

automática. Detectores portátiles. Comprobación de las eficacias y funcionamiento. Bombas volumétricas. Analizadores.

11. Equipos móviles. Mangas y mangotes. Cuidados, limpieza, secado y pruebas. Recorrido de mangas. Cuidados, inspección y mantenimiento de las boquillas, derivaciones, mezcladores y acoples.

12. Extintores portátiles. Atenciones a la situación, soporte, señalización, conservación y acceso al extintor. Componentes de los distintos tipos de extintor y agente extintor utilizado. Cuidado, inspección, mantenimiento y recarga de los extintores.

13. Equipos de apoyo personal. Linternas. Equipos de comunicaciones. Equipos de primeros auxilios. Equipo resucitador.

14. Equipos de protección personal. Equipo Respiratorio Autónomo (ERA). Componentes. Máscaras faciales. Recarga de los ERA. Compresores de aire respirable. Pruebas de eficacia de los componentes del equipo. Elementos filtrantes.

15. Componentes, limpieza, cuidados, inspección y mantenimiento de trajes de penetración en llamas, de aproximación, de intervención, de protección química.

16. Cinturones de seguridad. Guantes de protección física y química. Cascos de seguridad. Calzado de seguridad. Gafas de protección física y química.

17. Mantenimiento de las características de las vías de evacuación. Iluminación de emergencia. Señalizaciones especiales. Grado de libertad y uso del sistema de cierre e incomunicación. Cierres a control remoto. Medios de comunicación. Comprobación de los componentes. Inspección y mantenimiento del sistema.

18. Inspección, cuidados y mantenimiento de los sistemas de evacuación y abandono. Botes salvavidas y equipamiento. Bolsas salvavidas y equipamiento. Sistemas de puesta a flote de los equipos.

19. Equipos de salvamento personales. Cuidados, inspección y mantenimiento de aros, chalecos, trajes de inmersión.

20. Cuidados y atenciones a los equipos de comunicación internos y externos al buque.

COORDINACIÓN EN EL SALVAMENTO Y RESCATE MARÍTIMO

Temario:

1. Estudio y análisis del Plan Nacional de Salvamento. Objetivos generales y específicos del Plan. Estructura de los planes de acción. La estructura y medios del Plan: El CNSC y los CRCS.

2. Sistemas actuales y de futura implantación para la comunicación de siniestros marítimos. INMARSAT, NAVTEX.

3. Desarrollo de los contenidos del IMGSAR. Eficacia de los sistemas actuales.

4. Casuística y estudio estadístico de las situaciones de abordaje, varada, inundación, hundimiento. Procedimientos de actuación ante esas emergencias. Equipos y metodología de utilización.

5. Metodología y procedimientos organizativos de las asistencias disponibles. Prioridades. Aplicaciones. Características y equipamiento de los remolcadores. Operatividad y zonas de influencia. Uso de helicópteros, remolcadores, lanchas de salvamento y otros medios. Planes generales de actuación.

6. Acciones propias del buque accidentado. Coordinación con las ayudas externas. Procedimientos operacionales y medidas preparatorias.

7. Medios de lucha contra la contaminación: Preventivos y de control. Técnicas de intervención y lucha. Coordinación de la asistencia.

8. Equipos y métodos para la limpieza, contención, eliminación y neutralización de derrames contaminantes.

PREVENCIÓN Y RESOLUCIÓN DE CRISIS EN BUQUES DE PASAJE

Temario:

1. Tipos de agresión en los buques. Tipos y grupos de agresores. Vulnerabilidad de los buques frente a la agresión.

2. Terrorismo internacional, nacional o regional. Análisis y cuantificación. Delincuencia organizada. Vandalismo. Altercados por grupos limitados. Altercados en contagio. Causas. Incrementos. Limitaciones.

3. Planes de previsión y reacción: Riesgos naturales. Incendios. Explosiones. Accidentes. Intoxicaciones. Enlaces y apoyos. Atentado o secuestro individual, colectivo o indiscriminado.

4. Información e investigación interior. Objetivos. Frecuencias y medios. Apoyos técnicos. Compartimentación. Definición de zonas. Señalización. Protección. Garantías. Control de accesos. Modelos. Equipos. Garantías. Vigilancia. Control. Centralización. Plan de seguridad integral. Equipo de intervención.

5. Comité de crisis. Composición. Funciones y poderes. Medios y objetivos. Modalidades de trabajo. Apoyo y enlaces de crisis. Fuerzas de seguridad del Estado. Policías autonómicas y locales. Protección Civil. Equipos especiales. Centros de información. Centros de asistencia. Unidades privadas de seguridad. Relaciones con los medios de comunicación.

6. Confección de un plan de seguridad. Resolución de una incidencia. Toma de decisiones. Órdenes para la ejecución. Equipo de intervención. Apoyos. Situación de crisis. Formación del comité. Documentación. Apoyos. Resoluciones. Ejecución.

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

20049 *ORDEN de 17 de julio de 1992 por la que se rectifica la Orden de 23 de marzo de 1991, por la que se resuelven los expedientes de modificación de los conciertos educativos de los Centros docentes que se indican.*

Este Ministerio ha dispuesto:

Primero.-Modificar la relación C de la Orden de 23 de marzo de 1991 («Boletín Oficial del Estado» de 2 de abril) por la que se resuelven los expedientes de modificación de los conciertos educativos de los Centros que se indican, en el sentido que se indica en el anexo de esta Orden.

Segundo.-Esta Orden se notificará al titular de la Escuela Familiar Agraria «La Grajera», de Logroño (La Rioja), y contra la misma podrá el interesado interponer recurso de reposición previo a la vía contencioso-administrativa ante el excelentísimo señor Ministro de Educación y Ciencia en el plazo de un mes, a contar desde la notificación de la Resolución.

Madrid, 17 de julio de 1992.

PEREZ RUBALCABA

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Educación e Ilmo. Sr. Subsecretario de Educación y Ciencia.

ANEXO

Relación C: Formación Profesional de Primer Grado

Resolución sobre modificación de los conciertos educativos según lo dispuesto en el artículo 46 del Reglamento de Normas Básicas sobre Conciertos Educativos, aprobado por Real Decreto 2377/1985, de 18 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» del 27), y en la Orden de 28 de diciembre de 1988 («Boletín Oficial del Estado» del 30), por la que se dictan normas para la aplicación del régimen de conciertos educativos a partir del curso académico 1989-90. (Expedientes incoados de oficio.)

Resolución para el curso 1991-92:

Número de Código (La Rioja): 26001602. Denominación: E. F. A. La Grajera. Localidad: Logroño. Unidades concertadas 1990-91: 3 Ind/Agr. Unidades: 2 Ind/Agr. Observ.: (2) y (5).

(2) La matrícula del Centro y la relación Profesor-alumnos del mismo, según lo dispuesto en el artículo 16 del Reglamento de Normas Básicas sobre Conciertos Educativos y en el punto 2 de la Resolución de la Dirección General de Centros Escolares por la que se determina la relación Profesor-alumnos en Centros concertados sólo justifica concierto para las unidades que se indican.

(5) El Centro deberá observar estrictamente la ordenación académica en vigor (artículo 14 del Reglamento de Normas Básicas sobre Conciertos Educativos). En la explotación familiar se realizarán las clases prácticas de acuerdo con el horario que previamente apruebe la Administración.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

20050 *RESOLUCION de 28 de julio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Patentes Talgo, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del III Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Patentes Talgo, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 6 de marzo de 1992 de una parte por los designados por la

Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por las Secciones Sindicales A.T.T. y U.G.T., en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 28 de julio de 1982.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

III CONVENIO COLECTIVO DE «PATENTES TALGO, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPÍTULO PRIMERO

Ambitos de aplicación

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

Artículo 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio afecta a todo el personal empleado en «Patentes Talgo, Sociedad Anónima».

Queda excluido de su ámbito el personal con categoría de Dirección y Subdirección, a no ser que el contrato de estos últimos haga referencia expresa a este Convenio, en cuyo caso les será de aplicación.

Artículo 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor en la fecha que acuerden las partes, independientemente del día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1995, excepto para las revisiones económicas recogidas en el Anexo T, que tendrán una vigencia anual. No obstante, los aspectos económicos retrotraerán sus efectos desde primero de enero.

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

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

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

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

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

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

Artículo 5.º *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 de absorción por las mejoras, que en dichos casos pudieran proceder.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

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

En el supuesto de que se delegasen facultades directivas, esta delegación se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente

conocida, tanto por los que reciban dicha delegación, como por los que después sean destinatarios de las órdenes emitidas.

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

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

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

Artículo 7.º *La organización del trabajo se extenderá, entre otras, a las cuestiones siguientes:*

A) La determinación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas), para que el trabajador pueda alcanzar al menos el rendimiento normal o mínimo, exigible de conformidad con lo que se dispone en el artículo 1.º del presente Convenio.

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

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

D) La distribución del personal con arreglo a lo previsto en la legislación laboral vigente.

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

F) Fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribución que correspondan a los trabajadores, de manera que puedan ser comprendidas con facilidad.

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

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

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

Por sistema de organización científica y racional del trabajo, hay que entender el conjunto de principios de organización y racionalización del mismo y, en su caso, de retribución incentivada, de normas para su aplicación, y de técnicas de medición del trabajo y de valoración de puestos.

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

A) Racionalización, descripción y normalización de tareas.

B) Análisis, valoración, clasificación y descripción de los trabajos correspondientes a cada puesto o grupos de puestos de trabajo.

C) Análisis y fijación de rendimientos normalizados.

D) Asignación de los trabajadores a los puestos de trabajo, según sus aptitudes.

E) En la orden de fabricación, se tratará en la medida de lo posible, de incluir junto con el tiempo asignado, una información más clara sobre el método de trabajo.

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

A) Por reforma de los métodos, medios o procedimientos.

B) Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.

C) Si en el trabajo se hubiese producido cambio en el número de trabajadores, siempre y cuando las mediciones se hubieran realizado para equipos cuyo número de componentes sea determinado, o alguna modificación sustancial en las condiciones de aquél.

D) Por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la representación legal de los trabajadores.

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

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

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

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

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

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

CAPITULO III

Tiempo de trabajo

Artículo 11. *Jornada.*—Los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán una jornada laboral máxima anual de 1.791 horas de trabajo efectivo.

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

El personal que trabaje domingos y festivos en turnos de mañana o tarde, cumplirá jornada con la realización de un número de horas inferior en 2 horas 30 minutos al de la jornada ordinaria del correspondiente centro de trabajo. Las horas imprevistas que rebasen dicha jornada, serán abonadas como extraordinarias al precio que se establezca en el Anexo S, excepto las que realice el personal de Circulación cuando esté de servicio en ruta.

El personal que, por trabajar domingos y festivos, haciendo jornada reducida, no alcanza las horas anuales que se pactan en el presente artículo, podrá realizar, en días laborables, las horas que le falten para alcanzar dichas horas anuales, al precio que se señale en el Anexo O.

Artículo 12. *Horas de presencia y extraordinarias.*—Dada la estructura de la Empresa y teniendo en cuenta el carácter público de los servicios encomendados a la misma, se establecen los siguientes principios en esta materia:

A) horas de presencia:

Tendrán esta consideración aquellas horas en las que el trabajador permanezca a disposición de la Empresa sin realizar un trabajo efectivo por motivos de desplazamientos en las incidencias que se regulan en el artículo 30 del presente Convenio, cursos de formación dentro y fuera de la Empresa reguladas en el artículo 21 del mismo, servicios de guardia y otras situaciones similares en las que el trabajador se encuentre a disposición de la Empresa.

Estas horas serán computadas al 100 por 100. Las horas de espera en los viajes por incidencias, así como las de desplazamiento en los viajes programados, en los que el trabajador no se encuentre a disposición de la Empresa, serán computadas al 50 por 100. También serán consideradas como horas de presencia, las que se empleen en la preparación del trabajo de los demás, aunque su precio no será inferior al de las horas extraordinarias.

B) Horas extraordinarias:

1. Horas de fuerza mayor:

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

2. Horas de carácter estructural.

Serán aquellas que deriven de la propia organización de la actividad productiva de la Empresa, como suplencias por ausencias imprevistas, cambios de turno, períodos punta de producción, trabajos de desarrollo técnico, puesta en servicio de nuevo material y reparaciones de averías

imprevistas en instalaciones de talleres y oficinas, cuando la realización de dichas reparaciones en la jornada normal suponga interrupción del proceso productivo o administrativo.

C) Información al comité de empresa:

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

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

E) Valor de las horas:

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

Con respecto a las horas de presencia, su valor se calculará dividiendo el sueldo bruto del trabajador entre el número de horas de trabajo anuales que se determinen en el artículo 11 del Convenio con un límite máximo de 1.622 pesetas por hora para el año 1992.

Artículo 13. *Nocturnidad.*—Las horas trabajadas desde las 22,00 horas hasta las 6,00 horas, así como las que fuese necesario realizar a partir de dicha hora, tendrán la consideración de horas nocturnas. Si se prolongara la jornada y hubiese una interrupción del tiempo de trabajo igual o superior a seis horas, las que se realicen a partir de las 6,00 horas, tendrán la consideración de horas diurnas.

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

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

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

Artículo 14. *Vacaciones y días de exceso de jornada.*—Los trabajadores tendrán unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales.

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

* Para las Bases de Aravaca, Las Matas, el calendario de turnos de vacaciones será el siguiente:

— Turno 1: Del 22 de junio al 15 de julio, y del 26 de diciembre al 1 de enero.

— Turno 2: Del 16 de julio al 8 de agosto, y del 19 de diciembre al 25 de diciembre.

— Turno 3: Del 9 de agosto al 31 de agosto, y del 2 de enero al 9 de enero.

— Turno 4: Del 1 de septiembre al 24 de septiembre y del 12 de abril al 19 de abril (Semana Santa)

(Ambos inclusive)

* Para la Base de Barcelona:

— Turno 1: Del 20 de junio al 19 de julio.

— Turno 2: Del 20 de julio al 18 de agosto.

— Turno 3: Del 19 de agosto al 17 de septiembre.

— Turno 4: Del 10 de abril al 22 de abril (Semana Santa) del 19 de diciembre al 7 de enero.

(Ambos inclusive).

El resto de los días sobrantes de los tomados en estos turnos, serán considerados como de exceso de jornada, y se tomarán en sábados alternos, en período no vacacional. Durante el período vacacional se tomarán uno de cada tres sábados. Los días de exceso de jornada que coincidan con baja por I.L.T. no determinarán el señalamiento de un nuevo día.

Para el personal de Circulación, estos días de exceso de jornada, serán señalados de una forma regular dentro de su gráfico, fuera del período vacacional.

El cambio de turno de noche se realizará, preferentemente, los viernes, tomando descanso dicho viernes por el domingo siguiente a realizar jornada y a la salida de noche se tomará el sábado como exceso de jornada.

Los descansos generados por los festivos trabajados se tomarán de lunes a jueves, preferentemente de la semana siguiente, salvo que hubiese margen para poderlo dar el sábado de la siguiente semana.

Las posibles reducciones de jornada que se puedan producir en el futuro, se fijarán en calendario anual, según las necesidades de cada Base, de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

En estos Centros, se podrá dejar de disfrutar días de vacaciones de los turnos establecidos, para disfrutar fuera de dicho período vacacional, de acuerdo con su Jefatura.

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

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

Artículo 15. Descansos, permisos, licencias, excedencias

A) Descansos:

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

B) Permisos retribuidos:

1. Permiso por alumbramiento de esposa:

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

2. Permiso por enfermedad grave de familiar:

Dos días naturales, si es en el lugar de residencia, para parientes de hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad.

Cuando se trate de familiar de primer grado en consanguinidad o afinidad, si se produce intervención quirúrgica u hospitalización, en ambos casos con carácter urgente, se exigirá el justificante de que se ha producido tal ingreso u hospitalización. En el resto de los casos o situaciones, se exigirá certificación del facultativo correspondiente en la que la enfermedad sea calificada como grave.

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

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

3. Permiso por intervención quirúrgica:

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

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

4. Permiso por fallecimiento de familiares:

Tres días naturales, si es en el lugar de residencia. La concesión de este permiso será para el fallecimiento de hijos en el grado de consanguinidad, padres en los grados de consanguinidad y afinidad, nietos y hermanos en el grado de consanguinidad, y de dos días naturales en los casos de abuelos, y hermanos e hijos en el grado de afinidad.

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

5. Permiso por fallecimiento del cónyuge:

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

6. Permiso por matrimonio propio:

Se tendrá derecho a disfrutar al contraer matrimonio, un permiso de quince días naturales.

7. Permiso por matrimonio de familiares:

Será de un día natural, para los siguientes familiares: hermanos, hijos o padres, en el grado de consanguinidad, y hermanos por afinidad.

8. Permiso por traslado de domicilio:

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

8. Permiso por asuntos oficiales:

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. No tendrán tal consideración los permisos que se soliciten para renovaciones del D.N.I., pasaportes, cartilla militar, permiso de conducir, citaciones de la Inspección de Hacienda u otros organismos de la Administración Pública o Local, etcétera. En cuanto a la asistencia a juicios a los que el trabajador haya sido citado oficialmente, sólo se concederá permiso retribuido cuando la asistencia a dichos actos por parte del trabajador lo sea en calidad de testigo o perito en procesos penales y sólo en calidad de testigo en procesos civiles y laborales.

El tiempo retribuido por este concepto no podrá superar la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

9. Permiso por asistencia a comisiones:

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

10. Permiso por asistencia a consultas médicas:

Se concederá permiso con derecho a retribución por el tiempo necesario para la asistencia a consultas médicas de especialidades de la Seguridad Social o colaboradora, cuando coincidan el horario de consulta y el de trabajo, siempre que exista evidencia que pueda ser demostrada por cualquier medio de prueba razonable de que dicha consulta no puede ser celebrada fuera del horario de trabajo. La consulta deberá ser prescrita por el facultativo correspondiente. Como justificación, será necesario presentar el volante de la referida prescripción o certificación de asistencia.

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

11. Permiso por paternidad adoptiva:

El permiso será de dos días naturales.

12. Por cada tres meses de desplazamiento continuado:

Cuatro días laborables en el domicilio de origen, que podrán sustituirse, de acuerdo con el interesado, por cualquier fórmula de descanso al final del desplazamiento o por viajes pagados por la Empresa al domicilio de origen en fines de semana.

13. Permiso para asistencia a exámenes y preparación de los mismos:

Se concederá por el tiempo necesario, hasta un total de 40 horas al año, para los exámenes o pruebas definitivas de aptitud, estudios de BUP o Formación Profesional, y en el caso de estudios medios o superiores en Facultades o Escuelas especiales o profesionales, siempre que sean estudios que tengan alguna relación o aplicación en la Empresa. Los trabajadores que deseen hacer uso de los días indicados deberán solicitarlo a la Dirección. A la solicitud, que deberá presentarse al iniciar el curso académico, acompañará comprobante de haber realizado la matriculación.

No serán retribuidos estos permisos en el supuesto de que se produzcan repeticiones de cursos o de asignaturas en un número importante. Disfrutadas las horas concedidas, el trabajador deberá justificar la realización del examen. Cuando el trabajador se matricule en un número de asignaturas inferior a la totalidad de las que compongan el programa del curso académico que esté realizando, los días de permiso retribuido para exámenes debidamente justificados, se le concederán en la proporción que dichas asignaturas representen con respecto a la totalidad de las del curso.

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

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

Se exceptúa esta norma para los casos de enfermedad grave de familiares contemplado en el apartado 2 para los trabajadores de los centros de trabajo de Rivabellosa y Port-Bou; a dichos trabajadores se les considerará que han realizado un desplazamiento fuera del lugar de residencia, con la concesión de un máximo de tres días naturales de permiso, cuando aquél se realice a distancias superiores a las que se indican a continuación:

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

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

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

Únicamente cuando se trate de permisos por intervención quirúrgica grave de familiares de primer grado, si este hecho se produjera después de finalizado el horario de jornada que le corresponda al interesado y éste hubiera realizado completamente la misma, el primer día de permiso por dicho motivo, sería el siguiente a aquel en que se hubiera producido.

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

C) Permisos no retribuidos

1. Permiso por asuntos particulares extraordinarios:

Para los casos no previstos en los anteriores apartados, la Empresa permitirá que las horas necesarias, sean recuperadas con posterioridad. En los centros de trabajo, donde no haya jornada flexible, la recuperación del permiso podrá hacerse mediante la acumulación de horas concedidas hasta completar una jornada de trabajo y ser sustituida por un día de vacaciones o exceso de jornada.

Estos permisos deberán solicitarse con una antelación mínima de dos días, a no ser que se trate de casos imprevistos. La concesión de estos permisos será siempre facultad de la Jefatura de la Empresa, en función de la organización del trabajo y de la naturaleza de la petición que motiva el permiso.

2. Ampliación de los permisos:

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

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

D) Licencias

1. Licencia sin sueldo:

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

2. Permiso por embarazo o lactancia:

En el supuesto de parto, la licencia tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de licencia se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de licencia, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

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

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

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

E) Excedencias

1. El trabajador fijo en plantilla que tenga una antigüedad mínima en la Empresa de un año, tendrá derecho a excedencia voluntaria por un período no menor de dos años ni mayor de cinco años.

La excedencia deberá entenderse siempre concedida sin derecho a remuneración mientras dure y no podrá ser utilizada para prestar servicios en Empresa similar o que implique competencia, salvo autori-

zación expresa y por escrito para ello, entendiéndose que, de infringir esta norma, el interesado cancela voluntariamente su vinculación a la Empresa y pierde su derecho a reincorporarse a la misma.

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

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

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

El trabajador excedente, tendrá el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

2. Excedencia por cargo público:

Los trabajadores que ostenten un cargo de representación sindical u otros de carácter público, podrán obtener la situación de excedencia en la Empresa durante el período del desempeño del cargo, si sus tareas sindicales o públicas exigen una dedicación incompatible con el cumplimiento de sus obligaciones laborales, previo informe del organismo sindical o público correspondiente.

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

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

3. Excedencia por maternidad:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de su hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria. En todo momento se estará a lo establecido en la legislación laboral vigente.

4. Servicio militar y servicio social sustitutorio

El personal incorporado a filas o servicio social tendrá derecho a una excedencia por el período que dure aquél. Durante su estancia en los mismos, percibirá de la Empresa las gratificaciones extraordinarias reglamentarias, y devengará dicho período a efectos de antigüedad.

En el caso de que obtuviese de los mismos un permiso temporal ininterrumpido superior a un mes, podrá solicitar de la Empresa su reincorporación temporal, siempre que se encuentre en posesión de un permiso de la Autoridad competente, para poder trabajar. Dicha reincorporación le será concedida siempre que el interesado pueda realizar la jornada laboral que la Empresa en ese momento necesite.

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

Artículo 16. *Descansos que coincidan con bajas por I.L.T.*—Cuando el trabajador tenga señalados uno o varios descansos y le coincida una baja por I.L.T. con alguno de ellos, si tenía estipulado un solo descanso el hecho de que éste coincida con dicha baja no determinará el señalamiento de un nuevo descanso. Si tuviera programados varios descansos seguidos, el segundo y los siguientes que coincidan con días de baja podrán volver a serle señalados en un momento posterior. Cuando el trabajador tenga fijado servicio para uno o varios domingos o festivos, si en dichos días le coincidiera una baja por I.L.T., disfrutará del descanso que le corresponda por el primero de dichos domingos o festivos con el mismo criterio señalado anteriormente.

Artículo 17. *Vacaciones que coincidan con bajas por I.L.T. por enfermedad o accidente no laboral.*—Cuando el trabajador esté disfrutando su período de vacaciones establecido en el artículo 11, y coincidiendo en cualquier momento del mismo, sufra una enfermedad o accidente no laboral, no tendrá derecho al señalamiento de un nuevo período de vacaciones equivalente a los días que haya durado dicha situación y en consecuencia no se interrumpirá el cómputo de dichas vacaciones. Si al término del período vacacional que esté disfrutando la enfermedad persistiera, a partir del primer día en que debería haberse incorporado al trabajo, empezará a estar en situación de I.L.T. con baja médica.

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

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

Artículo 18. Cambios de turnos.—En los cambios de turno programados por el período de una quincena o una semana, el comienzo de la jornada de noche, se efectuará siempre la noche del viernes o sábado de forma que la jornada será respectivamente la del sábado o domingo. Para ello, el trabajador descansará, a cuenta de sus descansos dominicales atrasados, la jornada del viernes o del sábado; en caso de carecer de dichos descansos atrasados, se podrá aplicar descanso adelantado, no pudiendo emplearse en ningún caso, días de vacaciones.

En los casos urgentes o imprevistos en que sea necesaria la incorporación al turno de noche de trabajadores que estén en el turno de mañana (con entrada a las 6 h. 25 m. o 6 h. 45 m.) o en la jornada llamada de tarde (con entrada a las 10 h.), siempre que no hayan transcurrido más de doce horas desde que terminó una jornada hasta el comienzo de la siguiente, le será abonada una hora de presencia como compensación, entendiéndose que estos cambios han de ser siempre por un hecho imprevisto y no por turno programado. El trabajador que haya iniciado su trabajo a las 10,00 horas podrá optar en estos casos por completar su jornada o considerar la misma de descanso cobrando como extraordinarias las horas realizadas.

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

CAPITULO IV

Ingresos, promoción y formación en el trabajo

Artículo 19. Ingresos.—La Dirección de la Empresa comunicará a los representantes legales de los trabajadores con suficiente antelación, los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de la prueba de selección.

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

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

Artículo 20. Promoción en el trabajo

1. Ascensos:

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

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

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

— Arca de capacidad profesional:

• Factores:

- * Adaptación al trabajo
- * Formación
- * Iniciativa

— Área de comportamiento:

• Factores:

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

— Área de rendimiento:

• Factores:

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

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

D) Los ascensos de categorías se harán efectivos en el mes de enero.

2. Trabajos en distinta categoría:

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

Estos cambios serán comunicados al Comité de Empresa.

Cuando el cambio sea a una categoría superior a la que tiene el trabajador, aquél no podrá tener una duración superior a seis meses ininterrumpidos, salvo en casos de sustitución por servicio militar, enfermedad profesional o accidente de trabajo.

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

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

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

3. Puestos a cubrir:

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

Para los puestos que no sean cubiertos por personal de plantilla, tendrán preferencia los hijos e hijas de dicho personal, en igualdad de condiciones, y en su caso los huérfanos de trabajadores de la misma.

4. Disminución de la aptitud o capacidad laboral:

El trabajador que sufra disminución de su capacidad laboral antes de la edad legal de la jubilación, como consecuencia de accidente o enfermedad, para la realización de su actividad habitual, declarada dicha incapacidad por la Unidad de Valoración de Incapacidades de la Seguridad Social, podrá ser destinado, siempre que sea posible, a otra actividad laboral acorde con su limitación. En este caso, su retribución, sumada la cantidad que perciba de la Seguridad Social por su incapacidad laboral, con la que reciba de la Empresa, será igual a la que viniera percibiendo de la misma, realizándose anualmente la revalorización necesaria para mantener la equivalencia con la categoría que tuviera en el momento de dicha declaración, garantizando la Empresa, en cualquier caso, el pago del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

Cuando el trabajador no realizase, precisamente por la disminución de su capacidad laboral, jornada completa, su retribución se calculará en proporción a la jornada que realice.

Artículo 21. Formación.

1. Cursos contratados por la empresa:

- A) Dentro de la empresa
- B) Fuera de la empresa

A) Dentro de la empresa:

La Dirección de la Empresa facilitará los cursillos de formación necesarios para la adecuación y reciclaje de los trabajadores, tanto para la adaptación a las nuevas actividades de la Empresa como para cubrir los distintos puestos de trabajo. Estos cursillos serán íntegramente a cargo de la Empresa.

Podrán realizarse dentro o fuera de la jornada laboral. En este último caso, las horas que rebasen la jornada habitual del centro de trabajo, serán abonadas como horas de presencia.

B) Fuera de la empresa:

Cuando el trabajador tuviera que realizar cursos de formación por orden de la Empresa, ésta abonará la totalidad del costo de dichos cursos. En cuanto al tiempo empleado por los trabajadores para la realización de los mismos, así como los gastos que con este motivo aquéllos tuvieran que realizar, se establecen las siguientes normas:

1. Las horas de coincidencia del curso con la jornada laboral se justifica como jornada, las que sobrepasen dicha jornada, serán abonadas como horas de presencia, pero sólo las horas lectivas y nunca las empleadas como transporte.

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

3. En ningún caso se abonarán horas extraordinarias.

4. En caso de que, por el horario del curso, sea preciso comer fuera de casa, se abonará en concepto de compensación por comida, el importe que se recoge en el Anexo R.

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

1. Becas de estudio:

- A) Estudios en general
- B) Estudios de idiomas

A) Estudios en general:

Para todo el personal que realice estudios de formación profesional o superior nivel, siempre que dichos estudios tuvieran relación y aplicación con las actividades desarrolladas por la Empresa, se concederá

una ayuda económica del 75 por 100 del importe de la matrícula, mensualidad y material imprescindible, previa justificación de haber aprobado el curso por el que se concede la ayuda y previa presentación de los recibos o facturas abonados.

B) Estudios de idiomas:

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

1. Estudios individuales sin horarios establecidos
2. Estudios en academias, institutos, escuelas, etc
3. Estudios colectivos de trabajadores de la Empresa.

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

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

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

Será condición indispensable para poder acogerse a esta compensación, superar un examen determinado por la Empresa, consistiendo este examen en mantener una conversación a nivel normal y fluidez en traducción y escritura. En caso de ser superado el mismo se abonará el 75 por 100 del valor de los recibos mensuales o factura del material de estudio que presente el trabajador que desea obtener esta ayuda, hasta un valor de 150.000 pesetas líquidas, no admitiéndose a este efecto justificaciones de gasto con fecha cuya antigüedad sea superior a tres años. No se abonará ninguna cantidad por los magnetófonos, tocadiscos, vídeos, etc., que hayan podido utilizarse para el estudio.

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

El personal que tenga un conocimiento del idioma igual o superior al exigido para pasar el examen y desee estudiar para perfeccionarlo podrá hacer uso de la compensación económica establecida. Si dicho personal decide desplazarse al país donde se habla el idioma que desea perfeccionar, con el fin de realizar algún curso con dicha finalidad, se abonarán de acuerdo con las normas, previa presentación de los correspondientes justificantes, las cantidades que haya abonado por el concepto de enseñanza, quedando excluidas aquellas que no tuvieran relación directa con dicho concepto, como traslado, alojamiento, manutención, etc.

3. Normas comunes:

Si por propia voluntad el trabajador solicitase su baja en la Empresa antes de transcurridos dos años de haber percibido el importe total estipulado para la ayuda por estudios o de que la Empresa hubiera pagado el importe del curso o seminario en los contratados por la misma, el trabajador deberá reintegrar a la Empresa, la totalidad de las cantidades percibidas o abonadas a la entidad que hubiera impartido el curso.

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

Artículo 22. *Garantía de trabajo.*—La Empresa con el mismo espíritu manifestado hasta el momento, se compromete a mantener los puestos de los trabajadores fijos actualmente en la medida de lo posible.

Artículo 23. *Objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo.*—Los firmantes coinciden en que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada, los siguientes puntos:

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

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

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

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

CAPITULO V

Estructura salarial

Artículo 24. *Retribuciones.*—Las retribuciones del personal afectado por este Convenio, se ajustarán a los siguientes conceptos:

1. Retribuciones:

- A) Sueldo Base.
- B) Complemento calificación personal.
- C) Antigüedad.
- D) Prima de mando.

2. Otros conceptos:

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

Las cuantías de estos conceptos quedan recogidas en el Anexo «A».

Artículo 25. *Antigüedad.*—El valor de cada trienio será del 3 por 100 del salario base. Los trienios comenzarán a devengarse de la siguiente forma:

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

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

Artículo 26. *Pagas extraordinarias.*—Los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias, una en el mes de julio y otra en el mes de diciembre, que se harán efectivas, la primera, junto con la nómina del mes de junio y la segunda, antes del 20 de diciembre. Su cuantía será el salario bruto mensual.

Artículo 27. *Plus de asistencia y puntualidad en los centros de trabajo de la Empresa donde no hay horario flexible.*—Queda establecido como un premio mensual individual por un importe de 1.000 pesetas, para las categorías comprendidas entre peón b y maestro taller de la tabla salarial de taller y auxiliar d y jefe administrativo de 1.ª A de la tabla salarial de personal administrativo o técnico, que se otorgará a todo aquel que durante el mes no haya tenido ninguna falta de asistencia o puntualidad al trabajo.

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

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

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

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

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

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

Artículo 28. *Pago de haberes.*—El pago de haberes será mensual, dentro del mes de su devengo. Dicho pago se realizará mediante transferencia bancaria, y se efectuará el primer día laborable de los últimos cinco días de cada mes.

CAPITULO VI

Desplazamientos

Artículo 29. *Dietas y otros gastos.*

A) Dietas:

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

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

- Dieta completa: Se percibirá en concepto de alojamiento, comida y cena.

- Media dieta: Se percibirá en concepto de alojamiento y desayuno, correspondiendo a este último 1/12 de dieta.

- Cuarto de dieta: Se percibirá en concepto de comida o cena.

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

En los viajes por ferrocarril se aplicarán los siguientes criterios:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. La dieta nacional según la tabla del Anexo F incrementada en un 50 por 100.

2. La dieta por comida y cena incrementada en un 50 por 100 y el alojamiento de acuerdo con el gasto real realizado por dicho concepto, previa presentación de la correspondiente factura. A efectos de la compensación del gasto de alojamiento, se abonará como máximo el que corresponda a hoteles de tres estrellas o su equivalente en el país de que se trate.

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

B) Otros gastos:

Cuando surja una emergencia que obligue a la Jefatura a tomar la decisión de pedir a algún trabajador que se quede después de su jornada de mañana en días laborables o jornada de diez horas en festivos, en Las Bases de Las Matas y Barcelona, y dicha jornada deba prolongarse al menos durante una hora después de la hora habitual de salida (prolongación hasta las 5 h. 30 min. para el centro de trabajo de Montalbán), a los trabajadores afectados, se les suministrará la comida sin cargo alguno. Si por las circunstancias del trabajo y decisión de la Jefatura, aquél no pudiera interrumpirse para comer y no hubiera posibilidad de proporcionar la comida, se le abonará al trabajador afectado el precio por comida que se fija en el Anexo R. En el caso de la oficina de

Montalbán, dicho suministro de comida, se entenderá cumplido abonando el precio de la comida que tenga establecido el comedor del Insalud. En resumen, las condiciones para la aplicación de estas normas son las siguientes:

1. Emergencia que surja dentro de la propia jornada.
2. Una vez surgida dicha emergencia, prolongación de jornada, de al menos una hora, sin contar el tiempo de comida.
3. Decisión de la Jefatura, no del trabajador.
4. La Empresa optará por suministrar la comida sin cargo o abonar el precio de la comida del Insalud.
5. Pago del importe por comida que se fija en el Anexo R, en caso de no ser posible lo que se señala en el punto anterior.

Artículo 30. *Cómputo de horas de viaje*

A) Viajes por incidencias e imprevistos:

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

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

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

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

3. Se computarán al 50 por 100 de horas de presencia las que el trabajador deba permanecer esperando al tren de regreso cuando realice el viaje por dicho medio. No se considerará que ha habido espera a este efecto cuando el trabajador deba permanecer antes del viaje de regreso, sin perjuicio de la percepción de la dieta que en tal caso le corresponda.

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

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

B) Viajes programados:

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

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

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

2. Cuando el viaje se realice en coche en calidad de pasajero o en tren de butacas, y dicho viaje se efectúa antes o después de haber realizado jornada, en ambos casos, se hará una suma global de todas las horas realizadas, tanto de trabajo como de viaje.

Si el número de horas efectivas de trabajo fuese inferior a su jornada habitual, se complementará dicha jornada, con las horas de viaje contabilizadas al 100 por 100 y el sobrante de horas de viaje, se computarán al 50 por 100.

Si el número de horas efectivas de trabajo, fuese superior a la jornada habitual, el sobrante de éstas se pagarán como extraordinarias y todas las horas de viaje se contabilizarán al 50 por 100.

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

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

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

Artículo 31. Medios de transporte.-**A) Ferrocarril**

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

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

Estos viajes serán por cuenta de la Empresa.

B) Automóvil:

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

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

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

Artículo 32. Normalización de kms. y desplazamientos periféricos.-**1. Normalización de Kms.:**

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

2. Desplazamientos periféricos:

Cuando un trabajador realice un desplazamiento, utilizando su propio automóvil, a un centro de trabajo de la Empresa, distinto del suyo, o al realizar algún trabajo o gestión fuera de la Empresa, se le abonarán, cualquiera que sea el origen o el final del desplazamiento, los kms. que se calculen, entre el centro del trabajo al que pertenezca y el lugar al que se desplace, computándose en todos los casos, la ida y la vuelta.

Artículo 33. Llamadas por incidencias.- Cuando el trabajador, estando en su domicilio, sea requerido por una avería o incidencia de trenes o necesidades del servicio, bien sea en la base o fuera de ella, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

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

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

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

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

CAPITULO VII**Régimen social**

Artículo 34. Anticipos.- La Empresa establece los siguientes tipos de anticipos:

- 1) Anticipo normal.
- 2) Anticipo para gastos extraordinarios.
- 3) Anticipo para vivienda sin interés.
- 4) Préstamo con interés para compra de vivienda y arreglos de la vivienda habitual del trabajador.

Para solicitar cualquiera de estos anticipos o préstamos, el interesado alegará las razones que motivan dicha solicitud, siempre que estén dentro de las condiciones más adelantadas reseñadas, quedando sujeta su concesión a la justificación de dicha alegación.

1) Anticipo normal

Alcanzará la cifra máxima de una mensualidad bruta, excepto para los sueldos inferiores a 150.000 pesetas brutas mensuales, que podrán solicitar este anticipo por dicha cantidad. El reintegro de este anticipo

será del 10 por 100 sobre el salario bruto en el cobro de la mensualidad, y el 25 por 100 sobre el importe del salario bruto en las pagas extraordinarias.

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

Esta clase de anticipo será compatible con los especificados en los apartados 2, 3 y 4 del presente artículo.

Para solicitar esta clase de anticipo, deberán haber transcurrido, caso mínimo, seis meses desde la total liquidación del que se hubiera solicitado, en su caso, con anterioridad, de la misma naturaleza.

El saldo máximo que mantendrá la Empresa para esta clase de anticipo, será de 4.000.000 de pesetas.

2) Anticipo por gastos extraordinarios

Alcanzará la cifra máxima de cuatro mensualidades, entendiéndose como mensualidad el sueldo bruto sin incluir ayuda familiar, y con un tope máximo de 600.000 pesetas.

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

Este anticipo podrá concederse por alguna de las siguientes razones:

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

B) Matrimonio del interesado.

Es indispensable que el solicitante tenga una antigüedad mínima en la Empresa de tres años.

3) Anticipo para vivienda sin interés

Alcanzará la cuantía máxima de 750.000 pesetas para todos los casos, independientemente de la categoría.

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

El saldo máximo que mantendrá la Empresa para este tipo de préstamos, será de 10.000.000 de pesetas.

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

Es condición indispensable que el solicitante tenga una antigüedad mínima en la Empresa de tres años.

4) Préstamos con interés para compra de vivienda y arreglos de la vivienda habitual del trabajador

La Empresa podrá conceder préstamos con interés por ambos conceptos por los importes siguientes:

- Préstamo para compra de vivienda. Alcanzará un importe máximo de seis mensualidades, entendiéndose como mensualidad, el sueldo bruto y con un tope máximo de 1.350.000 pesetas.

- Préstamo para arreglo de vivienda. Alcanzará un importe máximo de cuatro mensualidades, entendiéndose como mensualidad, el sueldo bruto y con un tope máximo de 600.000 pesetas.

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

Dicho interés estará fijado en el coste real de los créditos bancarios para la Empresa, y se atenderá a las fluctuaciones de dicho coste.

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

Es condición indispensable que el solicitante tenga una antigüedad mínima en la Empresa de tres años.

Artículo 35. Seguro de vida.- Con objeto de elevar las pensiones que concede la Seguridad Social por las contingencias de muerte e incapacidad permanente absoluta, la Empresa tiene contratadas las siguientes pólizas de seguro:

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

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

El objeto de esta póliza será garantizar a los beneficiarios un complemento de las pensiones que para estas contingencias conceda la Seguridad Social. Dicho complemento, que podrá percibirse a elección del beneficiario en forma de renta vitalicia de pago mensual o de capital equivalente que se percibirá de una sola vez, se calculará por la diferencia entre el porcentaje del salario del trabajador en el momento del

hecho causante, obtenido según la fórmula que se indica a continuación y las pensiones de viudedad calculadas según la legislación vigente.

- Fórmula para el cálculo del porcentaje garantizado:

SLI = Salario límite inferior = Peón Aravaca
 SLS = Salario límite superior = Peón Aravaca × 3
 PSI = Porcentaje salario inferior = 75
 PSS = Porcentaje salario superior = 50
 S = Salario
 P = Porcentaje a aplicar
 Si S < SLI: P = 75
 Si S > SLS: P = 50
 Si S > SLI y S < SLS: $P = \frac{(S - SLI) \cdot (PSS - PSI)}{SLS - SLI} + PSI$

B) Seguro colectivo de vida para trabajadores y trabajadoras solteras, viudos o viudas sin hijos y casadas sin hijos menores de edad. El objeto de este seguro será garantizar a los beneficiarios que dichos trabajadores designen en la póliza, un capital de 572.337 pesetas, en los casos de fallecimiento o incapacidad permanente absoluta. Dicha cantidad será de 1.144.675 pesetas en los casos por fallecimiento de accidente.

Serán dados de alta en la póliza que les corresponda de acuerdo con su situación familiar los trabajadores que tengan una antigüedad mínima en la Empresa de tres años. Las primas de estos seguros serán íntegramente abonadas por la Empresa.

Artículo 36. Entidad colaboradora.-«Patentes Talgo, Sociedad Anónima», está autorizada para participar en la gestión de la Seguridad Social, con el nombre de «Empresa Colaboradora de la Seguridad Social número 462 A».

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

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

2. Pueden ser beneficiarios de este concierto:

a) El asegurado.
 b) Su cónyuge.
 c) Los descendientes e hijos adoptivos y los hermanos, así como los incapacitados por todo trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 37. Fondo Social y Club Tiempo Libre.-La Empresa aportará por dichos conceptos la cantidad por trabajador y mes que se determina en el Anexo Q. La aportación al fondo social se destinará a los fines de esta naturaleza que determinen los Comités de Empresa. La Dirección velará por la adecuada aplicación de estos fondos, pudiendo proponer su supresión en el caso de un manifiesto mal uso de los mismos.

El Club Tiempo Libre dependerá de su propio régimen de funcionamiento teniendo como misión primordial la de ser guía de ocio y del aprovechamiento del tiempo libre, en actividades de tipo cultural, ar-

tístico y deportivo, dentro de un marco de convivencia, creando una dinámica de grupo y unas actividades a distintos niveles de edades.

Artículo 38. Ayuda para comidas y desayunos o equivalentes.-La Empresa concederá a los trabajadores de los centros de trabajo que se determinan en el presente artículo, ayudas económicas para comidas, desayunos o equivalentes, entendiéndose estos últimos como aquellos en los que a los trabajadores que hacen jornada de tarde o noche se les suministra el mismo tipo de alimentos que los que habitualmente se sirven a la hora del desayuno a los trabajadores que hacen jornada de mañana. Las normas a las que deberán atenerse estas ayudas son las siguientes:

A. Ayudas para comidas.

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

B) Ayudas para desayunos y equivalentes.

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

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

- Comidas: La Empresa aportará mensualmente a los fondos de comedor de los centros de trabajo de Aravaca, Barcelona y Las Matas, la cantidad que resulte de aplicar a las comidas servidas durante el mes de que se trate el precio unitario que se determina en el citado Anexo, mediante la debida justificación de los responsables de los respectivos fondos. En el centro de trabajo de Montalbán esta aportación se realizará abonando cada mes individualmente a cada uno de los trabajadores que hayan realizado horas extraordinarias la cantidad que resulte de aplicar el precio unitario por comida determinado en el Anexo Q a los días del mes de que se trate en que dichos trabajadores hayan realizado un mínimo de dos horas extraordinarias. Estos trabajadores deberán tomar un periodo mínimo obligatorio de descanso para comer de treinta minutos.

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

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

Artículo 39. Servicio de autobuses.-La Empresa se compromete a mantener el actual servicio de transporte para la entrada y salida al trabajo, para cada centro. Al personal de nuevo ingreso no se le reconoce el derecho a utilizar este servicio.

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

Artículo 40. Plus de transporte.-En los centros de trabajo donde la Empresa facilita el transporte colectivo, a los trabajadores que tengan los turnos de media mañana y tarde, se les abonará el importe de los billetes del transporte público (sin previo justificante), debiendo el jefe del departamento firmar el visto bueno de haberse efectuado la jornada.

Artículo 41. Asignación por matrimonio y nacimiento de hijos.-Todo el personal percibirá un premio de 6.000 pesetas en caso de matrimonio, previa presentación del Libro de Familia al Departamento de Personal.

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

Artículo 42. Jubilación

A) Pensiones de jubilación:

La Empresa abonará al personal jubilado, un complemento de pensión, que se calculará con arreglo a las siguientes normas:

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

A dicho personal se le aplicarán sobre la jubilación base que se determina en el Anexo Q, los siguientes coeficientes de antigüedad:

Años de antigüedad	Coefficiente
* De 25 a 35 años	1,10
* Más de 35 años	1,20

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

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

Categoría	Coefficiente
Igual o superior a Jefe de Equipo	1,10
A partir de Jefe Superior	1,20

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

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

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

Pensión total asignada = Jubilación base . (X) . (Y)

En los casos de fallecimiento de personal jubilado, siendo beneficiario de la pensión por jubilación que se contempla en este artículo, su viuda, si le sobrevive, percibirá el 50 por 100 de la pensión de Talgo si tuviera asignada el esposo en el momento del fallecimiento. Si la pensión obtenida al aplicar dicho porcentaje fuera inferior a la pensión base que en ese momento tuviera la Empresa establecida, se le reconocerá a la viuda dicha pensión base.

La pensión de jubilación que se recoge en este artículo, sumada a la pensión de jubilación que le reconozca al trabajador la Seguridad Social, garantizará a éste, como mínimo, el 50 por 100 del salario bruto que esté percibiendo en el momento de la jubilación.

Las pensiones que se recogen en este apartado, se actualizarán cada año, con el incremento del I.P.C. del año anterior.

B) Jubilación anticipada:

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

- A los trabajadores que se jubilen con un sueldo superior al de la categoría de Peón A indicada y sesenta años de edad, se les abonará la indemnización indicada en el punto anterior, multiplicada por el coeficiente que resulte de dividir la pensión de la Seguridad Social que le correspondería si se jubilara a la edad de sesenta y cinco años, tomando como máximo la pensión máxima de la Seguridad Social en el momento de la jubilación, entre la que le correspondería con dicha edad a un Peón A de la citada tabla salarial.

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

CAPITULO VIII

Seguridad e higiene

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

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

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

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

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

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

La composición del Comité de Seguridad e Higiene se ajustará a las normas legales que la regulan, siendo la representación de los trabajadores en el mismo designada por el Comité de Empresa, al que corresponde la defensa de los intereses de los trabajadores también en esta materia, y las competencias reconocidas en el artículo 64, párrafos 1.7, 1.8 y 1.11, del Estatuto de los Trabajadores, así como las previstas en el artículo 19.5 del mismo.

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

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

7) En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente.

CAPITULO IX

Régimen disciplinario

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

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

Artículo 46. *Faltas leves.*- Se considerarán leves las siguientes:

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

Artículo 47. *Faltas graves.*- Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un periodo de treinta días.
2. Faltar de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que pueden afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.

5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

6. Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

8. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

9. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la Empresa.

10. La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

11. Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

12. La permuta de turno, servicios, puestos, sin autorización de los mandos correspondientes, cuando de ello se derive perjuicio para el servicio o la Empresa.

13. En el desempeño del puesto, tener una actuación, en relación con personal ajeno a la Empresa, de forma tan incorrecta, que quede dañado el buen prestigio y nombre de ésta.

14. Extralimitación en las funciones encomendadas.

15. Incumplir instrucciones expresas en materia de Seguridad e Higiene.

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

17. La simulación de enfermedad o accidente, así como la negativa a aceptar la visita de la Inspección Médica en el domicilio del trabajador, con arreglo a la legislación vigente.

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

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

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

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la misma o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

4. La condena por delito de robo, estafa, malversación, cometidos fuera de la Empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar una desconfianza hacia su autor.

5. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

7. La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

8. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.

9. Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

11. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.

13. La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el periodo de un trimestre y hayan sido sancionadas.

15. El quebrantamiento o violación de los secretos o la reserva a que por las características de su función en la Empresa esté obligado el trabajador, cuando produzca perjuicio para aquélla.

16. Cualquier forma de alteración colectiva en el régimen normal de trabajo, que se salza de la legalidad vigente al efecto, así como la ocupación ilegal e cualquier local, dependencia, terrenos o lugares del centro de trabajo, e inducir a estos hechos.

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

18. Hacer desaparecer intencionadamente, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos, en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos e instalaciones, edificios, enseres y documentos o cualquier otra pertenencia de la Empresa.

19. La desobediencia al mando o aquellos trabajadores que en el ejercicio de sus funciones deben transmitir órdenes, o efectuar controles, y la obstrucción o negativa en el cumplimiento de las órdenes dadas por los mismos, en materia relacionada con el servicio.

20. Los malos tratos de palabra o de obra, o la falta grave de respeto y consideración hacia los mandos, compañeros o subordinados.

21. Las frecuentes riñas o pendencias con los compañeros de trabajo dentro de la Empresa.

22. La prolongación voluntaria del periodo de curación de enfermedad y/o lesiones, comprendiéndose en este supuesto, toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad/maternidad.

23. El encubrimiento al autor o autores de una falta muy grave.

24. Incurrir en cualquiera de las causas legales de despido, de acuerdo con lo dispuesto al efecto por la legislación laboral vigente.

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

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

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

Artículo 50. *Sanciones*.—Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

— Amonestación verbal.

— Amonestación por escrito.

— Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.

B) Por faltas graves:

— Amonestación por escrito.

— Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

— Traslado del puesto de trabajo dentro del mismo centro.

C) Por faltas muy graves:

— Inhabilitación por un periodo no superior a dos años para ascender de categoría.

— Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.

— Despido.

Artículo 51. *Prescripción*.—

— Faltas leves: diez días.

— Faltas graves: veinte días.

— Faltas muy graves: sesenta 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 o de la condena en el supuesto que se contempla en el apartado 4.º del artículo 48.

Artículo 52. *Pliego de descargos*.—El trabajador sancionado, podrá presentar pliego de descargos en el plazo de diez días, a partir de la fecha de la comunicación de la sanción.

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

CAPITULO X

Actividad sindical

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

En los centros de trabajo existirán tabloneros de anuncio en los que los Sindicatos, debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección o titularidad del centro.

Artículo 55. *Cuota sindical*.—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales que cuenten con implantación en la

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

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

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

Artículo 57. Comités de Empresa

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

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

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

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

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

— En función de la materia que se trate:

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

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

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

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

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

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

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

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

— Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo de la Empresa.

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

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

Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados del punto A) de este artículo, 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.

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

II. Garantías

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

ejercicio de su representación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto del Trabajador.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 58. Comité Intercentros.—Este Comité guardará la proporcionalidad de las candidaturas presentadas por las distintas opciones sindicales, según los resultados electorales obtenidos por las mismas dentro de la Empresa.

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

El Comité Intercentros, abordará aquellas cuestiones de carácter general que no puedan resolverse a nivel de los Comités de Empresa de los distintos centros de trabajo. El Comité Intercentros, estará compuesto por un máximo de 13 miembros.

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

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

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

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

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

Artículo 59. Comisión de interpretación y vigilancia del Convenio.—La Comisión de interpretación y vigilancia, estará compuesta por tres miembros representantes de los trabajadores designados por el Comité Intercentros e igual número de representantes de la Empresa nombrados por la Dirección de la misma.

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

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

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

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

Artículo 60. Prácticas antisindicales.—En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

CAPITULO XI

Régimen especial. Departamento de Circulación

Artículo 61. 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 estará acogido al presente Convenio Colectivo, en cuanto no se oponga a la normativa que se contiene en el presente capítulo. Las funciones, características y obligaciones específicas de este personal se recogen en el «Reglamento del Mecánico en Ruta».

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

Artículo 62. Normas sobre los gráficos de los 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:

a) Estarán integrados en los gráficos los trabajadores necesarios para garantizar el servicio de los trenes programados más una adecuada proporción de trabajadores para cubrir en caso necesario las posibles ausencias calculadas estadísticamente del personal incluido en dichos gráficos por razones, tales como enfermedad, permisos por causas imprevistas, etc...

b) El turno de gráficos será rotativo y de obligado cumplimiento para todo el personal de Circulación, pudiendo ser alterado bajo causa justificada.

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

d) En los casos de viajes atípicos motivados por incidencias o servicios con retrasos largos que determinen la anulación del servicio de viajeros, se aplicará la normativa general de viajes contemplada en el

presente Convenio, a partir de la hora establecida como de cumplimiento de viaje recogida en el gráfico.

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

f) En los casos de viajes imprevistos no incluidos en el gráfico habitual, se aplicará la normativa general de taller una vez que el mecánico en ruta haya cumplimentado su jornada.

Artículo 63. Definición de las horas del personal de Circulación.—Las horas que realice el personal de Circulación desde la toma hasta el deje de los servicios y las que deba realizar, en su caso, después de la hora del deje para reparar averías del material a su cargo, serán consideradas de trabajo efectivo, presencia o extraordinarias, de acuerdo con las siguientes definiciones:

1. Horas de trabajo efectivo:

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

2. Horas de presencia:

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

3. Horas extraordinarias:

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

Artículo 64. Gastos de viaje y otras compensaciones.—La compensación de los gastos que deba realizar el personal de Circulación por comidas, cenas y desayunos, se harán de acuerdo con las dietas que se determinan en el Anexo R. Asimismo, se incluyen en dicho Anexo, las compensaciones que recibirá dicho personal por la segunda y tercera noche que deba pasar fuera de su domicilio en los viajes que determinen dicha circunstancia.

Se percibirá la dieta correspondiente a la comida si la salida del tren de la estación se produce antes de las 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.

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

ANEXO «A»

Tabla Salarial

ARTICULO 24

TABLA 1. PERSONAL TALLER

Categoría	Rango	Sueldo
PEON	B	117.578
	A	145.437
ESPECIALISTA	D	122.804
	C	152.926
	B	159.293
	A	168.049
OFICIAL 3.ª	E	126.735
	D	157.824
	C	163.898
	B	171.244
OFICIAL 2.ª	A	178.477
	C	185.736
	B	193.381
OFICIAL 1.ª	A	202.963
	C	210.057
	B	217.812
	A	225.856

Categoría	Rango	Sueldo
JEFE EQUIPO	C	243.419
	B	252.745
	A	262.669
ENCARGADO	B	276.642
	A	289.145
MAESTRO TALLER	C	305.023
	B	318.471
	A	336.822
JEFE SUPERIOR	C	355.171
	B	367.651
	A	385.440

ANEXO «A»

Tabla Salarial

ARTICULO 24

TABLA 2. TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS

Categoría	Rango	Sueldo
AUXILIAR CALCADOR	D2	96.229
	D1	103.213
	C	107.533
	B	115.402
	A	123.270
OFIC. 2.ª ADVO. OFIC. 2.ª ORG. DELINIANTE 2.ª	D	131.141
	C	139.008
	B	147.349
	A	156.190
OFICIAL 1.ª ADVO. OFICIAL 1.ª ORG. DELINEANTE 1.ª	D	165.562
	C	175.493
	B	186.024
	A	197.187
TECNICO ADVO. TECNICO ORG. PROYECTISTAS 2.ª	D	209.017
	C	221.558
	B	234.850
	A	248.942
JEFE ADVO. 2.ª JEFE ORG. 2.ª ING. TEC. 2. PROYECTISTA 1	C	263.878
	B	279.711
	A	296.494
JEFE ADVO. 1.ª JEFE ORG. 1.ª ING. TEC. 1. ING. SUP. 2	C	314.283
	B	332.073
	A	349.862
JEFE SUPERIOR ING. SUP. 1	C	355.171
	B	367.651
	A	385.440

ANEXO «B»

Prestaciones sociales

ARTICULO 36

GAFAS

Monturas
El 75% de su valor real, hasta un máximo de 11.296 Pts. 8.472 pts.

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

Para los menores de 15 años, este periodo queda establecido en tres años.

Cristales
El 75% de su valor real, hasta un máximo de 4.235 pts. por cristal 3.176 pts.

Cristales bifocales
El 75% de su valor real, hasta un máximo de 8.472 Pts. por cristal 6.354 pts.

Lentillas

El 75% de su valor real, hasta un máximo de 9.884 pts. por lentilla 7.413 pts.

DENTADURAS (Odontología y Ortodoncia)
El 75% de su valor real, hasta un máximo de 105.900 pts. 79.425 pts.

SONOTONES
El 75% de su valor real, hasta un máximo de 51.537 pts. 38.653 pts.

Nota: Esta prestación se concederá una sola vez.

INYECCIONES
Hasta 250 pts., el 100% del importe de las facturas que se presenten por este concepto, si las facturas fueran de un importe superior al citado, se pagaría la mayor de las siguientes cantidades 250 pesetas o 75% del importe de la factura presentada.

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

ANEXO «C»

Tarifas para prótesis

ARTICULO 36

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

Prótesis oculares	50-832
Prótesis mamarias	21.179
Corsé Michel	42.359
Corsé Milwaukee, Boston, Taylor, Stagnara	62.127
Sillas de ruedas	33.888
Zapatos especiales	24.004
Piernas ortopédicas	254.157
Plantillas	3.529
Botas	5.648
Alza	2.117
Collarines	3.529
Bastones-Muletas	3.529
Fajas ortopédicas	16.943
Bragueros	9.881
Rodillera ortopédica	7.664

ANEXO «D»

Tarifas para el pago de las prestaciones odontológicas

ARTICULO 36

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

Consulta, tratamiento de estomatitis y curas	1.345 pts.
Extracción simple	2.016 pts.
Radiografía intraoral	1.210 pts.
Muelas del juicio y extracciones complicadas	3.362 pts.
Obturaciones	5.917 pts.
Reconstrucciones y obturación estética	6.455 pts.
Reconstrucciones con tornillo, espiga o similares	6.455 pts.
Levantamiento puentes, coronas y similares	3.364 pts.

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

Endodoncia	10.589 pts.
Incisivos	14.119 pts.
Molares	12.143 pts.
Premolares y caninos	1.411 pts.
En caso de sesiones especiales (por sesión)	9.412 pts.
Tratamientos pulpares: pulpotomias	3.389 pts.
Limpieza de boca	1.836 pts.
1.ª Sesión	1.836 pts.
2.ª Sesión	1.836 pts.
Fluorización (por sesión)	20.473 pts.
Prótesis fija	± 2.117 pts.
En oro (corona, colada, tinker, veneer o intermedia)	2.683 a 4.095 pts.
Incrustación, tope o similares	9.177 pts.
En resina, cada pieza	14.121 pts.
Corona Metal-resina, cada pieza	19.062 pts.
Corona Metal-resina especial, cada pieza	30.364 pts.
En porcelana, cada pieza	

Prótesis Profiláctica

Aparatos en aleación de cromo, cobalto y resina acrílica:

De 3 a 5 piezas	33.888 pts.
A partir de 6 piezas	41.654 pts.
Prótesis móviles	
Completa (una sola arcada)	23.298 pts.
Completa (superior e inferior)	45.183 pts.
Composturas, por pieza	3.529 pts.
Resina especial	25.988 pts.

ANEXO «E»**Líneas de autobuses establecidas en Aravaca****ARTICULO 39****LINEA 1**

- C/ San Marcelo
- Colegio Pasamonte
- Plaza Corregidor Licenciado Antonio de Mena
- C/ Arroyo Fontarrón
- C/ Pablo de Neruda
- C/ Santillana del Mar
- C/ Portazgo
- San Diego
- Entrevías
- Avda. Entrevías
- Pte. Méndez Alvaro
- Plaza Legazpi
- Usera
- Plaza Marqués de Vadillo
- TALGO

LINEA 2

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

LINEA 3

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

LINEA 4

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

LINEA 4

- Las Rozas
- C/ Asturias
- Avda. Reyes Católicos
- Plaza Colón
- C/ Zapateros
- C/ Antonio Becerri
- C/ Cirilo Palomo
- C/ Sagunto
- Plaza Vallet

- C/ Tahona
- C/ Almansa
- Avda. Juan XXIII
- Avda. General Mola
- Plaza del Rollo
- Guardia Civil
- TALGO

LINEA 6

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

REGRESO LINEA 1

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

REGRESO LINEA 2

- TALGO
- Cuartel Guardia Civil
- Moncloa
- Cuatro Caminos

REGRESO LINEA 3

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

REGRESO LINEA 4

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

REGRESO LINEA 5

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

REGRESO LINEA 6

- TALGO
- Crta. Extremadura
- Autovía Extremadura
- C/ Sorolla, esquina a Salzillo
- Primer paso elevado
- Segundo paso elevado
- C/ Granada
- Plaza del Pradillo
- Villa Fontana

En el caso que algún autobús no se presente a realizar el servicio de regreso a mediodía por avería o por cualquier otra causa justificada, la Jefatura de la Base optará por alguna de las siguientes decisiones:

1. El servicio de Alcorcón y Móstoles lo hará un sólo autobús, señalándose al conductor por parte de la Jefatura qué ruta debe seguir, con las paradas que se indican a continuación.
2. El autobús que lleve menos viajeros se utilizará para sustituir al que hubiere fallado, siendo avisados a partir de las 14,10 h. el taxi o taxis necesarios para que el personal del autobús cedido haga en dichos vehículos el mismo recorrido que hubiera hecho en el autobús.

REGRESO LINEA ALTERNATIVA ALCORCON-MOSTOLES

- TALGO
- Cruce Crta. Húmera
- Parque Europa
- C/ Carballino
- C/ Porto-Cristo
- C/ Crta. Leganés
- C/ Polvoranca
- Avda. del Generalísimo
- Avda. del Oeste
- C/ Cisneros
- C/ Cáceres
- Crta. Extremadura
- Primer paso elevado
- Segundo paso elevado
- C/ Granada
- Plaza del Pradillo
- Villa Fontana

LINEAS DE AUTOBUSES ESTABLECIDAS EN LAS MATAS

LINEA 1

- ALUCHE - Suburbano
- MADRID - Estación Norte
- ARAVACA - Camino Barrial con Osa Mayor
- POZUELO ESTACION - Puente
- POZUELO PUEBLO - Crta. Carabanchel
- MAJADAHONDA - La Mina
- MAJADAHONDA - Jardinillos
- LAS ROZAS - Plaza
- LAS ROZAS - Los Arcos
- PINAR - Plaza Estación
- BASE - LAS MATAS

LINEA 2

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

ANEXO «F»

Tabla de dietas por viajes

ARTICULO 29

AÑO 1992

SUELDOS BRUTOS CON ANTIGÜEDAD		DIETAS COMPLETAS	1/2 DIETA ALOJAMIENTO DESAYUNO (*)	1/3 VIAJE NOC-TURNO TREN	1/4 DIETA COMIDA O CENA	1/12 DESAYUNO
Más de	Hasta					
345.601		11.640	5.820	3.880	2.910	970
342.001	345.600	11.520	5.760	3.840	2.880	960
338.401	342.000	11.400	5.700	3.800	2.850	950
334.801	338.400	11.280	5.640	3.760	2.820	940
331.201	334.800	11.160	5.580	3.720	2.790	930
327.601	331.200	11.040	5.520	3.680	2.760	920
324.001	327.600	10.920	5.460	3.640	2.730	910
320.401	324.000	10.800	5.400	3.600	2.700	900
316.801	320.400	10.680	5.340	3.560	2.670	890
313.201	316.800	10.560	5.280	3.520	2.640	880
309.601	313.200	10.440	5.220	3.480	2.610	870
306.001	309.600	10.320	5.160	3.440	2.580	860
302.401	306.000	10.200	5.100	3.400	2.550	850
298.801	302.400	10.080	5.040	3.360	2.520	840
295.201	298.800	9.960	4.980	3.320	2.490	830
291.601	295.200	9.840	4.920	3.280	2.460	820
288.001	291.600	9.720	4.860	3.240	2.430	810
284.401	288.000	9.600	4.800	3.200	2.400	800
280.801	284.400	9.480	4.740	3.160	2.370	790
277.201	280.800	9.360	4.680	3.120	2.340	780
273.601	277.200	9.240	4.620	3.080	2.310	770
270.001	273.600	9.120	4.560	3.040	2.280	760
266.401	270.000	9.000	4.500	3.000	2.250	750
262.801	266.400	8.880	4.440	2.960	2.220	740
259.201	262.800	8.760	4.380	2.920	2.190	730
255.601	259.200	8.640	4.320	2.880	2.160	720
252.001	255.600	8.520	4.260	2.840	2.130	710

SUELDOS BRUTOS CON ANTIGÜEDAD		DIETAS COMPLETAS	1/2 DIETA ALOJAMIENTO DESAYUNO (*)	1/3 VIAJE NOC-TURNO TREN	1/4 DIETA COMIDA O CENA	1/12 DESAYUNO
Más de	Hasta					
248.401	252.000	8.400	4.200	2.800	2.100	700
244.801	248.400	8.280	4.140	2.760	2.070	690
241.201	244.800	8.160	4.080	2.720	2.040	680
237.601	241.200	8.040	4.020	2.680	2.010	670
234.001	237.600	7.920	3.960	2.640	1.980	660
230.401	234.000	7.800	3.900	2.600	1.950	650
226.801	230.400	7.680	3.840	2.560	1.920	640
223.201	226.800	7.560	3.780	2.520	1.890	630
219.601	223.200	7.440	3.720	2.480	1.860	620
	219.600	7.320	3.660	2.440	1.830	610

(*) De la 1/2 dieta para alojamiento y desayuno, corresponde 1/6 a desayuno (= 1/12 de la dieta total).

ANEXO «G»

ARTICULO 14

CUADRO N.º 1

VACACIONES DEL PERSONAL DE NUEVO INGRESO SOBRE 25 DIAS LABORABLES

MES DE INGRESO	VACACIONES A DISFRUTAR EN EL AÑO DE INGRESO		VACACIONES A DISFRUTAR EN EL 2.º AÑO NATURAL		VACACIONES A DISFRUTAR EN AÑOS SUCESIVOS	
	FRAC-CION	DIAS LABORA-BLES	FRAC-CION	DIAS LABORA-BLES	FRAC-CION	DIAS LABORA-BLES
ENERO	6/12	(12,5) 13				
FEBRERO	5/12	(10,41) 11				
MARZO	4/12	(8,33) 9				
ABRIL	3/12	(6,27) 7	12/12	25		
MAYO	2/12	(4,16) 5				
JUNIO	1/12	(2,08) 3			12/12	25
JULIO						
AGOSTO			11/12	(22,91) 23		
SEPTIEMBRE			10/12	(20,83) 21		
OCTUBRE	0	0	9/12	(18,75) 19		
NOVIEMBRE			8/12	(16,66) 17		
DICIEMBRE			7/12	(14,58) 15		

ANEXO «H»

ARTICULO 14

CUADRO N.º 2

VACACIONES DEL PERSONAL QUE SE REINCORPORA PROCEDENTE DEL SERVICIO MILITAR SOBRE 25 DIAS LABORABLES

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

ANEXO «I»

ARTICULO 14

CUADRO N.º 3

LIQUIDACION DE VACACIONES POR CESE O BAJA EN EL AÑO DE INGRESO SOBRE 25 DIAS LABORABLES

FRACCION DEL AÑO TRABAJADA	VACACIONES A LIQUIDAR DIAS LABORABLES (1)
1/12	(20,08) 3
2/12	(4,16) 5
3/12	(6,25) 7
4/12	(8,33) 9
5/12	(10,41) 11
6/12	(12,5) 13
7/12	(14,58) 15
8/12	(16,66) 17
9/12	(18,75) 19
10/12	(20,83) 21
11/12	(22,91) 23
12/12	25

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

ANEXO «J»

ARTICULO 14

CUADRO N.º 4

LIQUIDACION POR CESE O BAJA EN EL 2.º AÑO NATURAL SOBRE 25 DIAS LABORABLES

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

ANEXO «K»

ARTICULO 14

CUADRO N.º 5

TABLA DE EQUIVALENCIAS DE FRACCIONES SOBRE 25 DIAS LABORABLES

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

FRACCION	VACACIONES A LIQUIDAR	FRACCION	VACACIONES A LIQUIDAR
	DIAS LABORABLES (1)		DIAS LABORABLES (1)
7/12	(14,58) 15	16/12	(33,33) 34
8/12	(16,66) 17	17/12	(35,41) 36
9/12	(18,75) 19	18/12	(37, 5) 38
10/12	(20,83) 21		

(1) De estas cantidades habrá que descontar los días de vacaciones disfrutados en el año en que se cause baja.
 Se da por supuesto que en el año anterior (año de ingreso) se han disfrutado las vacaciones que reglamentariamente corresponde disfrutar a los ingresos en los meses de enero a junio, de acuerdo con el cuadro 1.

ANEXO «L»

ARTICULO 14

CUADRO N.º 6

LIQUIDACION DE VACACIONES POR CESE O BAJA EN EL TERCER AÑO NATURAL Y SIGUIENTE SOBRE 25 DIAS LABORABLES

MES DE BAJA	VACACIONES PENDIENTES AL FINAL DEL AÑO ANTERIOR	VACACIONES CORRESPONDIENTES A FRACCION DE AÑO TRABAJADA	VACACIONES A LIQUIDAR	
	FRACCION	FRACCION	FRACCION	DIAS LABORABLES A ABONAR
ENERO		1/12	7/12	(14,58) 15
FEBRERO		2/12	8/12	(16,66) 17
MARZO		3/12	9/12	(18,75) 19
ABRIL		4/12	10/12	(20,83) 21
MAYO		5/12	11/12	(22,91) 23
JUNIO	6/12	6/12	12/12	25
JULIO		7/12	13/12	(27,08) 28

MES DE BAJA	VACACIONES PENDIENTES AL FINAL DEL AÑO ANTERIOR	VACACIONES CORRESPONDIENTES A FRACCION DE AÑO TRABAJADA	VACACIONES A LIQUIDAR	
	FRACCION	FRACCION	FRACCION	DIAS LABORABLES A ABONAR
AGOSTO		8/12	14/12	(29,16) 30
SEPTIEMBRE		9/12	15/12	(31,25) 32
OCTUBRE		10/12	16/12	(33,33) 34
NOVIEMBRE		11/12	17/12	(35,41) 36
DICIEMBRE		12/12	18/12	(37,5) 38

ANEXO «M»

ARTICULO 14

CUADRO N.º 7

LIQUIDACION DE VACACIONES POR INCORPORACION AL SERVICIO MILITAR

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

ANEXO «N»

Tabla 1. Ingresos

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

MES DE INGRESO	DIAS CORRESPONDIENTES SEGUN AÑO										
	INGRESOS										
	FRACCION	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
ENERO	12/12	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
FEBRERO	11/12	(19,25) 20	(20,16) 21	(21,08) 22	22	(22,91) 23	(23,83) 24	(24,75) 25	(25,66) 26	(26,58) 27	(27,5) 28
MARZO	10/12	(17,5) 18	(18,33) 19	(19,16) 20	20	(20,83) 21	(21,66) 22	(22,50) 23	(23,33) 24	(24,16) 25	25
ABRIL	9/12	(15,75) 16	(16,5) 17	(17,24) 18	18	(18,74) 19	(19,49) 20	(20,25) 21	21	(21,74) 22	(22,5) 23
MAYO	8/12	14	(14,16) 15	(15,33) 16	16	(16,66) 17	(17,33) 18	18	(18,66) 19	(19,33) 20	20
JUNIO	7/12	(12,25) 13	(12,83) 13	(13,41) 14	14	(14,58) 15	(15,16) 16	(15,75) 16	(16,33) 17	(16,91) 17	(17,5) 18
JULIO	6/12	(10,5) 11	11	(11,49) 12	12	(12,49) 13	13	(13,5) 14	14	(14,49) 15	15
AGOSTO	5/12	(8,75) 9	(9,16) 10	(9,58) 10	10	(10,41) 11	(10,83) 11	(11,25) 12	(11,66) 12	(12,08) 13	(12,5) 13
SEPTIEMBRE	4/12	7	(7,33) 8	(7,66) 8	8	(8,33) 9	(8,66) 9	9	(9,33) 10	(9,66) 10	10
OCTUBRE	3/12	(5,25) 6	(5,5) 6	(5,74) 6	6	(6,24) 5	(6,49) 7	(6,75) 7	7	(7,24) 8	(7,5) 8
NOVIEMBRE	2/12	(3,5) 4	(3,66) 4	(3,83) 4	4	(4,16) 5	(4,33) 5	(4,5) 5	(4,66) 5	(4,83) 5	5
DICIEMBRE	1/12	(1,75) 2	(1,83) 2	(1,91) 2	2	(2,08) 3	(2,16) 3	(2,25) 3	(2,33) 3	(2,41) 3	(2,5) 3

ANEXO «N»

Tabla 2. Liquidación

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

MES DE LIQUIDACION	DIAS CORRESPONDIENTES SEGUN AÑO										
	LIQUIDACION										
	FRACCION	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
ENERO	1/12	(1,75) 2	(1,83) 2	(1,91) 2	2	(2,08) 3	(2,16) 3	(2,25) 3	(2,33) 3	(2,41) 3	(2,5) 3
FEBRERO	2/12	(3,5) 4	(3,66) 4	(3,83) 4	4	(4,16) 5	(4,33) 5	(4,5) 5	(4,66) 5	(4,83) 5	5
MARZO	3/12	(5,25) 6	(5,5) 6	(5,74) 6	6	(6,24) 5	(6,49) 7	(6,75) 7	7	(7,24) 8	(7,2) 8
ABRIL	4/12	7	(7,33) 8	(7,66) 8	8	(8,33) 9	(8,66) 9	9	(9,33) 10	(9,66) 10	10
MAYO	5/12	(8,75) 9	(9,16) 10	(9,58) 10	10	(10,41) 11	(10,93) 11	(11,25) 12	(11,66) 12	(12,08) 13	(12,5) 13
JUNIO	6/12	(10,5) 11	11	(11,49) 12	12	(12,49) 13	13	(13,5) 14	14	(14,49) 15	15
JULIO	7/12	(12,25) 13	(12,83) 13	(13,41) 14	14	(14,58) 15	(15,16) 16	(15,75) 16	(16,33) 17	(16,91) 17	(17,5) 18
AGOSTO	8/12	14	(14,66) 15	(15,33) 16	16	(16,66) 17	(17,33) 18	18	(18,66) 19	(19,33) 20	20
SEPTIEMBRE	9/12	(15,75) 16	(16,5) 17	(17,24) 18	18	(18,74) 19	(19,49) 20	(20,25) 21	21	(21,74) 22	(22,5) 23
OCTUBRE	10/12	(17,5) 18	(18,33) 19	(19,16) 20	20	(20,83) 21	(21,66) 22	(22,50) 23	(23,33) 24	(24,16) 25	25
NOVIEMBRE	11/12	(19,25) 20	(20,16) 21	(21,08) 22	22	(22,91) 23	(23,83) 24	(24,75) 25	(25,66) 26	(26,58) 27	(27,5) 28
DICIEMBRE	12/12	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30

ANEXO «O»

Tablas de valores de las horas extraordinarias

ARTICULO 12

TABLA 1. PERSONAL TALLER

Categoría	Rango	Precio hora extraordinaria
PEON	B	1.622
	A	1.622
ESPECIALISTA	D	1.622
	C	1.685
	B	1.685
	A	1.685
OFICIAL 3.º	E	1.685
	D	1.685
	C	1.685
	B	1.747
	A	1.747
OFICIAL 2.ª	C	1.809
	B	1.872
	A	1.935
OFICIAL 1.ª	C	2.061
	B	2.061
	A	2.188
JEFE DE EQUIPO	C	2.188
	B	2.188
	A	2.188
ENCARGADO	B	2.188
	A	2.188

Categoría	Rango	Precio hora extraordinaria
MAESTRO TALLER	C	2.188
	B	2.188
	A	2.188
JEFE SUPERIOR	C	2.188
	B	2.188
	A	2.188

ANEXO «O»

Tablas de valores de las horas extraordinarias

ARTICULO 12

TABLA 2. TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS

Categoría	Rango	Precio hora extraordinaria
AUXILIAR CALCADOR	D2	1.622
	D1	1.622
	C	1.622
	B	1.622
	A	1.622
OFIC. 2.ª ADVO. OFIC. 2.ª ORG. DELINEANTE 2.ª	D	1.747
	C	1.747
	B	1.747
	A	1.747
OFIC. 1.ª ADVO. OFIC. 1.ª ORG. DELINEANTE 1.ª	D	1.935
	C	1.935
	B	1.935
	A	1.935

Categoría	Rango	Precio hora extraordinaria
TECNICO ADVO. TECNICO ORG. PROYECTISTA 2.º	D	2.061
	C	2.061
	B	2.188
	A	2.188
JEFE ADVO. 2.º JEFE ORG. 2.º ING. TEC. 2 PROYECTISTA 1	C	2.188
	B	2.188
	A	2.188
JEFE ADVO. 1.º JEFE ORG. 1.º ING. TEC. 1 ING. SUP. 2	C	2.188
	B	2.188
	A	2.188
JEFE SUPERIOR ING. SUP. 1	C	2.188
	B	2.188
	A	2.188

ANEXO «P»

Tabla de valores de horas de nocturnidad

ARTICULO 13

TABLA 1. PERSONAL TALLER

Categoría	Rango	Precio hora nocturna
PEON	B	438
	A	438
ESPECIALISTA	D	438
	C	469
	B	469
	A	469
OFICIAL 3.º	E	469
	D	469
	C	499
	B	499
	A	530
OFICIAL 2.º	C	530
	B	561
	A	592
OFICIAL 1.º	C	592
	B	592
	A	592
JEFE DE EQUIPO	C	592
	B	592
	A	592
ENCARGADO	B	592
	A	592
MAESTRO TALLER	C	592
	B	592
	A	592
JEFE SUPERIOR	C	592
	B	592
	A	592

ANEXO «P»

Tablas de valores de horas de nocturnidad

ARTICULO 13

TABLA 2. TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS

Categoría	Rango	Precio hora extraordinaria
AUXILIAR CALCADOR	D2	311
	D1	311
	C	311
	B	311
	A	311

Categoría	Rango	Precio hora extraordinaria
OFIC. 2.º ADVO. OFIC. 2.º ORG. DELINEANTE 2.º	D	409
	C	409
	B	409
	A	409
OFIC. 1.º ADVO. OFIC. 1.º ORG. DELINEANTE 1.º	D	501
	C	501
	B	501
	A	501
TECNICO ADVO. TECNICO ORG. PROYECTISTA 2.º	D	592
	C	592
	B	592
	A	592
JEFE ADVO. 2.º JEFE ORG. 2.º ING. TEC. 2 PROYECTISTA 1	C	592
	B	592
	A	592
JEFE ADVO. 1.º JEFE ORG. 1.º ING. TEC. 1 ING. SUP. 2	C	592
	B	592
	A	592
JEFE SUPERIOR ING. SUP. 1	C	592
	B	592
	A	592

ANEXO «Q»

Diversos

AÑO 1992

ARTICULO 31 - CANON PAGO DE KILOMETROS CON VEHICULO PROPIO.
33 pts./km.

ARTICULO 37 - FONDO SOCIAL Y CLUB TIEMPO LIBRE.
471 pts., 203 pts.

ARTICULO 38 - AYUDA POR COMIDAS

* DESAYUNO = 41 pts.

* Comida = 175 pts.

* Para el personal de Montalbán, la cuantía por comida será de 275 pts.

ARTICULO 42 - PENSION DE JUBILACION BASE:
21.065 pts.

ANEXO «R»

Personal del Departamento de Circulación

ARTICULO 64

	COMIDA O CENA	DESAYUNO
Dieta España y Portugal	967	157
Dieta Internacional	1.796	327
* COMPLEMENTO SEGUNDA NOCHE FUERA		651
* COMPLEMENTO TERCERA NOCHE FUERA		1.302

ANEXO «S»

Tablas de valores de las horas extraordinarias realizadas en domingos y festivos

ARTICULO 11

TABLA 1. PERSONAL TALLER

Categoría	Rango	Precio hora nocturna
PEON	B	1.890
	A	1.890

Categoría	Rango	Precio hora nocturna
ESPECIALISTA	D	1.890
	C	1.964
	B	1.964
	A	1.964
OFICIAL 3.º	E	1.964
	D	1.964
	C	1.964
	B	2.036
	A	2.036
OFICIAL 2.º	C	2.109
	B	2.181
	A	2.255
OFICIAL 1.º	C	2.402
	B	2.402
	A	2.550
JEFE DE EQUIPO	C	2.550
	B	2.550
	A	2.550
ENCARGADO	B	2.550
	A	2.550
MAESTRO TALLER	C	2.550
	B	2.550
	A	2.550
JEFE SUPERIOR	C	2.550
	B	2.550
	A	2.550

ANEXO «S»

Tablas de valores de las horas extraordinarias realizadas en domingos y festivos

ARTICULO 11

TABLA 2. TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS

Categoría	Rango	Precio hora extraordinaria
AUXILIAR CALCADOR	D2	1.890
	D1	1.890
	C	1.890
	B	1.890
	A	1.890
OFIC. 2.º ADVO. OFIC. 2.º ORG. DELINEANTE 2.º	D	2.036
	C	2.036
	B	2.036
	A	2.036
OFIC. 1.º ADVO. OFIC. 1.º ORG. DELINEANTE 1.º	D	2.255
	C	2.255
	B	2.255
	A	2.255
TECNICO ADVO. TECNICO ORG. PROYECTISTA 2.º	D	2.402
	C	2.402
	B	2.550
	A	2.550
JEFE ADVO. 2.º JEFE ORG. 2.º ING. TEC. 2	C	2.550
	B	2.550
	A	2.550
JEFE ADVO. 1.º JEFE ORG. 1.º ING. TEC. 1	C	2.550
	B	2.550
	A	2.550
JEFE SUPERIOR ING. SUP. 1	C	2.550
	B	2.550
	A	2.550

ANEXO «T»

REVISIONES ECONOMICAS, ACORDAR ANUALMENTE

- ARTICULO 11 * JORNADA DE TRABAJO.
- ARTICULO 12 (ANEXOS O Y S) * HORAS PRESENCIA, EXTRAORDINARIAS Y FESTIVAS.
- ARTICULO 13 (ANEXO P) * NOCTURNIDAD.
- ARTICULO 24 (ANEXO A) * RETRIBUCIONES.
- ARTICULO 29 (ANEXO F) * DIETAS (SUBIR LOS TOPES).
- ARTICULO 31 (ANEXO Q) * CANON PAGO DE KM. CON VEHICULO PROPIO.
- ARTICULO 36 (ANEXOS B, C, D) * PRESTACIONES SOCIALES.
- ARTICULO 37 (ANEXO Q) * FONDO SOCIAL Y CLUB TIEMPO LIBRE.
- ARTICULO 38 (ANEXO Q) * AYUDA POR COMIDAS Y DESAYUNOS.
- ARTICULO 42 * JUBILACION ANTICIPADA.

ARTICULOS CON REVISION ECONOMICA DEL I.P.C. AÑO ANTERIOR

- ARTICULO 21 * FORMACION EN EL TRABAJO.
- ARTICULO 34 * ANTICIPOS.
- ARTICULO 35 * SEGURO DE VIDA.
- ARTICULO 42 (ANEXO Q) * PENSION DE JUBILACION.

ARTICULOS NO SUJETOS A REVISION

- ARTICULO 27 * PLUS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.
- ARTICULO 41 * ASIGNACION POR MATRIMONIO Y NACIMIENTO DE HIJOS.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

20051 RESOLUCION de 15 de julio de 1992, de la Dirección General de la Energía, por la que se autoriza a «Enagás, Sociedad Anónima», la construcción de las instalaciones correspondientes al gasoducto para la conducción de gas natural Irún (Guipúzcoa)-Lesaca (Navarra).

La Orden del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo de 30 de marzo de 1992 («Boletín Oficial del Estado» de 21 de mayo) otorgó a la Empresa «Enagás, Sociedad Anónima», concesión administrativa para el servicio público de conducción de gas natural mediante el gasoducto «Irún-Lesaca», así como para la distribución y suministro de gas natural por canalización para usos industriales en los términos municipales de Lesaca y Vera de Bidasoa.

«Enagás, Sociedad Anónima», ha solicitado, en escrito de 21 de diciembre de 1990, la autorización administrativa para la construcción del gasoducto para la conducción de gas natural Irún (Guipúzcoa)-Lesaca (Navarra), al amparo de lo dispuesto en el artículo 20 del Reglamento General del Servicio Público de Gases Combustibles, aprobado por Decreto 2913/1973, de 26 de octubre («Boletín Oficial del Estado» de 21 de noviembre). El citado gasoducto discurre por los términos municipales de Irún en la provincia de Guipúzcoa y de Vera de Bidasoa y Lesaca en la Comunidad Foral de Navarra.

Sometido a información pública el correspondiente proyecto de instalaciones, en el que se incluye la relación concreta e individualizada de los bienes y derechos afectados por la citada conducción de gas natural, algunas Entidades y particulares interesados han presentado escritos formulando diversas alegaciones que pueden condensarse en que se subsanen ciertos errores de titularidad y calificación de los terrenos comprendidos en la referida relación de bienes y derechos afectados, propuestas de modificaciones de trazado, incidencia medioambiental y disconformidad con las afecciones, así como que se eviten determinados perjuicios derivados de la construcción de las instalaciones. Trasladas dichas alegaciones a «Enagás, Sociedad Anónima», ésta ha emitido, en plazo hábil, la preceptiva contestación, dando cumplida respuesta a las cuestiones suscitadas.

Poniendo de manifiesto que se ha tenido en cuenta la minimización del impacto medioambiental, habiéndose realizado un estudio de impacto ambiental de detalle y medidas correctoras del gasoducto; asimismo, se señala, con carácter general, que, una vez finalizada la obra, el