabajo para que, si existe acuerdo de asistencia sanitaria entre España y el país de destino, se lleve a cabo el trámite para la obtención del documento.

Tanto en el supuesto anterior como en el caso de que no exista acuerdo de asistencia sanitaria, el empleado estará cubierto por la póliza de seguro médico concertada por la empresa, debiendo seguir las instrucciones indicadas por la compañía aseguradora para el correcto uso de esta póliza, que cubrirá gastos médicos, hospitalización y repatriación (quedarán excluidos los gastos de chequeos médicos no autorizados o intervenciones que sean susceptibles de ser realizadas en España). No obstante, se garantizarán los mismos niveles de protección en materia de accidente y enfermedad que cubre la Seguridad Social en España, siempre que el empleado cumpla con lo establecido en este artículo.

Artículo 50. Viajes.

La existencia de razones organizativas suficientes o necesidades urgentes del servicio exigirán, la realización de viajes, en los que no se computarán los periodos de espera del medio de transporte utilizado.

Se clasifican en:

Viajes por incidencia e imprevistos, siempre que el tiempo transcurrido entre la comunicación al trabajador de que debe realizar el viaje y el comienzo del mismo sea igual o inferior a doce horas. Excepcionalmente, en este tipo de viajes, dejará de existir la obligación de realizar el viaje, cuando el empleado comunique y justifique debidamente las razones que le impiden cumplir con la obligación.

Viajes programados, siempre que el tiempo transcurrido entre la comunicación al trabajador de la necesidad de realizar el viaje y el comienzo del mismo se produzca con una antelación superior a doce horas, aunque dadas las características de los mismos, su fijación deberá realizarse con la mayor antelación posible.

Artículo 51. Viajes por incidencias e imprevistos.

Serán viajes por incidencias aquellos que deban realizarse como consecuencia directa de accidentes, averías, etc. producidos en material Talgo, en servicio regular o en periodo de garantía, mantenimiento de equipos auxiliares y motores, etc., y cualquier otro que se realice por necesidades del trabajo, siempre que se

den las circunstancias de tiempo de aviso fijadas en el artículo anterior y que el empleado se encuentre trabajando en el momento de la comunicación del viaje por incidencia.

El cómputo de las horas de jornada de trabajo comenzará desde el momento que el trabajador llegue al centro de trabajo o a la estación, al aeropuerto, o desde el momento en que se inicie el viaje. Una vez cumplimentada la jornada, las horas que excedan serán consideradas de presencia o extraordinarias, dependiendo de la naturaleza de las mismas, si son de viaje o de trabajo efectivo.

Si el número de horas realizadas es superior al número de horas de la jornada de ese día más seis horas (siguiendo el mismo criterio que en el artículo 46º llamada por incidencia), el empleado podrá elegir la forma de compensación de las horas trabajadas entre las siguientes formas posibles:

a) Si las horas realizadas están comprendidas entre el número de horas de la jornada de ese día más 6 horas y el doble de la jornada a realizar ese día, el trabajador podrá optar, bien por considerarlas todas en la misma jornada, de forma que darán lugar las que excedan de la jornada ordinaria establecida para ese día, al abono de horas extraordinarias o de presencia, según proceda, o bien, por justificar una segunda jornada, con las horas que excedan de la jornada ordinaria de ese día.

b) Si las horas realizadas son superiores al doble de la jornada ordinaria de ese día, el trabajador podrá optar, bien por considerarlas todas en la misma jornada, de forma que darán lugar las que excedan de la jornada ordinaria establecida para ese día, al abono de horas extraordinarias o de presencia, según proceda, o bien, por justificar una segunda jornada con las últimas horas necesarias para justificar la jornada completa del segundo día. El exceso de horas, entre la jornada ordinaria del primer día y las horas necesarias para justificar la jornada completa del segundo día, serán abonadas como horas extraordinarias o de presencia, según proceda, en función de la naturaleza de las mismas y el momento en el tiempo de su realización.

El viaje de regreso se considerará también viaje por incidencia o imprevisto, a efectos del cálculo de las horas que corresponda.

Si el viaje por incidencia o imprevisto comenzara después de las 8:00, se abonará el importe de la factura presentada como gasto de desayuno, con el límite máximo de la dieta establecida para el desayuno.

Las horas de viaje en horario nocturno, en las que no se realice trabajo efectivo, no darán derecho al abono de la prima de nocturnidad. La única excepción es en el caso de desplazamiento por incidencias y reparaciones dentro del turno de noche, en los que se abonará esta prima hasta completar el total de horas nocturnas que le hubiera correspondido por el turno asignado, si hubiera

continuado trabajando en su centro de trabajo.

En los viajes por incidencias e imprevistos que deban realizarse en automóvil, se procurará que la conducción del vehículo la lleve a cabo un conductor, pero si ello no fuera posible, al trabajador que actúe como conductor se le justificarán las horas invertidas en el viaje como jornada si no estuviera realizada o, se abonarán el exceso de horas como plus de rendimiento, si ya tuviera realizada la jornada, y la nocturnidad, si el viaje para acudir a la incidencia se realizara en horas nocturnas. Este plus de nocturnidad no se abonará en el caso de realizar el viaje de vuelta dentro del periodo nocturno en lugar de descansar tras la jornada efectuada, para preservar la integridad física de los trabajadores.

Si el viaje se realizara en fin de semana y/o festivos, el tiempo de viaje no generará derecho a cobrar las primas o pluses previstos para los trabajos ordinarios en fines de semana y festivos, salvo que tuviera programado en el servicio del taller realizar el fin de semana y/o festivo.

Artículo 52. Viajes programados.

Serán viajes programados aquellos que deban realizarse por necesidades de la empresa y no puedan ser considerados como de incidencias o imprevistos, por haber sido comunicados al trabajador que va a realizar el viaje, con una antelación superior a doce horas.

Los viajes, tanto de ida como de vuelta, se efectuarán cuando el trabajador haya realizado al menos el 75% de su jornada ordinaria laboral de trabajo efectivo, en cuyo caso se le considerará completada la jornada con las horas de viaje necesarias para alcanzar el 100% de dicha jornada, abonándosele las que excedan de la misma al 50% de la hora de presencia.

Cuando por no existir otra alternativa, y con autorización expresa de la dirección, deban hacerse viajes en los que a la ida y/o a la vuelta se efectúe con un porcentaje trabajado inferior al 75% de la jornada ordinaria laboral de trabajo efectivo, se considerará realizado el 100% de la jornada correspondiente, no computándose en este caso ninguna de las horas de viaje.

En los viajes que se realicen en domingos o festivos se abonará el 100% como horas de presencia, salvo en viaje nocturno descansando.

Si el viaje se realizara en fin de semana y/o festivos, el tiempo de viaje no generará derecho a cobrar las primas o pluses previstos para los trabajos ordinarios en fines de semana y festivos, salvo que tuviera programado en el servicio del taller realizar el fin de semana y/o festivo.

En el caso de viajes programados, y siempre que sea preciso el desplazamiento en automóvil, a requerimiento de empresa, se abonará al empleado que conduce

el exceso de jornada al 100% del precio de la hora de presencia.

Artículo 53. Desplazamientos.

Si un trabajador, dentro de su jornada o una vez terminada ésta y dentro de un mismo día, tiene que desplazarse a hacer una gestión, tal como visitar a un proveedor, Organismo Oficial, etc., siempre dentro de la provincia del centro de trabajo y/o del domicilio del trabajador, no generará dieta y el cómputo del tiempo utilizado será en su totalidad, sin perjuicio de que parte de ese tiempo lo emplee en el desplazamiento o en la propia visita.

Se abonarán los kilómetros entre centros de trabajo distintos en el caso de desplazamientos temporales, existiendo la obligación en dichos casos de comenzar y acabar la jornada en el centro de destino, y no en el de origen. Se mantendrán en caso de que existieran, las condiciones individuales de cada empleado en materia de transporte. Excepcionalmente, y previa autorización de la Dirección de Recursos Humanos, previa petición del jefe inmediato del empleado, se abonarán los kilómetros de ida y vuelta entre centros de trabajo cuando el empleado haya comenzado su jornada laboral en su centro de trabajo, con independencia de dónde la termine, y ante un imprevisto, tenga que desplazarse a otro centro de trabajo distinto al suyo, una vez comenzada su jornada laboral.

La excepción de esta obligación de abono está en los desplazamientos temporales entre Las Matas I y Las Matas II por existir entre ambos centros servicios de autobús a cargo de la empresa.

Artículo 54. Medios de transporte.

Los viajes o desplazamientos en transporte público, tanto nacionales como internacionales que, por necesidades del servicio, tengan que realizar los trabajadores, correrán a cargo de la empresa. Dichos desplazamientos se realizarán preferentemente en tren, de día, en butacas en clase de turista, de noche, en cama individual, si el trabajador viaja solo; si el viaje lo realizan un número par de compañeros del mismo sexo, se utilizarán tantas cabinas dobles como sean necesarias; si dicho número es impar, uno de los trabajadores ocupará una cabina individual.

En caso de viaje en avión, el viaje se hará en clase turista.

Viajes en Automóvil.

En general, los desplazamientos por este medio de transporte se realizarán en los vehículos de empresa.

Cuando los viajes se realicen en vehículos de la empresa, el empleado no

percibirá ningún tipo de compensación en concepto de kilometraje o gastos de combustible.

Cuando no sea posible la utilización de vehículos de empresa y el trabajador solicite de forma voluntaria utilizar su propio vehículo, éste percibirá el importe de combustible por kilómetro realizado, establecido en el anexo «D» y el precio del peaje o peajes, en su caso.

Cuando la jefatura solicite al empleado la utilización de su vehículo particular, se le abonará el precio por kilómetro establecido en el anexo «D», pudiendo condicionar dicha petición y pago al hecho de que el empleado, propietario del vehículo, permita el desplazamiento en su vehículo de hasta tres compañeros.

Cuando se utilice el vehículo propio, el cálculo del kilometraje será el realizado desde el punto de origen al punto de destino, computándose en todos los casos la ida y la vuelta.

Las sanciones de tráfico o municipales que sean impuestas a los trabajadores que conducen, bien los vehículos de la empresa o bien propio, serán de exclusiva cuenta de los mismos.

Artículo 55. Normalización de los kilómetros.

Se establece una tabla con la normalización de kilómetros de los itinerarios más utilizados, que quedan recogidos en el anexo «D».

Capítulo VIII. Beneficios sociales.

Artículo 56. Anticipos.

La empresa tiene establecidos dos tipos de anticipos, anticipos sin interés y anticipos con interés.

Para la amortización de los anticipos, con sus intereses si los hubiera, la empresa queda facultada para detraer su importe de las retribuciones salariales a percibir por el empleado.

Si concedido el anticipo, el empleado viera extinguido o suspendido su contrato de trabajo, el reintegro se llevará a cabo mediante el oportuno descuento de la cantidad que se deba recibir en concepto de liquidación de haberes; si con ello no fuera suficiente, la diferencia se hará efectiva por el empleado antes de la fecha de extinción o de suspensión.

Para solicitar cualquiera de estos anticipos, el interesado alegará las razones que motivan dicha solicitud, siempre que estén dentro de las condiciones que más adelante se regulan.

Anticipos sin interés.

1) Anticipo normal:

Alcanzará la cifra máxima de una retribución bruta fija mensual con antigüedad, excepto para los salarios inferiores a la cantidad señalada en el anexo «E», que será la cantidad mínima a conceder. El reintegro de este anticipo será del 5 por ciento sobre el salario bruto fijo de la mensualidad ordinaria, y del 25 por ciento sobre el importe del salario bruto fijo en las pagas extraordinarias, salvo en aquellos supuestos en que por las circunstancias que concurran las partes acuerden la amortización del anticipo en otras condiciones.

No se exige para su concesión período mínimo de antigüedad en la empresa.

Esta clase de anticipo será compatible con el anticipo por gastos extraordinarios, anticipo con interés y sin interés para la compra de vivienda y anticipo con interés para arreglo de vivienda.

Para la concesión de un segundo anticipo deberá haber transcurrido como mínimo el plazo de seis meses, contado desde que finalizó la devolución del anticipo concedido con anterioridad.

El saldo máximo disponible que mantendrá la empresa para esta clase de anticipo será el especificado en el anexo «E».

Si no existiera saldo disponible, porque está siendo utilizado, se confeccionará una lista de espera por riguroso orden de antigüedad en las solicitudes.

2) Anticipo por gastos extraordinarios:

Alcanzará la cifra máxima de cuatro mensualidades, entendiéndose como mensualidad el salario bruto fijo con antigüedad y con el tope máximo especificado en el anexo «E». El reintegro de este anticipo será del 10 por ciento del salario bruto fijo con antigüedad en el cobro de la mensualidad y del 25 por ciento del importe en las pagas extraordinarias, salvo en aquellos supuestos en que por las circunstancias que concurran las partes acuerden la amortización del anticipo en otras condiciones.

Este anticipo podrá concederse, previa justificación, por alguna de las siguientes razones:

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

B) Matrimonio del interesado.

Es condición indispensable para la concesión de este anticipo que el solicitante tenga una antigüedad mínima en la empresa de tres años.

3) Anticipo para la compra de vivienda sin interés:

Alcanzará la cuantía máxima especificada en el anexo «E», para todos los trabajadores, independientemente de su retribución. El reintegro de este anticipo será del 5 por ciento del salario bruto fijo con antigüedad en el cobro de la mensualidad y del 25 por ciento del importe de las pagas extraordinarias en el cobro de las mismas, salvo en aquellos supuestos en que por las circunstancias que concurran las partes acuerden la amortización del anticipo en otras condiciones.

El saldo máximo que mantendrá la Empresa para este tipo de préstamos será el especificado en el anexo «E».

Este tipo de anticipo sólo se concederá por una sola vez, teniendo que justificarse la adquisición de la vivienda a nombre del trabajador. Es condición indispensable para su concesión que el solicitante tenga una antigüedad mínima en la empresa de 3 años, y que la adquisición del inmueble se produzca iniciada la relación laboral con la empresa.

El saldo máximo disponible que mantendrá la empresa para esta clase de anticipo será el especificado en el anexo «E».

Si no existiera saldo disponible, porque está siendo utilizado, se confeccionará una lista de espera por riguroso orden de antigüedad en las solicitudes. Si en el momento de la concesión, el empleado no acredita la compra de vivienda, el anticipo no se concederá aunque el empleado podrá volver a inscribirse en la lista de espera de la solicitud.

Anticipos con interés.

La empresa podrá conceder préstamos con un interés igual por los conceptos e importes que se indican:

1) Anticipo con interés para compra de vivienda:

Alcanzará un máximo de seis mensualidades, entendiéndose como mensualidad el sueldo bruto fijo con antigüedad, y como cuantía máxima la especificada en el anexo «E».

2) Anticipo con interés para arreglo de vivienda:

Alcanzará un importe máximo de cuatro mensualidades, entendiéndose como mensualidad el sueldo bruto fijo con antigüedad y como cuantía máxima la especificada en el anexo «E».

Dichos préstamos devengarán un interés que será aplicable mensualmente y que

estará fijado en relación al coste real de los créditos bancarios para la empresa, ateniéndose a las fluctuaciones de dicho coste.

El importe del préstamo y sus intereses será reintegrado a la empresa mediante reducción mensual de los haberes del interesado, del 2,5 por ciento del principal prestado, salvo en aquellos supuestos en que por las circunstancias que concurran las partes acuerden la amortización del anticipo en otras condiciones.

Es condición indispensable que el solicitante tenga una antigüedad mínima en la empresa de 3 años.

Artículo 57. Seguro de vida.

La empresa tiene contratada una póliza de seguro colectivo para aquellos trabajadores con una antigüedad mínima en la empresa de tres años, con las coberturas de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total declaradas por resolución administrativa del Organismo correspondiente, de acuerdo con la siguiente norma:

Capital mínimo: 5,6 veces el sueldo fijo bruto anual, sin antigüedad equivalente a 1.111,04€ mensuales.

Capital máximo: 3,6 veces el sueldo fijo bruto anual, sin antigüedad equivalente a 3.474,01€ mensuales.

Capital para el resto de empleados cuyos sueldos estén en estos momentos entre 1.111,04€ mensuales y 3.474,01€ mensuales, a los que se aplicará la siguiente fórmula:

$$C = Cm + \frac{CM - Cm}{SM - Sm} \times (S - Sm)$$

C = Capital asegurado.

Cm = Capital mínimo.

CM = Capital máximo.

Sm = Sueldo fijo bruto anual sin antigüedad equivalente a 1.111,04€ mensuales.

SM = Sueldo fijo bruto anual sin antigüedad equivalente a 3.474,01€ mensuales.

S = Sueldo fijo bruto anual sin antigüedad del trabajador asegurado.

Las cantidades de 1.111,04 € y 3.474,01 € provienen del antiguo sistema de categorías y se irán revalorizando con las revisiones salariales anuales.

Ejemplo:

Trabajador con sueldo bruto fijo anual de 20.148,38€ (1.439,17 X 14) Grupo 1 1C.

Cm = 1.111,04 x 14 x 5,6 = 87.105,54

CM = 3.474,01 x 14 x 3,6 = 175.090,10

Sm = 1.111,04 x 14 = 15.554,56

SM = 3.474,01 x 14 = 48.636,14

Cálculo del capital asegurado:

C = 87.105,54 + [(175.090,10 – 87.105,54) x (20.148,38 – 15.554,56/ 48.636,14 – 15.554,56)].

C = 99.323,40€

Este capital es íntegro para el caso de fallecimiento e incapacidad permanente absoluta y de su 50 por ciento, en los casos de incapacidad permanente total.

Todo trabajador, al cumplir sesenta y cinco años de edad, causará baja obligatoria y definitiva en el seguro colectivo, sin derecho al percibo de capital alguno. En el caso de jubilación anticipada, una vez declarada la situación de jubilado por el Organismo correspondiente, seguirá bajo la cobertura del seguro de vida para la contingencia de fallecimiento hasta la edad de 65 años.

Artículo 58. Seguro médico privado.

La Empresa tiene contratada una póliza de seguro médico privado.

La cobertura del seguro médico es del 100 por 100 para el empleado y un beneficiario y el 50 por ciento para el resto de beneficiarios.

Se entiende por beneficiario: el cónyuge (o pareja de hecho que esté reconocida legalmente), y los hijos hasta 21 años cumplidos.

La empresa asume la obligación de pagar el importe de actualización anual de la prima.

Podrán estar incluidos en la póliza de seguro médico privado, los hijos mayores de 21 años y familiares hasta el 2º grado, que convivan con el empleado, soportando éste el 100 por 100 del importe de la prima correspondiente, quedando obligado a comunicar el empleado el cese de la convivencia de los familiares incluidos en la póliza de seguro médico privado.

En el caso de extinción de la relación laboral por jubilación, el jubilado mantendrá su derecho a permanecer en la póliza del seguro médico con las coberturas y condiciones establecidas por la compañía aseguradora y será de su cuenta el abono del importe de la prima.

Artículo 59. Ayuda por discapacidad física, psicológica o sensorial.

Los empleados que tengan hijos con algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial, declarada mediante resolución administrativa por el Organismo correspondiente, percibirán de la empresa por cada hijo en alguna de las situaciones anteriormente mencionadas, la cantidad reseñada en el anexo «E», siempre que los ingresos del hijo o hijos no sean superiores o iguales al salario mínimo interprofesional anual, que deberán acreditar anualmente para seguir percibiendo la mencionada cantidad, mientras se mantenga la declaración de incapacidad.

En el caso de que ambos padres sean trabajadores de la empresa, estos conceptos sólo los percibirá uno de ellos.

Artículo 60. Examen médico periódico.

La Empresa garantizará a sus empleados la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

El empleado, en los supuestos en que el reconocimiento médico no sea obligatorio, y no desee prestar su consentimiento para el examen médico, deberá notificarlo por escrito al Servicio Médico de la empresa con antelación suficiente, en el documento que se le facilitará al efecto.

Artículo 61. Incapacidad temporal.

La empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario bruto fijo mensual con antigüedad en las ausencias al trabajo por causa de enfermedad y accidente, siempre que el índice de absentismo derivado de estas causas no supere el cuatro por ciento mensual en los datos de la empresa, en el conjunto de todos sus centros de trabajo, quedando excluidos del cálculo del citado índice los casos de pandemia, declarada oficialmente. El porcentaje del cuatro por ciento se mantendrá durante toda la vigencia de este convenio colectivo.

Si el absentismo derivado de enfermedad y accidente alcanzara el tres por ciento mensual se convocará, de manera urgente, la comisión de seguimiento del absentismo.

El cálculo del nivel de absentismo requiere que se realice al mes siguiente al que corresponden los datos, para poder computar todo el periodo mensual, por lo que el cálculo se establecerá a mes vencido, afectando al recibo de salarios del mes

siguiente al calculado.

El complemento por IT, en caso de suspensión del abono del complemento por superar el índice pactado, se reanudará una vez el índice vuelva a estar por debajo del cuatro por ciento mensual en la empresa.

Para que la empresa abone el complemento por incapacidad temporal, el empleado deberá cumplir con lo que se expone a continuación, si no fuera así perderá el derecho al complemento por incapacidad temporal.

La situación de incapacidad temporal deberá justificarse por el empleado desde el primer día de ausencia al trabajo. La justificación deberá acreditarse por los Servicios de Salud y ser entregada a la empresa, si es posible el mismo día de ausencia o si ello no fuera posible, a la mayor brevedad.

Si en el transcurso de la jornada laboral un empleado se siente enfermo, acudirá al Servicio Médico de empresa si hubiera en el centro y si no hubiera se dirigirá a su jefe inmediato quien será el encargado de constatar las razones de la ausencia al trabajo, sin que en este supuesto sea necesario cualquier otro tipo de justificación, salvo que la ausencia se prolongue más allá de ese día, en cuyo caso se requerirá la justificación expuesta en el párrafo anterior.

La empresa, bien directamente a través de sus servicios médicos, o a través de servicios médicos concertados, se reserva el derecho de comprobar la evolución de la enfermedad o accidente, haciendo el seguimiento que considere oportuno. Si el empleado no acudiera a la cita de los servicios médicos propios o concertados, se le suspenderá el complemento por incapacidad temporal.

También se suspenderá el abono del complemento por incapacidad temporal en aquellos casos en que el trabajador de manera voluntaria retrase su incorporación a la empresa, de manera injustificada bajo el criterio de los Servicios Médicos propios o concertados por la empresa.

Artículo 62. Fondo social.

La Empresa aportará por dicho concepto la cantidad por trabajador y mes que se determina en el anexo «E». La aportación al fondo social se destinará a los fines de esta naturaleza que determinen los Comités de Empresa.

La Dirección velará por la adecuada aplicación de estos fondos, pudiendo proponer su supresión en el caso de un manifiesto mal uso de los mismos.

Los Comités rendirán cuenta de su gestión y actividades a la Dirección de Recursos Humanos a principios de cada año.

Artículo 63. Ayuda de comida por prolongación de jornada por

emergencia.

En el centro de trabajo.

Cuando por razones de emergencia, en actividades de fabricación y/o mantenimiento, un empleado sea requerido por la jefatura de su centro de trabajo para prolongar su jornada habitual en, al menos, una hora (en el horario de mañana o tarde), le será facilitada la comida o cena, sin cargo alguno.

En el caso de que las circunstancias concurrentes no lo permitieran, y por decisión de la jefatura no fuera posible la interrupción del trabajo para la comida o la cena y no existiera posibilidad de proporcionarlas, el empleado percibirá a través de nómina, el importe fijado para este concepto en el anexo «E».

Fuera de los centros de trabajo.

En el caso de que la actividad se realice fuera del lugar de trabajo, pero dentro del límite de la provincia, y fuera necesario prolongar la jornada en una o más horas, sin sumar el tiempo de comida, se percibirá el importe de ayuda de comida recogido en el anexo «E», haya existido o no interrupción para comer.

A los trabajadores del centro de trabajo de Las Matas II, no asignados a fabricación ni a mantenimiento, y que por necesidades de trabajo prolonguen la jornada en, al menos, una hora y a su regreso al centro no puedan utilizar los servicios del comedor de dicho centro, por no estar éste funcionando, se les abonará el importe de la comida recogido en dicho anexo «E», sin necesidad de presentar justificante o factura.

Artículo 64. Ayuda por comida en centros de trabajo que no disponen de comedor de empresa.

Cuando por razones de emergencia, en actividades de fabricación y/o mantenimiento, un empleado sea requerido por la jefatura de su centro de trabajo para prolongar su jornada habitual en, al menos, una hora (en el horario de mañana o tarde), el empleado percibirá a través de nómina, el importe fijado para este concepto en el anexo «E».

Cuando un empleado deba prolongar su jornada habitual para la realización de un trabajo programado al menos, dos horas (en el horario de mañana o tarde), el empleado percibirá a través de nómina, el importe fijado para este concepto en el anexo «E».

Artículo 65. Ayuda por comida en centros de trabajo que disponen de comedor de empresa.

Cuando un empleado deba prolongar su jornada habitual para la realización de un

trabajo programado al menos, dos horas (en el horario de mañana o tarde), y siempre que no pueda disponer por un motivo justificado del servicio de comedor de empresa, el empleado, previa presentación de factura, percibirá a través de nómina el importe de la factura con el tope recogido en el anexo «E», para el concepto de ayuda de comida.

Artículo 66. Subvención por comida en comedores de empresa.

La empresa concederá a los trabajadores de los centros de trabajo, que se determinan en el presente artículo, ayudas económicas para comidas efectuadas en los comedores de los propios centros, de acuerdo a las siguientes reglas:

La ayuda de comida se concede a los empleados que realicen jornada continuada, con una interrupción para la comida, en los centros de trabajo de Las Matas I, Barcelona, fábrica de Las Matas II y para los empleados de oficinas centrales de Las Matas II, así como, para aquellos empleados que realizan jornada intensiva de mañana en dichos centros, pero deban prolongar su jornada, al menos dos horas, por necesidades de trabajo previamente autorizados. Los empleados de las oficinas centrales de Las Matas II, en horario de invierno, tendrán derecho a la subvención establecida en el anexo «E» realicen o no horas extraordinarias.

Todos los trabajadores que tengan su comienzo de jornada después de las 10 horas y antes de las 12 horas, tendrán derecho a la subvención por comida en las condiciones que se indiquen.

La empresa subvencionará mensualmente en los centros de trabajo de Las Matas I y II, y Barcelona, la cantidad que resulte de aplicar a las comidas servidas, el precio unitario que se determina en anexo «E», mediante la debida justificación de los responsables de los respectivos comedores.

La distribución en el pago de la comida será para los empleados, con antigüedad posterior al 1 de enero de 2005 asignados a las oficinas centrales en Las Matas II, del 40% con cargo a la empresa y el 60% con cargo al empleado deduciendo el importe de 0,60 céntimos de euro, como compensación de la no concesión del plus por días sin accidentes. Ese mismo colectivo pero con antigüedad anterior al 1 de enero de 2005 disfrutará de la subvención reflejada en el anexo «E». Las revisiones del precio de las comidas, será soportado en idéntico porcentaje, 40% empresa y 60% empleados.

Para el personal de oficinas centrales de Las Matas II, con antigüedad anterior al 1 de enero de 2005, que no utilicen el servicio de comedor, en horario de invierno, se les abonará un cheque restaurante o guardería por el valor recogido en el anexo «E», cantidad que se actualizará en la misma proporción que suba o baje el servicio de catering de Las Matas II. Estos cheques no se recibirán en los casos en los que el trabajador perciba dieta de comida, esté en situación de incapacidad temporal por enfermedad o accidente por tiempo superior a tres días naturales,

cuando haya comido fuera del centro y haya sido invitado o el empleado es el que haya invitado, y cuando esté de vacaciones durante más de cuatro días continuados.

Artículo 67. Ayudas para desayunos y equivalentes.

La empresa concederá a los trabajadores de los centros de trabajo que se determinan en el presente artículo ayudas económicas para desayunos o equivalentes, entendiendo estos últimos como los que se facilitan a aquellos empleados que hacen jornada de tarde o noche, consistiendo en el mismo tipo de alimentos que los que habitualmente se sirven a la hora del desayuno, a los trabajadores que hacen jornada de mañana, de acuerdo a las siguientes reglas:

Se concederán a los empleados de los centros de trabajo de Las Matas I, Barcelona, Málaga, Fuencarral y Rivabellosa y empleados asignados a la fábrica de Las Matas II, que hacen jornada intensiva de mañana, tarde o noche.

La empresa subvencionará mensualmente en los centros de trabajo de Las Matas I y II, Barcelona y Rivabellosa, la cantidad que resulte de aplicar a los desayunos y equivalentes, servidos, al precio unitario que determina en el anexo «E», mediante la debida justificación de los responsables de los citados comedores.

La empresa subvencionará íntegramente los desayunos que se sirvan en el comedor de empresa de Las Matas II, a los empleados de las oficinas centrales, con antigüedad anterior al 1 de enero de 2005. Los empleados de las oficinas centrales con antigüedad posterior al 1 de enero de 2005, recibirán la ayuda de desayuno recogido en el anexo «E». Las revisiones del precio de los desayunos que aplique la empresa de catering con la que se tenga contratado el servicio de dicho comedor serán soportadas por la empresa y deducidas al trabajador en la misma proporción. Se respetarán las condiciones personales existentes.

No tendrán derecho a este tipo de ayuda los empleados que perciban ayuda de comida en su jornada ordinaria, salvo que por razones organizativas, deban ampliar o modificar su jornada de trabajo.

Artículo 68. Servicio de autobuses.

La empresa se compromete a mantener el servicio de autobuses, en las mismas condiciones actuales para llevar a cabo el transporte en el horario de entrada y salida al trabajo en los centros en que actualmente existe este servicio.

Los empleados con una antigüedad inferior al 1 de abril de 2001 sólo podrán hacer uso de este servicio si hay plazas libres. En el supuesto de que la empresa decidiera la supresión de alguna línea de autobuses, los empleados cuya incorporación a la empresa se haya producido después del 1 de abril de 2001 no tendrán derecho a compensación alguna.

Los itinerarios de los servicios de autobuses de los centros de Las Matas I y II quedan recogidos en el anexo «E».

A los empleados pertenecientes a los centros de Las Matas I y II, que tienen su domicilio habitual en Villalba se les abonará el importe del bono mensual de transporte, previa presentación del mismo, a excepción de los empleados con antigüedad inferior al 1 de abril de 2001.

El personal con antigüedad anterior al 1 de abril de 2001, y que, por el centro de trabajo al que pertenece, tenga derecho al servicio de autobuses o compensación económica de transporte y cambie de domicilio, mantendrá el derecho al mismo.

Artículo 69. Plus de transporte.

Se establece una compensación económica para aquellos empleados que trabajen en centros de trabajo donde no hay servicio de autobús de empresa, así como para aquellos empleados que, aún prestando sus servicios en centros de trabajo con servicio de autobús de empresa, por la configuración de los turnos, no tengan acceso al citado servicio. Su importe queda recogido en el anexo «E» y se actualizará cada año con la subida de IPC. Se exceptúan los centros de trabajo donde exista transporte público cercano y con buena accesibilidad.

En el caso de alteración del horario, por adelanto del inicio de la jornada, de forma que no se pueda hacer uso del servicio de autobús de empresa ni del transporte público, se abonará el plus de transporte completo, recogido en el anexo «E».

Si por razones de prolongación de jornada, o alteración del horario no se pudiera hacer uso del servicio de autobús de empresa, se percibirá el 50% del importe previsto para el supuesto anterior y su importe está recogido en el anexo «E».

Los empleados que se acojan al horario flexible no tendrán derecho ni al plus de transporte ni al medio plus de transporte, al tratarse de un plus vinculado al horario fijo.

Esta compensación compensa y absorbe cualquier otra compensación existente con anterioridad por estos mismos conceptos.

Artículo 70. Asignación por matrimonio y nacimiento o adopción de hijo.

Se establece una asignación por matrimonio, previa acreditación y cuya cuantía se refleja en el anexo «E».

En caso de nacimiento o adopción de hijos, previa acreditación de esta circunstancia, se establece una asignación económica cuya cuantía se refleja en el anexo «E». Si ambos progenitores son empleados de la empresa, el premio sólo

lo recibirá uno de ellos.

Artículo 71. Plan de pensiones.

Está constituido un Plan de Pensiones de Empleo de aportación definida, promovido por Patentes Talgo, S.L., que queda regulado por las especificaciones contenidas en el Reglamento firmado el día 3 de junio de 2009.

La empresa aportará mensualmente el cuatro por ciento del salario mensual bruto fijo en 14 pagas, más la antigüedad de cada trabajador.

Capítulo VIII. Seguridad y salud laboral.

Artículo 72. Principios generales.

Las partes firmantes del presente convenio tienen como objetivo el mantenimiento de unos niveles óptimos de seguridad y salud en el trabajo, por lo que se comprometen a desarrollar políticas activas de prevención de riesgos laborales para conseguirlo. A este fin, la acción preventiva se desarrollará bajo el principio de coordinación y colaboración de la empresa y los trabajadores. Las partes, a través de los Servicios y Delegados de Prevención, desarrollarán sus funciones dentro del marco de la planificación de la prevención de riesgos, impulsando su cumplimiento.

De conformidad con lo establecido en los artículos 14 y 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa aplicará las medidas que integran el deber general de prevención, con arreglo a los siguientes principios:

1) Garantizar el derecho de los trabajadores a su integridad física y una adecuada política de seguridad y salud.

2) Evitar y combatir los riesgos en su origen.

3) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

4) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección individual sólo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.

5) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción.

6) Tener en cuenta la evolución de la técnica.

7) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones

sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

8) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

9) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

La dirección de la empresa adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

Artículo 73. Servicios de prevención.

Es el conjunto de medios materiales y humanos necesarios para realizar las actividades preventivas previstas en la Ley, asesorando y asistiendo a la empresa, a los trabajadores de la misma, a los representantes de los trabajadores y al Comité de Seguridad y Salud.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Servicio de prevención deberá estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise, en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:

1) El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.

2) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores, según lo establecido en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3) La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.

4) La información y formación adecuada de los trabajadores.

5) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

6) La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Los responsables de las distintas especialidades dentro del Servicio de Prevención propio mantendrán una coordinación continua para el logro de sus objetivos.

Artículo 74. Delegados de prevención.

Los Delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán designados por y entre los representantes del personal.

El crédito horario de estos delegados se deducirá del crédito horario de la representación de los trabajadores.

En lo referente a las competencias y facultades de los Delegados de prevención, se estará a lo dispuesto en los artículos 35 al 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Respecto a las garantías de los Delegados de prevención, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo efectivo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de seguridad y salud y a cualquier otra convocada por el empresario en materia de prevención de riesgos.

Artículo 75. Comité de seguridad y salud.

El Comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

El Comité de seguridad y salud está constituido según se establece en el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Este Comité se reunirá, de forma regular, con carácter trimestral, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

En las reuniones de Comités de seguridad y salud participarán, con voz pero sin voto, los delegados sindicales y los responsables técnicos de prevención de la empresa que no estén incluidos en la composición del propio Comité. En las mismas condiciones, podrán participar trabajadores de la empresa, que cuenten con una especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas, que se debatan en este órgano.

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de seguridad y salud laboral está facultado para:

1) Conocer directamente la situación relativa a prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas, participando en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención.

2) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

3) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

4) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

Artículo 76. Información y formación de los trabajadores.

A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en los artículos 18 y 19, así como el artículo 19.4 del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección de la empresa adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban toda la información y formación necesaria en relación con:

1) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función, tanto en el momento de su contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

2) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior. La información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el Servicio de prevención al Comité de seguridad y salud, sin perjuicio de informar directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

3) La empresa incluirá dentro de los planes de formación los cursos específicos necesarios en materia de prevención, utilización de equipos de protección individual y siempre que se vaya a incorporar nuevos equipos y con la periodicidad que se marque para los equipos habituales. También se incluirán en los planes de formación los cursos de primeros auxilios para el personal asignado al plan de emergencia de los centros de trabajo.

4) La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertada con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

5) La empresa deberá consultar al Comité de seguridad y salud y permitir su participación en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 77. Evaluación de riesgos.

La evaluación de riesgos será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará si se detectaran daños a la salud susceptibles de haberse originado como consecuencia del desempeño del trabajo. En cualquier caso, se revisará con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y la representación de los trabajadores.

Si los resultados de la evaluación prevista en el apartado anterior lo hiciera necesario, se realizarán aquellas actividades de prevención que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el Servicio de prevención realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el Servicio de prevención llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos. De los resultados de la investigación se aportará informe al Comité de seguridad y salud.

Artículo 78. Vigilancia de la salud.

Según lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo. Para ello, los responsables de la salud laboral elaborarán protocolos específicos por puestos de trabajo, que se actualizarán periódicamente con un nivel de vigilancia, al menos, equivalente al de las recomendaciones que vayan publicando los organismos oficiales.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, salvo en aquellos casos en que, previa consulta con el Comité de seguridad y salud, se considere imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del trabajador o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal.

La obligatoriedad antes citada sólo será para aquellas pruebas médicas que sean precisas y que como tal se indiquen en el protocolo del puesto.

La empresa garantiza que las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al interesado y al personal y autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

La dirección de la empresa y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de la aptitud total o con restricciones de los trabajadores, para asegurar un óptimo desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por el personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditadas. Dicho personal podrá ser propio o concertado.

La empresa garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, la empresa deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstos, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Artículo 79. Política sobre los riesgos causados por el abuso de alcohol y drogas en el ámbito laboral.

Las partes ratifican el documento firmado en su día y denominado «Política sobre los riesgos causados por el abuso de alcohol y drogas en el ámbito laboral», y que se incluye como anexo «G» del presente convenio colectivo.

La citada política debe ser aceptada de forma individual, por cada uno de los empleados de la empresa y comprometerse así a su cumplimiento.

Artículo 80. Medios de protección.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 17 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.

Asimismo, deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos.

Los equipos de protección individuales deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Artículo 81. Definición de accidente de trabajo.

Será considerado como accidente laboral el acaecido en los centros de trabajo de la empresa o aquellos en los que el trabajador esté desarrollando las tareas encomendadas.

Para la calificación de accidente de trabajo es preciso el cumplimiento del procedimiento establecido, que exige la inmediata comunicación del accidente sufrido al superior jerárquico del trabajador accidentado, cualquiera que sea la importancia de la lesión sufrida. Si no fuera posible la presencia o localización del superior jerárquico, el accidente deberá ser puesto en conocimiento del compañero de trabajo que se encuentre en el lugar más próximo al suceso.

Artículo 82. Prevención en las empresas contratistas y en las empresas de trabajo temporal.

Plan de actuación respecto a las empresas contratistas.

La dirección de la empresa se compromete a mantener un plan de actuación respecto a las empresas contratistas en su deber de vigilancia del cumplimiento de la Ley. A este respecto, incluirá en los contratos las cláusulas que considere necesarias para garantizar los siguientes compromisos:

Patentes Talgo definirá los mínimos de formación en materia de seguridad del personal de las empresas contratistas. En base a estas premisas, la empresa contratista se encargará de formar a sus trabajadores, antes de que comiencen a trabajar para Patentes Talgo.

Patentes Talgo informará a las empresas contratistas de la normativa de seguridad y de los riesgos existentes, así como de las medidas preventivas, equipos de protección, etc. Para ello, se les entregarán, entre otros, los siguientes documentos: normas de seguridad internas, evaluación de riesgos, fichas de productos peligrosos y planes de emergencia.

Las empresas contratistas estarán obligadas a la planificación de la seguridad, vigilancia y control, realizando un plan de seguridad de los riesgos que deberá incluir la descripción de los mismos, las medidas preventivas, EPI,S, acreditación

de la formación recibida por los trabajadores y la información que éstos han recibido con relación a los riesgos existentes en el trabajo y los resultados de aptitud en materia de vigilancia de la salud.

Deberán designar un responsable de seguridad que actúe de interlocutor para todas las cuestiones que puedan surgir al respecto.

Con la periodicidad que se estime conveniente, Patentes Talgo exigirá a los contratistas que comuniquen sus datos de accidentalidad, así como los informes de investigación de los accidentes y las medidas correctoras adoptadas a raíz de sus conclusiones.

En la labor de vigilancia, los componentes del servicio de prevención de la empresa mantendrán contactos periódicos con los servicios de prevención de las contratas, para evaluar el nivel de cumplimiento, solicitar la documentación pertinente, etc.

Plan de actuación respecto a las empresas de trabajo temporal.

La empresa cumplirá con lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa complementaria y en especial las normas que establecen las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.

Patentes Talgo, cuidará especialmente todas las obligaciones relativas a información y formación de la empresa de trabajo temporal y de los trabajadores puestos a su disposición, cuando con ello se favorezca la disminución de riesgos, limitando la realización de trabajos especialmente peligrosos y adoptando las medidas preventivas que garanticen los adecuados niveles de seguridad.

Artículo 83. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención.

Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la empresa. En particular, es obligatorio:

1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.

3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con la actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

4. Informar de inmediato al superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

6. Cooperar con la empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

7. Cumplir con el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de Patentes Talgo.

El incumplimiento por parte de los trabajadores en materia de prevención de riesgos tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores y al capítulo IX de este convenio donde se regula el régimen disciplinario.

Capítulo IX. Régimen disciplinario.

Artículo 84. Principios de ordenación.

El presente capítulo tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de los empleados y de la empresa.

La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establecen en los artículos siguientes. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

Artículo 85. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad, en falta leve, grave o muy grave.

Artículo 86. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1) De una a tres faltas de puntualidad, sin justificación en el periodo de un mes, en la incorporación al puesto de trabajo.

2) De una a tres faltas de puntualidad en la reanudación de la jornada tras los tiempos establecidos para el desayuno, comida, merienda o cena.

3) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la ausencia al trabajo, la razón de la misma, a no ser que se acredite la imposibilidad de haberlo hecho.

4) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causare perjuicio a la empresa o fuera la causa de un accidente de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según las circunstancias.

5) Descuidos en la conservación del material, así como no mantener debidamente ordenado el puesto de trabajo.

6) No ordenar debidamente los materiales utilizados y los equipos de protección individual al finalizar la jornada laboral.

7) Falta de aseo o limpieza personal.

8) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

9) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

10) Entregar el parte médico de baja y los partes médicos de confirmación, si los hubiera, superando el plazo de tres días siguientes a la fecha de expedición de los mismos.

11) La realización de actos ajenos al trabajo durante la jornada laboral.

12) La inexactitud intencionada en los datos, partes o informes que hayan de facilitarse a los mandos o a otras secciones, departamentos o servicios, siempre que no puedan producirse perjuicios.

13) Aparcar el vehículo propio fuera de las zonas asignadas a tal efecto o hacerlo incorrectamente, con carácter habitual.

Artículo 87. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1) La reiteración en la comisión de faltas leves dará lugar, automáticamente, a su

consideración como faltas graves.

2) De cuatro a diez faltas de puntualidad, sin justificación, en el periodo de un mes, en la incorporación al puesto de trabajo, al inicio de la jornada laboral, así como en la reanudación de la jornada tras los tiempos establecidos para el desayuno, comida, merienda o cena.

3) Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días, sin causa que lo justifique.

4) El uso de equipos informáticos, material y herramientas de la empresa para fines personales o de ocio.

5) La indisciplina y desobediencia a las instrucciones recibidas en cualquier materia de trabajo. Si implicara perjuicio, podría ser considerada como falta muy grave.

6) Simular la presencia de otro compañero al trabajo, incluso fichando por él.

7) La negligencia en el trabajo.

8) La imprudencia en el desarrollo del trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el propio trabajador, sus compañeros o terceras personas, o bien se pusieran en situación de riesgo de avería las instalaciones, equipos o materiales de la empresa, podría ser considerada como falta muy grave.

9) Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios de equipos y materiales de la empresa, sin autorización.

10) Mantener discusiones violentas con los compañeros, dentro de la jornada de trabajo y en todas aquellas actividades relacionadas con el trabajo.

11) El cambio de turno, de servicio o de puesto de trabajo, sin autorización de los superiores.

12) Actuar de forma incorrecta en el desarrollo del trabajo, con personas ajenas a la empresa.

13) El incumplimiento reiterado o grave de los procedimientos establecidos en la empresa o en las funciones encomendadas.

14) Fumar en lugares de la empresa donde no esté permitido.

15) El incumplimiento de las instrucciones en materia de seguridad y salud laboral, siempre que no pongan en peligro inminente la salud del propio trabajador, de sus compañeros, colaboradores o de terceras personas.

16) Proferir ofensas verbales a los superiores, compañeros, colaboradores o personas ajenas a la empresa, cuando no revistan especial gravedad.

17) La simulación de enfermedad o accidente, así como la negativa a aceptar el seguimiento por parte del Servicio Médico propio o concertado por la empresa.

18) Conseguir permisos de la empresa para ausentarse al trabajo alegando hechos o situaciones inexistentes o falsas. Asimismo, la no justificación documental, cuando así se requiera, de la causa que los motivó, en los plazos establecidos reglamentariamente en la empresa.

19) La inasistencia sin causa justificada a los cursos de formación, cuando hubiera habido aceptación previa por parte del empleado.

Artículo 88. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1) La reiteración en la comisión de faltas graves dará lugar automáticamente a su consideración como muy graves.

2) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses, o veinte, en un año.

3) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco días alternos, en un período de un mes.

4) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

5) El hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

6) La condena firme dictada por los Tribunales de Justicia, que suponga privación de libertad.

7) La realización de actividades durante el periodo de incapacidad temporal, que puedan retrasar o impedir la reincorporación al trabajo, así como, durante el mismo periodo, llevar a cabo trabajos, de cualquier índole por cuenta propia o ajena.

8) El consumo de bebidas alcohólicas y la introducción al centro de trabajo o lugar designado para el trabajo y/o consumo de estupefacientes durante la jornada de trabajo, tanto de trabajo efectivo como de descansos, así como la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

9) Violar el secreto de correspondencia, documentos o datos reservados de la

empresa.

10) Realización de actividades que impliquen competencia desleal con la empresa.

11) Los malos tratos de palabra u obra, el abuso de autoridad, falta grave de respeto y consideración y el acoso laboral, sexual o por razón de sexo a los jefes, compañeros y subordinados.

12) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

13) Abandono del puesto de trabajo, en puestos de responsabilidad, sin previo aviso.

14) La disminución continuada y voluntaria, no justificada en el rendimiento del trabajo.

15) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa en el período de un trimestre y haya sido sancionada.

16) Cualquier forma de alteración colectiva en el régimen normal de trabajo, así como la ocupación ilegal de cualquier local, dependencia, terrenos o lugares del centro de trabajo.

17) Las amenazas, coacciones e intimidaciones, tanto de carácter individual como colectivo, que puedan ejercerse sobre otros trabajadores, en detrimento de su libertad en el trabajo.

18) Hacer desaparecer intencionadamente, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos o cualquier otra pertenencia de la empresa.

19) La indisciplina o desobediencia en el trabajo cuando tenga una repercusión ante otros empleados o provoque perjuicios notorios o se realice con vejación para la persona ordenante.

20) Las frecuentes riñas, enfrentamientos con los compañeros de trabajo y con terceras personas tanto dentro de la empresa como fuera de la misma, en actividades relacionadas con el trabajo.

21) El encubrimiento del autor o autores de una falta muy grave.

22) Ocultación de enfermedad en el reconocimiento médico de ingreso.

23) El incumplimiento de las instrucciones en materia de seguridad y salud laboral, cuando pongan en peligro la salud del propio trabajador, de sus compañeros, colaboradores y terceras personas.

Artículo 89. Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa, en uso de su facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio y en lo no previsto, en el Estatuto de los Trabajadores.

La sanción de las faltas requerirá comunicación de amonestación verbal o por escrito al trabajador, según el tipo de falta que más adelante se desarrolla, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

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

Artículo 90. Sanciones.

La regulación e imposición de las sanciones estará presidida por criterios de equidad, graduación, proporcionalidad y racionalidad, de forma que exista un equilibrio entre conducta y sanción y no se incurra en duplicidad.

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de 1 ó 2 días.

Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 20 días.

Traslado de puesto de trabajo dentro del mismo centro.

Por faltas muy graves:

Inhabilitación, por un período no superior a dos años, para promocionar o cambiar de nivel profesional.

Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.

Despido.

Artículo 91. Prescripción.

Faltas leves: 10 días.

Faltas graves: 20 días.

Faltas muy graves: 60 días.

Estos periodos se contarán a partir de la fecha en que la dirección tenga conocimiento de la comisión de las faltas, que prescribirán, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 92. Régimen jurídico.

En los supuestos de sanciones por faltas graves y muy graves, siempre que la naturaleza y circunstancias de los hechos lo permitan y no se agoten los plazos legales de prescripción, el trabajador dispondrá de cuatro días hábiles para contestar a la comunicación realizada por la empresa sobre los hechos que se le imputan. Transcurrido dicho periodo de tiempo, la empresa comunicará, en su caso, la decisión adoptada.

Durante la tramitación del expediente disciplinario, la empresa podrá hacer uso de la facultad de exonerar al trabajador de su obligación de trabajar, con el mantenimiento de sus condiciones económicas y laborales.

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a la representación de los trabajadores en la empresa.

Tratándose de sanciones por faltas graves o muy graves a trabajadores afiliados a un sindicato, y constándole formalmente esta circunstancia a la empresa, se deberá dar audiencia previa al delegado sindical correspondiente en la empresa.

El trabajador podrá impugnar la sanción que le hubiera sido impuesta mediante demanda ante la jurisdicción competente, en los términos regulados por la Ley de Procedimiento Laboral.

Capítulo X. Actividad Sindical.

Artículo 93. Sistemas de representación sindical.

La representación de los trabajadores en el seno de la empresa se instrumenta a través de los Comités de Empresa (centros de trabajo), del Comité Intercentros y, en su caso, de los Delegados Sindicales designados por las organizaciones sindicales, en las condiciones establecidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 94. Derechos sindicales.

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar

reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Los sindicatos podrán remitir información a todos los centros en los que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que aquélla sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Artículo 95. Comités de Empresa.

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

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

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

Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria de la gestión social, así como cuantos documentos se den a conocer a los socios.

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

En función de la materia de que se trate:

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

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

La dirección de la empresa facilitará al comité de empresa el modelo de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.

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

En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los

accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos, ceses y ascensos.

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

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

Las condiciones de salud laboral en el desarrollo del trabajo en la empresa.

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

Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procure el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

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

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

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

Artículo 96. Competencias y garantías.

Ningún miembro del comité de empresa o delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que

serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal y el delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

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

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

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

Artículo 97. Horas sindicales.

Dispondrán del crédito de horas sindicales retribuidas que por ley se determine para el ejercicio de sus funciones de representación.

La utilización de dichas horas no debe perjudicar los derechos de otros trabajadores, con respecto a turnos y descansos, y alterará en lo mínimo posible la organización de la actividad laboral de la empresa. Para ello se ajustará a las siguientes normas:

Las horas que vayan a ser empleadas con cargo al crédito de horas sindicales deberán ser comunicadas al departamento de Recursos Humanos, que a su vez avisará al jefe inmediato, por parte del representante sindical que vaya a utilizar dichas horas, con una antelación mínima con respecto al comienzo de dicho tiempo sindical de 48 horas.

La comunicación de utilización de horas sindicales, que deberá realizarse por escrito, contendrá el nombre del trabajador que la realiza, la fecha del día en que se hace aquélla y la fecha y horario previstos para dicha utilización, con el fin de no alterar la programación de trabajo que deba realizar el jefe inmediato, en función de las horas sindicales de que vaya a disponer el representante.

Los comités de empresa y el comité intercentros comunicarán a la dirección su calendario de reuniones ordinarias para que ésta, a la vista de las sesiones establecidas, pueda, con suficiente antelación, tratar de cubrir con otros trabajadores las vacantes que se produzcan durante el tiempo en que tales reuniones vayan a celebrarse.

Los comités de empresa y opciones sindicales podrán celebrar las reuniones

extraordinarias precisas, con el requisito de comunicarlo a su jefatura directa con una antelación mínima de 48 horas, se excluyen de este plazo aquellas reuniones de estos órganos de representación que, por razón del hecho o situación que las motive, requieran su urgente convocatoria y celebración, en cuyo caso, la comunicación a la empresa deberá hacerse en el momento inmediatamente anterior.

La empresa permitirá la acumulación de horas de los distintos miembros del comité y delegados de personal, dentro del mismo centro de trabajo entre los miembros de una misma central sindical, sin rebasar el máximo total que determine la ley, pudiendo quedar relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

En el supuesto de que un representante sindical durante el período temporal de vigencia de este convenio, causara baja en la central sindical por la que fue elegido, no podrá acumular las horas sindicales que individualmente le corresponda a otro u otros representantes sindicales, ni en consecuencia a otra central sindical distinta de aquella por la que fue elegido.

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

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser utilizadas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o delegados de personal, para asistir a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Artículo 98. Acción sindical.

Toda central sindical legalmente constituida tendrá derecho al reconocimiento de una sección sindical en el seno de la empresa, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical o tenga el carácter de central sindical más representativa y presencia en los órganos de representación de los trabajadores, designando a los delegados sindicales que correspondan según dicho texto legal.

Los delegados sindicales asistirán con voz pero sin voto a las reuniones del comité de salud laboral de su centro de trabajo, pudiendo asistir con derecho a voz pero sin voto a cuantas reuniones celebren el Comité de centro de trabajo.

Artículo 99. Comité Intercentros.

El Comité Intercentros estará compuesto por un máximo de trece miembros que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro, debiendo guardar la proporcionalidad de los sindicatos según el número de representantes obtenidos globalmente.

Se pacta expresamente en este convenio que el comité Intercentros podrá atribuirse todas las funciones de los comités de centro de trabajo cuando afecten a más de un centro de trabajo y versen sobre materias de carácter general. Igualmente, le compete la designación de entre sus miembros de los componentes de la comisión negociadora del convenio y de las revisiones salariales.

Además, se establece expresamente que el comité intercentros tenga las mismas funciones que los comités de centros de trabajo, sobre todas aquellas materias que puedan afectar a las relaciones laborales y económicas de la plantilla laboral, incluso las relativas a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y de suspensión o extinción colectiva de las relaciones laborales. Asimismo, abordará aquellas cuestiones de carácter general que no se puedan resolver a nivel de comités de empresa de los distintos centros de trabajo.

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

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

El domicilio social del comité intercentros queda fijado en el Paseo del Tren Talgo 2, 28290 Las Rozas (Madrid).

Artículo 100. Cuotas sindicales.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales que cuenten con implantación en la empresa, ésta descontará en la nómina mensual de aquéllos el importe de la cuota sindical correspondiente a los trabajadores que manifiesten su conformidad. El trabajador interesado en la aplicación de tal descuento remitirá a la Dirección de Recursos Humanos un escrito en el que expresará con claridad la orden para practicar el mismo, la central sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones a partir del mes siguiente de recibir la comunicación. Para que se pueda suspender dicho descuento, el trabajador deberá comunicarlo a la empresa en el mes anterior a aquel en que el mismo deba quedar sin efecto.

Ambas partes cumplirán en cada momento con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Protección de Datos y normativa que la desarrolle.

La dirección de la empresa entregará copia de las transferencias a la representación sindical, si la hubiere.

Artículo 101. Espacio tablón de anuncios.

En los centros de trabajo existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas, previamente, a la dirección o titularidad del centro.

Artículo 102. Información sobre los requisitos de contratación de las empresas de trabajo temporal y subcontratación de actividades.

Empresas de trabajo temporal. Los contratos de puesta a disposición celebrados con empresas de trabajo temporal servirán para cubrir actividades ocasionales de acuerdo con lo legal y convencionalmente establecido.

La realización de actividades y trabajos especialmente peligrosos para la seguridad o salud de los trabajadores, determinados reglamentariamente, no podrá ser cubierta por ETT. En tales supuestos podrán utilizarse contrataciones de duración determinada o subcontrataciones de empresas especializadas, garantizándose en todo caso la formación previa necesaria.

La empresa dará a conocer a los representantes de los trabajadores de Talgo los contratos de puesta a disposición y los contratos laborales afectados en el plazo máximo de diez días, a fin de que aquéllos puedan realizar las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de los trabajadores de las ETTs, entendiéndose por tutela el derecho a presentar a través de los representantes de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral.

En virtud de la Ley 29/1999 y 14/1994, Patentes Talgo en calidad de empresa usuaria que ocupe a trabajadores de ETT, se obliga a que el contrato de puesta a disposición garantice lo señalado en dichas normas en el sentido de que estos trabajadores percibirán las mismas retribuciones que los trabajadores de Talgo que realicen funciones idénticas o similares.

Subcontratación de actividades. De conformidad con lo establecido en el vigente artículo. 42 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la empresa concluya un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, informará a los representantes de los trabajadores sobre los siguientes extremos:

a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.

b) Objeto y duración de la contrata.

c) Lugar y ejecución de la contrata.

d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de Talgo.

e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Capítulo XI. Régimen Especial – Departamento de Circulación.

Artículo 103. Funciones y características del departamento de circulación.

Integran este departamento aquellos trabajadores que acompañan a los trenes en su recorrido y tienen como misión su control, reparación y mantenimiento.

El personal del departamento de circulación está acogido al presente convenio colectivo, en cuanto éste no se oponga a la regulación específica del departamento, que se contiene en el presente capítulo.

Los empleados adscritos al departamento de circulación que trabajen domingos y festivos en turnos de día, cumplimentarán una jornada de trabajo inferior a la establecida en 2 horas y 30 minutos, y será compensado con un día de descanso, excepto el técnico de circulación que realice sus funciones de preparación de trenes en el taller, siempre y cuando realice las 8 horas de jornada.

Las funciones, características y obligaciones específicas de este personal se recogen en el «Procedimiento de Operaciones del Técnico de Circulación».

El colectivo adscrito a este departamento deberá ser informado de todas aquellas modificaciones técnicas que afecten al tren, y cuando permanezca en taller, realizará las funciones propias del mismo, rigiéndose por las normas generales que afectan a los empleados de taller. Al mismo tiempo, efectuará cursos de formación y reciclaje con el fin de poder efectuar todo lo anteriormente expuesto.

Artículo 104. Normas sobre los gráficos de viajes del personal de circulación.

La dirección confeccionará los gráficos que regulen los viajes que deberá realizar el personal de circulación, de acuerdo con las siguientes normas:

1) Estarán incluidos en los gráficos del departamento de circulación los trabajadores necesarios para garantizar el servicio de trenes establecido (gráfico estándar), más una adecuada proporción de trabajadores, calculada estadísticamente, para cubrir en caso necesario las posibles ausencias del personal incluido en dichos gráficos por razones tales como enfermedad,

permisos por causas imprevistas, etc.

2) El orden de los servicios de trenes establecidos, que existan en cada centro de trabajo será respetado, excepto por causas justificadas organizativamente.

3) Los gráficos para el personal de circulación se confeccionarán de acuerdo con las necesidades de los centros de trabajo, oídos los representantes del comité de empresa y teniendo en cuenta las características de cada uno de dichos centros, sin perjuicio de lo señalado en los puntos anteriores. Deberán ser publicados con una antelación mínima de 15 días con carácter general, salvo los cambios de servicio o nuevos servicios a realizar cuyo conocimiento por parte de la dirección sea inferior a dicho plazo.

4) Se podrán grafiar viajes necesarios para cubrir servicios tales como, acompañamiento en pruebas, traslados de composiciones, viajes de material Talgo asignados a empresas contratistas, y todos aquellos servicios en los que sean necesarias las funciones que realiza un técnico de circulación.

5) Se grafiarán los servicios de reserva, con o sin alerta telefónica, para poder cubrir cualquier alteración del gráfico programado. El técnico de circulación que esté de servicio de reserva, con alerta telefónica, tendrá la obligación de tener el teléfono conectado, atender a las llamadas y acudir a prestar servicio, si así se le requiriese.

6) En el caso de pérdida del turno del gráfico por causas ajenas al servicio, el empleado se reincorporará a su turno lo más brevemente posible, respetándose los descansos, salvo casos de fuerza mayor.

Artículo 105. Normas para viajes del departamento de circulación.

Para el cómputo total de horas de viaje realizadas, dietas y posibles complementos, del personal adscrito al departamento de circulación será de aplicación la normativa específica del departamento de circulación o de taller, según las siguientes consideraciones:

1) Para los viajes establecidos en el gráfico del departamento de circulación (gráfico estándar), se aplicará la normativa específica del departamento de circulación: abono de horas que excedan de jornada, como horas de presencia, y abono de importe de dietas según el artículo 107 de esta norma.

2) En el caso de realización de viajes contemplados en el punto 4 del artículo anterior, se aplicará la normativa general de taller. Se exceptuarán los viajes asignados a empresas contratistas, una vez incorporados en el gráfico del departamento de circulación estándar, que se producirá a los siete días desde el inicio de su realización por parte del personal de Talgo.

3) Cuando en los viajes establecidos en el gráfico de circulación estándar, se produzca una incidencia o retraso de larga duración, que determina la anulación del servicio de viajeros, se aplicará la normativa de taller a partir de la hora establecida como deje en dicho viaje.

4) Para todos aquellos viajes que el personal del departamento de circulación haya de realizar, donde concurran las circunstancias reguladas en los artículos 46 y 51 del presente convenio, será de aplicación la normativa recogida en los mismos, salvo para las dietas y el abono de las horas de realización del servicio de los viajes incluidos en el gráfico estándar que se regirán por la normativa del departamento de circulación.

5) En los servicios de reserva de circulación con alerta telefónica, se estará a lo dispuesto en el artículo 47 del presente convenio, salvo dietas, que se regirán por las del departamento de circulación y el abono de horas extraordinarias para los viajes incluidos en el gráfico estándar.

6) En el caso de servicio en trenes nocturnos realizados en tres fechas, se considerarán tres jornadas de trabajo ordinarias diurnas, según el calendario del centro de trabajo. En el caso de que la tercera fecha fuera coincidente con un domingo o festivo, la jornada de dicho día será considerada como jornada diurna a efectos del cómputo de horas de jornada.

7) En los viajes de gráfico estándar en los que no se alcance la jornada ordinaria diaria, el defecto de la jornada diaria será compensado con las horas de presencia realizadas en exceso y todo ello en cómputo mensual.

Artículo 106. Definición de las horas del personal de circulación.

Para el cómputo de la jornada en el departamento de circulación, se distinguirán entre horas de trabajo efectivo y horas de presencia.

Horas de trabajo efectivo:

Son aquellas en las que el trabajador se encuentra a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, considerándose trabajo efectivo, entre otros supuestos, el utilizado para la realización de maniobras, carga de agua, revisiones, funciones de acoples y desacoples, y cualquier otro trabajo auxiliar que se efectúe en relación con el tren o sus pasajeros.

Horas de presencia:

Se considerarán horas de presencia, aquellas en las que el trabajador se encuentre a disposición de la empresa sin realizar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, comidas en ruta, descansos durante el tiempo de viaje, tiempos de espera en andén, tiempos de espera en los enlaces, entre otros.

Se retribuirán como horas ordinarias, las horas necesarias para completar jornada o las horas realizadas, en el caso que sean inferiores a la misma, en los casos de tener que realizar un viaje de servicio como técnico de circulación, teniendo ese día grafiado previamente un descanso, salvo si concurren las circunstancias reguladas en el artículo 46, en cuyo caso será aplicada la normativa recogida en dicho artículo, salvo para las dietas y el abono de las horas de realización del servicio de los viajes incluidos en el gráfico estándar que se regirán por la normativa del departamento de circulación.

No obstante, a decisión del trabajador, podrá sustituir el abono de las horas, por el descanso.

Horas extraordinarias:

Serán consideradas como horas extraordinarias las que deba realizar el personal de circulación entre la hora establecida como hora de deje y la hora real de deje del servicio, como consecuencia de la reparación de averías del material que tenga a su cargo o reparaciones de elementos o instalaciones que afecten a dicho material.

Así mismo, serán horas extraordinarias las horas que así estén reguladas por la normativa de taller, cuando ésta se aplique a los viajes de circulación según lo establecido en este capítulo del convenio.

Horas de descanso entre jornadas.

Las horas de descanso son las que transcurren entre el deje y la toma de servicio. Hay que distinguir si el descanso se produce fuera del lugar de residencia o dentro del lugar de residencia.

Si es fuera del lugar de residencia y el tiempo entre el deje y la toma es inferior a 6 horas, se entenderá que hay empalme de jornada.

El tiempo de descanso dentro del lugar de residencia, se establece en un tiempo mínimo de 10 horas.

Jornada en taller:

En el caso de que el personal de circulación tenga que realizar su jornada en el taller, ésta será la fijada en cada taller y el régimen a aplicar será el establecido en cada taller.

Artículo 107. Gastos de viaje y otras compensaciones.

La compensación de los gastos que deba realizar el personal de circulación por comidas, cenas y desayunos, se hará de acuerdo con las dietas que se

determinan en el anexo «F». Así mismo, se incluye en dicho anexo las compensaciones que recibirá dicho personal por la segunda y tercera noche, que deba pasar fuera de su domicilio en los viajes que determinen dicha circunstancia y la compensación de viaje completo a París.

Se percibirá la dieta correspondiente al desayuno si la salida del tren de la estación se produce antes de las 8 horas o la llegada a la misma fuese posterior a las 8 horas. Se percibirá la dieta correspondiente a la comida si la salida del tren de la estación se produce antes de las 15 horas o la llegada a la misma fuese posterior a las 15 horas. Se percibirá la dieta correspondiente a la cena si la salida del tren de la estación se produce antes de las 23 horas o la llegada a la misma fuese posterior a las 23 horas, salvo que se altere el horario normal de toma o deje por la realización de otros trabajos que sean asignados por la jefatura, o que sea necesario alargar la jornada por motivos justificados.

El alojamiento del personal de circulación será por cuenta de la empresa. Dicho alojamiento deberá reunir buenas condiciones de confort y permitir el descanso de los trabajadores.

Artículo 108. Gastos de desplazamiento.

Para el personal de este departamento que efectúa jornada en su centro de trabajo o en centros de trabajo de la empresa de la misma Comunidad Autónoma, quedan fijadas las mismas condiciones en cuanto a pluses de transporte y kilometraje, que para el resto del personal del centro.

Para la realización de servicios de viajeros que no impliquen condiciones reguladas en los artículos 46 y 47 del presente convenio, serán abonados todos los billetes de transporte público previa presentación y autorización por parte de la jefatura de circulación, desde el domicilio del trabajador, considerando 100 kilómetros entre la ida y vuelta como máximo, a la estación de toma del servicio y desde la estación dónde deja el servicio hasta su domicilio.

En los casos donde a la toma o deje del servicio no hubiera transporte público y por ello fuera necesario utilizar vehículo propio o tomar un taxi, y siempre con la autorización de la jefatura de circulación, se abonarán los Kilómetros realizados desde el domicilio a la estación, ida y vuelta, considerando 100 kilómetros entre la ida y vuelta como máximo, o la factura del taxi previa presentación de la misma.

También se abonarán los gastos de transporte público o de taxi, siempre con autorización de jefatura de circulación, cuando existan circunstancias especiales que obliguen a la utilización de dichos medios de transporte en estaciones terminales de provincias e intermedias.

Artículo 109. Limpieza de prendas de uniforme del personal de

circulación.

El personal adscrito al departamento de circulación deberá cuidar de la limpieza de su uniforme, que correrá a su cargo, excepto el importe de la limpieza de los pantalón, chaqueta y corbata, que le será reintegrado por la empresa previa presentación en su respectivo centro de trabajo de la correspondiente factura, que deberá contenerlos siguientes datos: el domicilio social de la Empresa, el C.I.F. y el I.V.A. desglosado, que se indica a continuación para conocimiento de todos:

PATENTES TALGO, S.L.

Paseo del Tren Talgo, 2.

28290 Las Matas (Madrid).

B84528553.

Capítulo XII. Igualdad de Oportunidades y no Discriminación.

Artículo 110. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las relaciones laborales en la empresa estarán presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Los derechos y condiciones establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio, ya sea en materia de clasificación profesional, condiciones de trabajo, remuneración o cualquier otra, entre trabajadores de uno y otro sexo.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a la persona de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, Patentes Talgo está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, se compromete a adoptar cuantas medidas tiendan a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que, en su caso, serán acordadas con los representantes de los trabajadores.

En el momento de la firma del convenio colectivo está en fase final la elaboración de un plan de igualdad, garantizándose a la representación legal de los trabajadores el acceso a la información sobre el contenido del plan de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Todos los valores económicos recogidos en los anexos son los vigentes a 31 de diciembre de 2009.

Anexo A. Condiciones Económicas.

Artículo 38. Retribuciones.

G.P.I	Nivel I	Salario Entrada:	11.823,98€
			15.906,66€
		Salario Posicionamiento:	18.027,52€
	Nivel II	Salario Posicionamiento:	21.208,88€
G.P.II	Nivel III	Salario Posicionamiento:	23.594,76€
	Nivel IV	Salario Posicionamiento:	27.836,62€
G.P.III	Nivel V	Salario Posicionamiento:	31.813,18€
	Nivel VI	Salario Posicionamiento:	34.994,54€
	Nivel VII	Salario Posicionamiento:	39.236,26€

Artículo 39. Prima presentismo.

Cuantía trimestral para el personal con horario flexible: 57,02 €.

Cuantía trimestral para el personal con horario fijo: 79,56 €.

Artículo 43. Plus por maniobras.

6,05 euros por cada día y por provincia.

Artículo 44. Complemento por acople diario.

4,86 € por día en que se realizan enganches en Las Matas I.

94,26 € por mes en Barcelona.

Artículo 45. Prima de Navidad.

20,75 €.

Artículo 46. Llamada por incidencias en trabajos de mantenimiento.

Por llamada por incidencias: 37,62 €.

Por utilización del transporte público: 7,51 €.

Por compensación comida o cena: 10,41 €.

Precio kilómetro: 0,32 €.

Artículo 47. Complemento económico por servicio de alerta telefónica, en trabajos de mantenimiento.

Por día de alerta telefónica: 32,71 €.

Por compensación comida o cena: 10,41 €.

Por utilización del transporte público: 7,51 €.

Precio kilómetro: 0,32 €.

Anexo B. Condiciones de Trabajo.

Artículo 22. Jornada de trabajo.

La jornada por cómputo anual será de 1.770 horas de trabajo efectivo.

Artículo 24. Jornada de trabajo sábados, domingos y festivos.

Prima fin de semana en sábado: 40,84 euros.

Prima fin de semana en domingo o festivo: 95,33 euros.

Descuento en la prima de sábado por cada hora no trabajada: 5,10 euros.

Descuento en domingo o festivo por cada hora no trabajada: 11,91 euros.

Noche del sábado (noche que comienza el viernes): 25,55 euros.

Noche del domingo (noche que comienza el sábado): 25,55 euros.

Noche de festivo (noche que comienza la víspera del festivo): 25,55 euros.

A la cantidad señalada para el turno de noche en sábado, domingo o festivo, en jornada de siete horas, se le descontará por cada hora no trabajada el 14,29%, si la jornada fuera de 7,25c, se descontará un 13,79% por cada hora no trabajada, y si la jornada nocturna fuera de 8 horas, se descontará un 12,50% por cada hora no trabajada.

La prima por trabajo imprevisto en sábados, domingos y festivos será de 18,83 € por día trabajado no grafiado.

Artículo 25. Horas extraordinarias.

Grupo Profesional	Nivel	Hora Extraordinaria
G. P. I	1	14,59 €
	2	15,67 €
G. P. II	3	16,77 €
	4	18,49 €
G. P. III	5	19,65 €
	6	19,65 €
	7	19,65 €

Artículo 26. Nocturnidad.

Grupo Profesional	Nivel	Hora Nocturnas
G. P. I	1	3,93 €
	2	4,35 €
G. P. II	3	4,80 €
	4	4,91 €
G. P. III	5	5,32 €
	6	5,32 €
	7	5,32 €

Artículo 27. Bolsa de vacaciones.

El valor de la bolsa de vacaciones es de 363,15 €.

Artículo 38. Limpieza adicional.

12,42€ por hora empleada en estos trabajos en los centros de trabajo de Irún y Bilbao.

Anexo C. Condiciones en Materia de Empleo y Formación.

Artículo 17. Uso de medios técnicos e informáticos de la empresa.

Normas de uso por los empleados de los medios técnicos e informáticos propiedad de Talgo.

1. Introducción.

Patentes Talgo, de aquí en adelante la empresa, provee a sus empleados con unos determinados medios técnicos e informáticos, instrumentos de trabajo propiedad de la empresa. Entre estos medios se incluyen los equipos informáticos o telefónicos, los programas y sistemas informáticos que facilitan el uso de las

herramientas informáticas, el acceso a cualquier tipo de red informática (a título meramente enunciativo Internet, Extranet o Intranet), en adelante «la red de TALGO», así como la utilización de un buzón de correo electrónico/e-mail o de cualquier otro medio de comunicación y/o de gestión de datos que TALGO ponga en cada momento a disposición de sus empleados para la realización de la prestación de servicios objeto de la actividad laboral en la entidad.

2. Objetivos.

Las presentes normas de uso tienen por objeto garantizar el buen uso de los medios técnicos e informáticos propiedad de TALGO.

3. Motivos.

La introducción de las nuevas tecnologías de la información en el seno de la entidad, incrementa exponencialmente los riesgos que se pueden generar ante cualquier eventual revelación de información, fuera del entorno de la empresa. Este aspecto es esencialmente significativo en un entorno de negocio como el de TALGO, en donde el contenido de nuestra actividad es sensible, y por tanto, pudiera ser auditable. En consecuencia, considerado el carácter sensible y estrictamente confidencial de las operaciones que se realizan en el seno de la empresa, y con el fin y firme propósito de garantizar tal información. TALGO, tiene un interés empresarial en auditar y controlar la utilización por parte de los empleados de las herramientas informáticas y de comunicación existentes en el seno de la empresa.

4. Ámbito de aplicación.

Las normas incluidas en el presente código serán de aplicación a todos los empleados de TALGO que tengan acceso y hagan uso de medios técnicos e informáticos, con independencia de su ubicación geográfica y de las funciones que le hayan sido encomendadas. En consecuencia, las reglas estipuladas en el presente código resultan de aplicación a todos los centros de trabajo de TALGO, y a la totalidad del personal de alta en los mismos.

5. Utilización de los equipos informáticos (hardware).

Principios Generales:

5.1 Todos los equipos informáticos facilitados a los empleados son propiedad de TALGO, quien pone a disposición de los empleados los medios y equipos informáticos (hardware) para la realización de su prestación de servicios laborales. Consecuentemente, estos medios no son idóneos para un uso personal o extraprofesional más allá de lo permitido por las reglas del presente código de conducta.

5.2 No es posible alterar los equipos informáticos ni conectar otros (asistentes personales, impresoras, reconocedores de voz, módems, etc.) a iniciativa del empleado, sin contar con la autorización expresa y supervisión del Departamento de Sistemas de Información.

5.3 Informática. Las normas establecidas en el presente capítulo son de aplicación tanto a los equipos informáticos fijos (desk tops) como a los equipos informáticos portátiles (laptots) a los que los empleados pudieran eventualmente tener acceso, así como a cualquier otro instrumento de transmisión telemática que se pueda poner a disposición de los empleados.

5.4 Con respecto a estos últimos, es preciso recordar que el empleado que tenga a disposición equipos informáticos portátiles (pc, pda, etc...) debe extremar su precaución cuando haga uso de los mismos o los transporte fuera de las instalaciones de TALGO.

El contenido del ordenador portátil puede ser altamente confidencial, por lo que deben adoptarse todas las precauciones para evitar la pérdida o sustracción del mismo y debe darse aviso inmediatamente al Departamento de Sistemas de Información en caso de producirse alguna de estas situaciones.

5.5 TALGO pone a disposición de los empleados los medios informáticos y técnicos adecuados para la realización de sus funciones mientras se mantenga vigente la relación laboral. A partir de la finalización de la colaboración con TALGO, no se podrá tener acceso a la red interna de TALGO, los equipos informáticos y consiguientemente a los archivos incluidos en los mismos.

6. Utilización de los programas y de los archivos informáticos (software).

Principios Generales:

6.1 El software, los archivos, programas y documentos informáticos instalados o contenidos en la red de TALGO, así como en otro tipo de herramientas informáticas (disquetes, CD-Roms, etc.) deben ser utilizados con una finalidad profesional, sin que sean idóneos, por consiguiente, para un uso personal o privado, salvo autorización expresa del Departamento de Sistemas de Información.

6.2 Es política de TALGO evitar cualquier tipo de actuación a través de los equipos informáticos y de telecomunicaciones puestos a disposición de los empleados que pueda considerarse como acoso o intimidación en el trabajo. Por consiguiente, no se deben, entre otras actuaciones, instalar o visualizar salvapantallas, fotos, vídeos, animaciones, y/o cualquier otro medio de reproducción o visualización de contenido ofensivo o atentatorio contra la dignidad de la persona, y en especial, de contenido sexual.

6.3 La instalación de programas informáticos debe realizarse siempre con autorización previa y bajo la supervisión de Sistemas de Información. Debe advertirse que la utilización de programas informáticos sin la debida autorización puede ser constitutivo de responsabilidades de distinto orden, y que el empleado puede incurrir asimismo en responsabilidad.

6.4 Las cláusulas 6.2 y 6.3 anteriores serán de aplicación también, y especialmente, a programas enviados a través del correo electrónico que requieran instalación en los equipos informáticos de TALGO o que sean susceptibles de instalación a través de Internet. En particular, la presente cláusula se aplica a la instalación de software relativo a juegos o a la instalación de programas de música u otros similares, para los que no se hayan obtenido los correspondientes permisos.

Seguridad en los programas y archivos informáticos:

6.5 Ante el riesgo de que archivos o programas procedentes de fuentes no conocidas causen un virus en el sistema informático de TALGO, el programa antivirus instalado se ejecutará automáticamente para comprobar la ausencia de virus en los programas y archivos instalados en la red. No obstante, dado que estos programas antivirus no eliminan por completo el riesgo de generar y propagar un virus informático, se ruega tener la máxima diligencia a la hora de ejecutar archivos procedentes de fuentes no conocidas.

Finalización de la relación laboral con TALGO:

6.6 Como hemos expuesto con anterioridad, TALGO pone a disposición de los empelados los medios informáticos y técnicos adecuados para la relación de sus funciones mientras se mantenga viva la relación laboral. En su virtud, si un colaborador finaliza su relación con TALGO, el mismo deberá dejar intactos todos los archivos y documentos que hayan tenido un fin profesional o productivo.

6.7 En el supuesto de que existan archivos de carácter personal, se procederá a la eliminación de los mismos, bajo la supervisión de los servicios técnicos de la entidad.

Facultad de revisión:

6.8 TALGO se reserva la facultad de revisar periódicamente, a través de los servicios técnicos, los archivos y contenidos elaborados por cada empleado y almacenados en la red telemática local de TALGO, así como el contenido del disco duro del equipo informático que sea utilizado por los empleados en el desempeño de sus funciones.

Las mencionadas revisiones se efectuarán siempre por parte de los servicios técnicos de la empresa, o por las personas que se designe expresamente al

efecto.

7. Uso del correo electrónico o e-mail.

Correo electrónico empresarial o profesional:

7.1 Como regla general, TALGO suministra a cada uno de los empleados que lo necesiten una dirección individual de correo electrónico empresarial, dentro del dominio TALGO. Es política de TALGO hacer un buen uso del correo electrónico o e-mail de conformidad con las normas y reglas del presente código.

7.2 El correo electrónico o e-mail puesto a disposición de los empleados de TALGO es un instrumento básico destinado a la prestación de los servicios profesionales y una herramienta cuyo buen uso contribuye a mejorar nuestra actividad diaria. Es propiedad de TALGO, y como tal, debe ser utilizado con tales fines profesionales.

7.3 El trato confidencial que requiere la relación entre TALGO y sus clientes, potenciales clientes, proveedores, profesionales, empleados, etc., implica necesariamente la utilización de los medios de comunicación más apropiados en relación con la naturaleza de la comunicación a realizar. Esta misma razón implica necesariamente que el contenido de las comunicaciones pueda ser auditable por parte de los servicios técnicos de TALGO.

7.4 En ningún caso puede hacerse uso de los correos electrónicos puestos a disposición de los empleados, o de la conexión a Internet a través de los servidores de la empresa para proceder al envío de mensajes ilegales, ilícitos, ofensivos, atentatorios contra la dignidad humana, contra los derechos fundamentales, contra la propia entidad o que sean susceptibles de ser considerados como delito.

7.5 Se prohíbe expresamente la interceptación y/o uso no autorizado del correo electrónico o e-mail de otros empleados o usuarios del sistema informático de TALGO.

Finalización de la relación laboral:

7.6 El empleado tiene acceso al correo electrónico mientras permanezca vigente su relación laboral con TALGO. En el momento de la extinción de la relación laboral, se interrumpirá el acceso al buzón de correo profesional puesto a disposición del empleado cuya relación laboral se haya extinguido. Con el objeto de salvaguardar la continuidad en las relaciones con los clientes de TALGO, los servicios técnicos podrán acceder al buzón para reenviar los mensajes profesionales a aquellos empleados que se determine dentro de cada centro o departamento.

Facultad de revisión:

7.7 TALGO se reserva la facultad de revisar periódicamente el contenido del correo electrónico empresarial o profesional asignado a cada colaborador para el desempeño de sus funciones laborales.

8. Entrada en vigor y vigencia.

El contenido del presente código de conducta es de obligatorio cumplimiento para todos los empleados de TALGO.

Su contenido se mantendrá en vigencia hasta tanto no sea modificado o reemplazado por otro. El código vigente estará en cada momento a disposición de los empleados en la red interna de Talgo, comunicándose oportunamente la publicación de nuevas versiones.

Artículo 19. Formación.

Precio por ayuda de comida: 10,41 €.

Precio Kilómetro: 0,32 €.

Artículo 20. Becas de estudio.

La menor de las cantidades por programa formativo del 75% del costo ó 7.279,70 €

Anexo D. Desplazamientos.

Artículo 49. Dietas de viaje.

	Alojamiento	Comida o Cena	Desayuno	Viaje nocturno
Todas las categorías nacional	43,32 €	26,00 €	8,66 €	34,67 €
Todas las categorías internacional	65,01 €	39,00 €	12,99 €	34,67 €

Artículo 54. Medios de transporte (viajes en automóvil).

El precio por kilómetro, que será abonado en nómina, será de 0,32 €. Hasta 0,19 euros estarán exentos de impuestos, el resto estarán gravados con el I.R.P.F. personal correspondiente.

El coste del combustible por kilómetro será de 0,12 €

Artículo 55. Normalización de los kilómetros.

Tabla con la normalización de kilómetros.

Trayecto	Kilómetros
Atocha – Fuencarral	22
Chamartín – Fuencarral	10
Las Matas I – Atocha	28
Las Matas I – Chamartín	26
Las Matas I – Fuencarral	30
Las Matas I – Las Rozas (por Carrefour)	3
Las Matas I – Las Rozas (vía de servicio)	7
Las Matas I – Las Matas II (vía de servicio o camino)	3
Las Matas I – Majadahonda	8
Las Matas I – Villalba	20
Las Matas II – Las Matas I (vía de servicio)	7
Las Matas II– Las Rozas	5
Las Rozas – Chamartín	20
Las Rozas – Las Matas I	3
Las Rozas – Las Matas II	4
Villalba – Atocha	48
Villalba – Chamartín	44

Anexo E. Beneficios Sociales.

Artículo 56. Anticipos.

Anticipos sin interés.

Anticipo normal. Se establece por una cuantía mínima de 1.679,05 €, con un saldo máximo a mantener de 30.050,61 €.

Anticipo por gastos extraordinarios. Se establece por una cuantía máxima de 5.683,13 €.

Anticipo para la compra de vivienda sin interés. Se establece por una cuantía máxima de 8.399,18 €, con un saldo máximo a mantener de 240.404,84 €.

Anticipos con interés.

Anticipo con interés para la compra de vivienda habitual del trabajador. Se establece por una cuantía máxima de 12.806,71 €.

Anticipo con interés para arreglo de vivienda habitual del trabajador. Se establece por una cuantía máxima de 5.683,13 €.

Artículo 59. Ayuda por discapacidad física, psicológica o sensorial.

255,03 € al mes.

Artículo 62. Fondo social.

La aportación mensual por trabajador será de 6,13 €.

Artículo 63. Ayuda de comida por prolongación de jornada por emergencia.

10,41 €.

Artículo 64. Ayuda por comida en centros de trabajo que no dispongan de comedor de empresa.

10,41 €.

Artículo 65. Ayuda por comida en centros de trabajo que dispongan de comedor de empresa.

10,41 €.

Artículo 66. Subvención por comida en centros con comedores de empresa.

Barcelona: 1,64 €.

Las Matas I: 2,74 €.

Las Matas II: 2,88 €.

A la parte abonada por el trabajador en el Centro de Las Rozas, se descontará 0,60 € en sustitución del plus por días sin accidente

Artículo 67. Ayuda por desayunos y equivalentes por la Empresa.

Centros de Barcelona, Las Matas I y II y Rivabellosa: 0,38 €.

Ayuda por desayuno en centros de trabajo que no dispongan de comedor de empresa 1,49 €.

Artículo 68. Servicio de autobuses.

Ruta 1: Leganés-Alcorcón-Pinar-Las Matas		
Leganés.	Avda. La Mancha.	5,30
	Frente al Parque de los Olivos.	

Madrid.	Calle Alfredo Aleix, 4.	5,36
	Esquina a calle Rafael Finat.	
	Camino de las Cruces.	5,38
	Tapia Colegio Amoros.	
	Avda. Aviación.	5,41
	Frente a depósito de butano.	
	Avda. Aviación.	5,45
	Frente Regimiento Artillería 71.	
Alcorcón.	Calle Cáceres, 2.	5,51
	Esquina a calle Cisneros.	
	Los Cantos (edificio Mercadona) .	5,54
	Esquina a calle Mayor.	
	Polvoranca, 27.	5,58
	Esquina a calle Matadero.	
	Cantarranas (colegio Ramón y Cajal) .	6,00
	Esquina a Avda. Leganés.	
	Avda. Lisboa (polideportivo Parque Lisboa) .	6,02
	Esquina a calle Porto Cristo.	
	Avda. Lisboa (marquesina bus) .	6,04
	Esquina a calle Carballino.	
Las Rozas.	Estación Renfe El Pinar.	6,20
	Centro de Las Matas I.	6,25
	Centro de Las Matas II.	6,30
Ruta 2: Fuenlabrada-Móstoles-Las Matas		
Fuenlabrada.	Avda. Cantabria (frente a Instituto Jovellanos).	
	Esquina a calle Móstoles.	5,20
	Avda. de Pablo Iglesias (rotonda).	
	Esquina a Avda. Tolerancia.	5,27
Móstoles.	Simón Hernández, 92.	
	Esquina a calle Carlos V.	5,30
	Simón Hernández (Cruz Roja).	
	Esquina calle las Palmas.	5,32
	Las Palmas, 56.	
	Esquina a calle Desarrollo.	5,36
	Reyes Católicos, 2.	
	Esquina Camino Humanes.	5,37
	Avd. La Constitución (Frente a Champion).	
	Avd. Portugal.	5,40

	Avd. Portugal (MERCADONA).	
	Esquina Avd. Alcalde Móstoles.	5,42
	Paseo de Goya, 24.	
	Esquina a calle el Greco.	5,45
	Velazquez,18.	
	Esquina calle del Gran Capitán.	5,46
	Glorieta Oeste (marquesina de Bus).	5,47
	Avd. Abogados de Atocha.	
	Esquina escuela Oficial de Idiomas M-856.	5,49
Villaviciosa.	La Cueva, 7.	
	Esquina a calle Goya.	5,55
Boadilla.	Cuartel de la guardia civil.	6,03
Las Rozas.	Centro de las Matas I.	6,25
	Centro de las Matas II.	6,30
Ruta 3: Madrid-Pozuelo A- Majadahonda-Las Matas		
Madrid.	Puerta del Ángel (Marquesina Bus).	5,27
	Paseo de Extremadura (Glorieta comercial).	
	Antes del paso Inferior Ctra. Extremadura.	5,32
	Higueras.	
	Metro Lucero.	5,35
	Concejal Fco. José Jiménez (glorieta).	
	Esquina Barberan y Collar (frente al Parque).	5,39
	Camarena (pista patinaje sobre Hielo).	
	Esquina calle Illescas.	5,43
	Plaza Aluche (Parada Bus).	
	Bajo Puente de Metro.	5,45
Pozuelo A.	Cirilo Palomo, 3.	
	Esquina a calle Sagunto.	5,57
	Plaza del Padre Valles, 2.	6,00
	Campomanes, 55.	
	Esquina Ctra. Majadahonda.	6,01
Majadahonda.	Plaza Colon (Casa la Cultura).	
	Esquina a calle Santa Bárbara.	6,07
	Avda. Reyes Católicos, 2.	
	Esquina a calle Doctor Calero.	6,09
Las Rozas.	Avda. de España.	
	Frente Cuartel Guardia Civil.	6,13
	Calle Real, 1.	

	Esquina a calle Dr. Toledo.	6,17
	Calle Dr. Toledo (parada Bus).	
	Los Arcos.	6,20
	Centro de las Matas I.	6,25
	Centro de las Matas II.	6,30
Ruta 4: Villaverde-Madrid-Aravaca-Pozuelo E.–Las Matas		
Villaverde.	Avda. San Martín de la Vega (gimnasio Manhattan).	
	Cruce calle Concepción de la Oliva.	5,20
Madrid.	Avda. de Andalucía (Instituto E. Tierno Galván).	
	Cruce Avda. de los Poblados.	5,23
	Glorieta Beata María Ana de Jesus, 2.	
	Esquina a calle Guillermo de Osma.	5,34
	Glorieta Marqués de Vadillo (colegio).	5,39
	Puerta Toledo (edificio ICONA).	
	Esquina avda. R. Católicos.	5,42
	Comienzo Cuesta San Vicente (jardines Sabatini).	5,47
	Estación RENFE del Norte.	5,50
	Avda. Valladolid, 68.	
	Antes tomar puente de los Franceses.	5,51
Aravaca.	Glorieta Río Záncara (marquesina Bus).	6,00
	Golondrina, 13.	
	Esquina a Avda. la Galaxia.	6,02
	Glorieta Sierra Paramera (marquesina Bus).	6,04
Pozuelo E.	Gasolinera BP.	6,08
	Puente inferior Ferrocarril (Centro Salud).	6,10
Las Rozas.	Centro de las Matas I.	6,25
	Centro de las Matas II.	6,30
Ruta 5: Madrid-Las Matas		
Madrid.	Avenida de la Albufera, 12.	
	Metro P. Vallecas.	5,25
	Avenida de la Albufera, 112.	
	Metro Portazgo.	5,28
	Avenida de la Albufera, 250.	
	Esquina a Avda. Pablo Neruda.	5,30
	Calle Fuente Carrantona.	
	Metro Pavones (marquesina Bus).	5,33
	Calle ‘Hermanos García Noblejas (marquesina Bus).	

	Esquina Arcentales.	5,41
	San Romualdo (casa de la moneda).	
	Antes de cruzar calle Alcalá.	5,44
	Glorieta Ricardo Velázquez Bosco (marquesina Bus).	
	Esquina a calle Marquesado de Santa Marta.	5,46
	Glorieta Mar de Cristal (frente CARREFOUR).	5,52
	Gran Vía de Hortaleza, 63.	
	Esquina a calle Puerto Príncipe.	5,53
	Avda. Monforte de Lemos.	
	Esquina a Paseo de la Castellana.	6,03
	Avda. Monforte de Lemos (a la altura la Vaguada).	
	Esquina a calle Ginzo Limia.	6,05
	Avda. Monforte de Lemos (Policía Municipal).	
	Esquina Avda. de Betanzos.	6,07
Las Rozas.	Centro de las Matas I.	6,25
	Centro de las Matas II.	6,30

Artículo 69. Plus de transporte.

Plus por día completo ida y vuelta: 7,51 €.

Medio plus por salida o entrada sin servicio de autobús: 3,75 €.

Artículo 70. Asignación por matrimonio y nacimiento de hijos.

La asignación por matrimonio será de 36,06 €.

La asignación por nacimiento de hijo será de 18,03 €.

Anexo F. Departamento de Circulación.

Artículo 107. Gastos de viaje y otras compensaciones.

	Comida o Cena	Desayuno
Dietas España y Portugal.	13,29 €	1,94 €
Dieta Internacional.	18,15 €	3,11 €
Complemento segunda noche en trenes cama.	5,72 €	
Complemento segunda noche en trenes butaca.	10,83€	
Complemento tercera noche.	11,41 €	

Complemento dieta del personal de circulación de Barcelona, para los viajes a París completo (ida y vuelta).	9,43 €
Complemento dieta del personal de circulación de Las Matas I para los viajes a París completo (ida y vuelta), utilizando el servicio de restauración a bordo sin coste para el empleado.	16,37 € I

Anexo G. Seguridad y Salud Laboral.

Política sobre los riesgos causados por el abuso de alcohol y drogas en el ámbito laboral.

La empresa, considera que el abuso en el consumo de alcohol y/o drogas puede perjudicar el buen desarrollo del trabajo y constituir una seria amenaza para la seguridad, la salud y la productividad.

Queda prohibido para todos los empleados, contratistas y visitantes, el consumo, distribución, promoción o venta de alcohol y/o drogas en cualquiera de sus formas y en cualquiera de las instalaciones de la Compañía incluidos comedores, cafeterías, etc. También se incluye en este concepto de instalaciones los trenes, estaciones de ferrocarril, intercambiadores y cualquier otra instalación donde se presten servicios por los trabajadores de Talgo.

Se solicitará a todos los Contratistas que trabajen para o por cuenta de la Empresa, que se aseguren de que sus empleados no contravengan lo expuesto, en el transcurso de sus actividades para la Compañía o en los centros de trabajo de la misma.

La Empresa entiende que la dependencia de alcohol y/o drogas es un problema corregible, por lo que todo empleado que padezca de estas adiciones deberá tratar de buscar una solución médica, apoyándose en el Servicio Médico en donde se le establecerá un programa de ayuda, una vez diagnosticado el problema.

Sólo la Empresa ejercería acciones disciplinarias si el trabajador se negara a recibir ayuda y continuara consumiendo alcohol y/o drogas, en la medida en que la drogodependencia es un riesgo, no solamente para el afectado, sino también, para el resto de los compañeros y para la Empresa misma, y ésta debe adoptar las medidas necesarias para evitarlo.

En los reconocimientos médicos anuales se someterá al análisis de control de alcohol y/o drogas a los trabajadores incluidos en la Orden Ministerial FOM/2520/2006 de 27 de julio, a los que realicen el manejo de carretillas elevadoras, puentes grúa y/o conducción de vehículos. Así mismo, estos colectivos de trabajadores mencionados se verán sometidos a controles de detección de consumo de alcohol y/o drogas después de que se hayan visto involucrados en algún incidente o accidente laboral, o que, durante el desempeño

de su trabajo su estado constituya una situación de riesgo evidente.

En el reconocimiento médico de ingreso, podrá establecerse la investigación del consumo de alcohol y drogas.

Se respetará la confidencialidad de los datos individuales de cada trabajador.

Anexo H. Conceptos sujetos a revisión salarial sin retroactividad.

Los conceptos salariales que se enumeran a continuación serán revisados, anualmente, con el IPC previsto, sin que quepa aplicar el IPC real con carácter retroactivo.

El valor definitivo se obtendrá aplicando al valor base (precio del concepto antes de aplicar el IPC previsto) del año anterior el IPC real del año anterior, más el IPC previsto, publicado para el año actual.

Art. 19. Ayuda de comida para formación.

Art. 20. Becas de estudio.

Art. 24. Prima por jornada en sábados, domingos, festivos.

Art. 27. Bolsa de vacaciones.

Art. 44. Complemento acople y desacople.

Art. 46. Complemento económico por atención de llamadas por incidencias en trabajos de mantenimiento.

Art. 47. Complemento económico por servicio de alerta telefónica en trabajos de mantenimiento.

Art. 48. Precio por kilómetro.

Art. 49. Dietas.

Art. 56. Anticipos (no los saldos).

Art. 59. Ayuda por discapacidad física, psicológica o sensorial.

Art. 62. Fondo social.

Art. 63, 64, 65: Ayuda por comida.

Art. 67. Ayuda por desayunos y equivalentes.

Art. 69. Plus transporte.

Art. 106.Gastos de viaje y compensación (circulación).

Anexo I. Conceptos no sometidos a revisión salarial.

Art. 42. Plus por días sin accidente.

Art. 45. Prima de Navidad.

Art. 56. Saldo de los anticipos.

Art. 70. Asignación por matrimonio y nacimiento de hijos.