

**16559** RESOLUCIÓN de 4 de septiembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del XVIII Convenio colectivo de Ferrocarriles de Vía Estrecha.

Visto el texto del XVIII Convenio Colectivo de la empresa Ferrocarriles de Vía Estrecha (FEVE) (Código de Convenio n.º 9002112), que fue suscrito con fecha 8 de julio de 2006, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por las secciones sindicales de CC.OO, UGT y CGT en representación de los trabajadores al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2006, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2006, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 4 de septiembre de 2006.—El Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

## **XVIII CONVENIO COLECTIVO DE FERROCARRILES DE VÍA ESTRECHA (FEVE). CONVENIO COLECTIVO 2006-2009**

### **TÍTULO I**

#### **Disposiciones generales**

##### **Artículo 1. Objeto.**

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto establecer las condiciones de trabajo en la Entidad Pública Empresarial Ferrocarriles de Vía Estrecha, abreviadamente FEVE, del personal incluido en su ámbito de aplicación de acuerdo con lo dispuesto en los artículos siguientes.

##### **Artículo 2. Ámbito territorial.**

El presente Convenio Colectivo tiene un ámbito estatal y, por tanto, será de aplicación a todos los centros de trabajo de FEVE.

##### **Artículo 3. Ámbito temporal.**

El presente Convenio Colectivo de FEVE tiene una duración de cuatro años y entrará en vigor el día 1 de enero de 2006 hasta el día 31 de diciembre de 2009, excepto aquellas materias en que expresamente se establece una vigencia diferente, y se prorrogará de año en año.

##### **Artículo 4. Ámbito personal.**

El presente Convenio regula las relaciones de trabajo entre la empresa FEVE y los trabajadores a su servicio, con excepción del personal de estructura y aquel personal técnico relacionado con la Dirección, que se regirá por su contrato de trabajo.

##### **Artículo 5. Denuncia del Convenio.**

El presente Convenio Colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los tres meses anteriores a su vencimiento.

##### **Artículo 6. Órgano de interpretación.**

1. Se crea una Comisión Paritaria compuesta por seis (6) representantes designados por los sindicatos firmantes del Convenio atendiendo a la representatividad que corresponda a cada uno de ellos y otros seis (6) representantes de la Dirección, con funciones de:

a) Interpretación, control y seguimiento del presente Convenio Colectivo.

b) Determinar la actualización de los conceptos económicos del Convenio.

2. Los acuerdos de esta Comisión Paritaria tendrán carácter vinculante.

### **TÍTULO II**

#### **Organización del Trabajo**

##### **CAPÍTULO I**

#### **Jornada, tiempo de trabajo y descanso**

##### **SECCIÓN 1.ª JORNADA Y TIEMPO DE TRABAJO**

##### **Artículo 7. Jornada laboral.**

Se establece una jornada laboral de 1.573 horas y 15 minutos anuales, la cual será objeto de prestación en 217 días laborables, lo que representa una jornada tipo de 7 horas y 15 minutos diarios.

No obstante, sin perjuicio de lo anterior, durante el tiempo de vigencia del convenio se podrán negociar reducciones de jornada, subordinadas a las mejoras de gestión de la Empresa.

##### **Artículo 8. Distribución de la jornada laboral.**

A la hora de distribuir la jornada laboral anual se tendrán en cuenta las catorce fiestas establecidas por la legislación vigente y un descanso semanal de dos días, así como los días de vacaciones fijados en el presente convenio, realizándose en el calendario anual los ajustes necesarios respecto a los festivos y descansos semanales.

La distribución de la jornada anual de trabajo se efectuará por la Dirección de la Empresa en aplicación de sus facultades de organización del trabajo, plasmándose anualmente en el Calendario Laboral, que será confeccionado conforme se establece en la legislación vigente, facilitando a los trabajadores, antes de la finalización del mes de diciembre, su calendario laboral para el año próximo.

Al personal sometido a gráficos se le entregará su desarrollo anual antes de la finalización del mes de noviembre. Cuando el gráfico sea modificado se entregará el desarrollo del nuevo gráfico.

##### **Artículo 9. Criterios para la confección de turnos grafiados.**

En la confección de los gráficos de servicio se establece una jornada máxima diaria de 9 horas, con la excepción de las Estaciones, Subestaciones y Telemandos y Pasos a Nivel en los que por sus características particulares sea preciso alcanzar una jornada máxima de 9 horas y 20 minutos.

Igualmente se instaura en la confección de gráficos una jornada mínima de 6 horas.

Se observará un descanso mínimo entre jornadas de diez horas en la propia residencia y de ocho horas fuera de la misma. En los cambios de turno se respetará un descanso mínimo entre jornadas de siete horas.

Las diferencias en la reducción del descanso entre jornadas hasta las 12 horas de carácter general pueden compensarse en periodos de siete días.

Para los turnos de trabajo en régimen de jornada continuada, el periodo de descanso diario considerado como tiempo de trabajo efectivo (artículo 34.4 ET) queda fijado en veinticinco minutos. Aquellos trabajadores que estén sujetos a este tipo de jornada disfrutarán del periodo de descanso para el bocadillo en cualquiera de los intervalos que tengan disponibles. La contraprestación por el no disfrute del bocadillo está fijada en una cuantía económica que ya se encuentra integrada en el Sueldo Específico de Puesto de Trabajo, salvo para el personal de Oficinas y Servicios Complementarios.

Se considera tiempo de trabajo efectivo aquel en el que el trabajador se encuentra a disposición de la empresa y en el ejercicio de su actividad profesional.

Se entiende por tiempo de presencia aquel en que el trabajador se encuentra a disposición de la empresa sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta o similares.

Los tiempos grafiados que excedan de la jornada tipo serán considerados a todos los efectos tiempos de presencia al estimarse por las partes que a lo largo de la jornada laboral se producen tiempos de presencia de compleja determinación horaria. Se excepcionan aquellos supuestos en

que los tiempos de presencia se regulen específicamente para el Personal de Conducción y Trenes.

El cómputo de jornada para el personal sujeto a gráfico se realizará en ciclos de 28 días y 145 horas en el año 2006 y 140 horas en los años sucesivos.

Se podrá grafiar hasta el valor horario de «una jornada tipo» por encima del cómputo total de jornada establecida para cada ciclo. Estas horas serán compensadas económicamente o mediante descansos, en este último supuesto se abonarán veinte euros (20,00 €) más el PT, según acuerdo entre las partes.

#### Artículo 10. *Plazos de negociación de gráficos.*

A fin de dotar a la empresa de la capacidad de respuesta necesaria a la demanda de transporte y procurar una mayor adaptabilidad a los requerimientos de los clientes, el criterio de negociación de las modificaciones colectivas de turnos y gráficos de trabajo se establece en los siguientes términos: quince (15) días antes de la entrada en vigor de la modificación la empresa abrirá un periodo de negociación para tratar de alcanzar el acuerdo. Si cuarenta y ocho (48) horas antes de la entrada en vigor de estas modificaciones no se ha logrado el acuerdo, la empresa podrá poner en funcionamiento el gráfico propuesto, ajustado a la normativa laboral vigente, sin perjuicio de continuar la negociación durante cuarenta y cinco (45) días más con el fin de alcanzar acuerdo. Una vez agotado este plazo, en el caso excepcional de no haberse alcanzado dicho acuerdo, las partes quedarán en libertad para ejercer las acciones oportunas.

#### Artículo 11. *Exceso sobre la jornada grafiada.*

Cuando el personal sometido a gráficos realice un exceso de horas superior a lo grafiado se le compensará económicamente o mediante descansos abonándose veinte euros (20,00 €) más PT por cada jornada tipo descansada, dependiendo del criterio del trabajador. En todo caso, las que superen la cifra de 50 horas anuales se compensarán en descansos.

#### Artículo 12. *Horas realizadas en Guardias y Brigadas de Socorro para Personal de Talleres e Infraestructuras.*

En las Guardias y Brigadas de Socorro para el Personal de Talleres e Infraestructuras las dos primeras horas diarias realizadas serán compensadas económicamente, salvo acuerdo entre las partes. Cuando las horas realizadas en Guardias y Brigadas de Socorro excedan de las dos horas diarias, dicho exceso se compensará mediante abono de las horas o descansos, a criterio del trabajador. Por cada jornada tipo descansada se abonarán treinta euros (30,00 €) más el PT correspondiente.

Las Brigadas de Socorro de una Residencia rotarán entre sí para evitar que cada brigada trabaje los mismos meses todos los años.

El complemento variable por cada hora de trabajo efectivo realizado en el lugar de socorro se establece en dos euros (2,00 €).

### SECCIÓN 2.<sup>a</sup> VACACIONES

#### Artículo 13. *Vacaciones.*

Los trabajadores de FEVE, incluidos en este Convenio Colectivo, disfrutará de un periodo de treinta días laborables de vacaciones.

Se considerarán laborables a los efectos de vacaciones todos los días naturales, excepto los sábados, domingos y festivos.

En el caso del personal sujeto a gráfico de trabajo se disfrutará de un mes de vacaciones completo entre los meses de abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre y diciembre. Los restos de vacaciones que excedan del mes completo hasta completar las mismas se disfrutará los meses de enero, febrero, marzo y noviembre, según el cuadro siguiente:

Ciclo	Mes de vacaciones	Resto de vacaciones
1.º	Agosto .....	Del 15 al 28 de febrero.
2.º	Mayo .....	Del 15 al 30 de noviembre.
3.º	Junio .....	Del 01 al 15 de febrero.
4.º	Abril .....	Del 15 al 31 de marzo.
5.º	Julio .....	Del 15 al 31 de enero.
6.º	Diciembre .....	Del 01 al 15 de marzo.
7.º	Septiembre .....	Del 01 al 15 de enero.
8.º	Octubre .....	Del 01 al 15 de noviembre.

En el ciclo 4.º, 8.º y en el cambio de los ciclos 6.º a 7.º los días de vacaciones y restos correspondientes se disfrutará de manera continuada.

Salvo acuerdo en contrario, los trabajadores no sujetos a gráfico de trabajo disfrutará las vacaciones en los meses de verano. Por acuerdo entre la empresa y los distintos comités de empresa a los trabajadores no

sujetos a gráficos se les podrán fijar hasta tres días puente a cuenta de las vacaciones.

Vacaciones variables (artículo 75 NL):

Cuando un trabajador haya pasado por una situación de incapacidad temporal por accidente laboral, para el cálculo del importe del Plus de vacaciones variables, se tomarán como base los tres meses anteriores efectivamente trabajados.

## CAPÍTULO II

### Lugar de trabajo y movilidad

#### Artículo 14. *Traslados.*

Dentro del primer trimestre de cada año, se llevará a cabo un proceso de traslado, siempre y cuando existan vacantes o puestos de trabajo cubiertos por personal con residencia provisional, y en el ámbito de toda la Empresa.

La asignación de vacantes se realizará conforme a los siguientes criterios:

En primer lugar se asignarán por orden de antigüedad en la categoría entre los trabajadores de la misma residencia laboral definitiva que hayan solicitado.

Si quedasen vacantes, se asignarán por orden de mayor antigüedad en la categoría entre los trabajadores de toda la Empresa que hayan solicitado. Si hubiera igualdad, se asignarán por puntuación de examen, posteriormente por orden de mayor antigüedad en la Empresa y si persistiera la igualdad se tendrá en cuenta la mayor edad.

No se podrán realizar permutas entre trabajadores.

Cuando por motivos debidamente acreditados por la Dirección de la Empresa, deba declararse a un trabajador sobrante, esta situación deberá recaer sobre el de menor antigüedad en la residencia y categoría de que se trate.

## CAPÍTULO III

### Distribución de plantillas

#### Artículo 15. *Adscripción a las Unidades de Negocio y Unidades de Gestión diferenciadas.*

Cada UNE deberá establecer la plantilla adecuada para la explotación que tiene encomendada, incluidas las incidencias.

Al objeto de efectuar la adscripción inicial de trabajadores a las Unidades de Negocio y Unidades de Gestión diferenciadas en que se ha configurado la Empresa se realizará, en general, conforme a la Dirección de procedencia.

En lo que respecta al personal sometido a turnos de trabajo grafiados, pertenecientes a los colectivos de Conducción y Comercial-Trenes y al objeto de su distribución entre la Dirección Gerencia de Mercancías y la Dirección Gerencia de Cercanías-Regionales, se aplicará el siguiente orden:

En primer lugar la asignación se realizará con voluntarios mediante petición que se resolverá por el criterio establecido en la Normativa Laboral para los traslados voluntarios, dentro de la residencia.

Si no hubiese suficientes voluntarios, se realizará forzosamente utilizando el criterio inverso establecido en la Normativa Laboral para los traslados voluntarios, dentro de la residencia.

Excepcionalmente, cuando se haya producido una refundición de categorías, se mantendrá el número de orden de las categorías de origen ordenadas de mayor a menor nivel salarial, caso del personal que actualmente está en la categoría de Agente Comercial y de Trenes.

Este tratamiento se utilizará en el caso de Unidades de Negocio que en un futuro se subdividan.

No se podrán realizar permutas entre trabajadores.

#### Artículo 16. *Movilidad excepcional de trabajadores entre Unidades de Negocio.*

Cada UNE deberá establecer la plantilla adecuada para la explotación que tiene encomendada, incluidas las incidencias.

Cuando en una UNE no pueda cubrirse el servicio con sus trabajadores en turnos de incidencias, se podrá acudir a los trabajadores de otra UNE que en turno de incidencias estén disponibles.

Dentro de cada residencia laboral, el personal adscrito a cada UNE deberá de tener la cualificación, propia de su categoría, precisa que le

habilite para trabajar con todo el material/instalaciones que exista en dicha residencia.

La Comisión Paritaria del Convenio velará por la correcta utilización de la movilidad excepcional.

#### CAPÍTULO IV

##### Condiciones específicas de trabajo

###### Artículo 17. *Gráficos de trabajo.*

Los gráficos deberán contener los turnos de trabajo necesarios para dar cobertura a la demanda de transporte que exista y los turnos de incidencias en número suficiente para cubrir la previsión de las mismas que se estime a la hora de la confección del mismo.

Todos los turnos de trabajo e incidencias de un gráfico deberán contener especificación del horario y serán rotatorios, excepto los Jefes de Estación que no rotarán sobre el ciclo de incidencias.

Cada día trabajado en turno grafiado de incidencias se abonará la cantidad estipulada en tablas en compensación por el número indeterminado de cambios a realizar.

Los turnos de trabajo no podrán sufrir más de tres cambios al mes, siendo éste el número máximo para que dichos cambios no sean considerados como modificación sustancial de condiciones de trabajo. De producirse alguno de los tres cambios, que nunca afectará a un descanso, tendrá el mismo tratamiento económico que la cantidad expresada en el párrafo anterior.

Los turnos para suplencias de vacaciones no representarán «modificación de turno» cuando en el desarrollo anual del gráfico del trabajador éstos figuren como turnos efectivos de trabajo.

###### Artículo 18. *Personal cualificado para la conducción restringida.*

La Empresa podrá establecer los mecanismos necesarios para la cualificación de personal para realizar las funciones propias del personal de conducción dentro de estaciones, terminales, apartaderos, etc., sin que en ningún caso puedan rebasar las señales que protegen dichas instalaciones.

Para poner en funcionamiento lo dispuesto en el párrafo anterior se creará una Comisión Técnica que elevará una propuesta a la Comisión Paritaria que determinará los procedimientos y las condiciones para la puesta en marcha de esta figura.

###### Artículo 19. *Talleres.*

El horario talleres se regirá según el acuerdo de Paritaria celebrada el 16,17 y 18 de febrero 2005.

###### Excepciones al horario de talleres:

Con el fin de incrementar el mantenimiento preventivo y la disponibilidad del material para dar cumplimiento a los objetivos del Plan Estratégico de la Empresa, resulta preciso establecer un turno de noche que se desarrollará entre las 22:00 y las 6:00 horas, comenzando la noche del domingo y finalizando la mañana del viernes. El establecimiento de este turno se realizará de forma experimental y su vigencia dependerá de que se cumplan los objetivos que se pretenden en cuanto al mantenimiento del material. En el caso de que el turno de noche no llegue a establecerse, la Comisión Paritaria determinará el destino de la partida económica prevista para este concepto.

En los supuestos de que exista una fiesta a lo largo de la semana laboral se descansará la noche anterior al día festivo iniciándose el trabajo la noche del día festivo.

La Dirección Gerencia de Talleres podrá establecer este turno de trabajo en aquellos Talleres que cumplan unos requisitos mínimos de plantilla y en función de las necesidades del servicio y carga de trabajo. Los componentes del equipo del turno de noche se adscribirán de forma voluntaria y su número deberá ser, al menos, el doble del personal preciso para un equipo de trabajo.

En el turno de noche prestará servicio un equipo de trabajo conformado por:

###### 1 Jefe de Equipo.

6 Oficiales que tengan conocimientos de electricidad y mecánica de entre los que realizan el mantenimiento de locomotoras, unidades eléctricas y unidades diésel.

2 Oficiales que tengan conocimientos de máquinas-herramientas de los cuales 1 de ellos debe manejar el torno Talgo.

Los trabajadores adscritos al turno de noche desarrollarán su actividad rotando semanalmente cada equipo.

Cuando un trabajador esté realizando el turno de noche no podrá formar parte al mismo tiempo de la guardia de esa semana, siendo incompatible la realización del turno de noche con la realización de la guardia de Taller.

Los trabajadores voluntarios deberán hacer constar por escrito, en un plazo de 30 días a partir de la firma del presente Convenio, su intención de formar parte del turno de noche, siendo revisadas las adscripciones cada tres meses.

El trabajador podrá darse de baja previa comunicación por petición reglamentaria con, al menos, dos meses de antelación.

###### Artículo 20. *Trenes lúdico-festivos.*

El acompañamiento de los trenes lúdico-festivos tendrá para las horas de exceso el mismo tratamiento económico que el acordado para las guardias y Brigadas de Socorro.

###### Artículo 21. *Personal de infraestructura.*

El Personal de Infraestructura es el que pertenece a los grupos profesionales de Conservación y Vigilancia de Vía, de Obra, de Maquinaria de Vía y de Servicio Eléctrico.

###### Artículo 22. *Jornada de personal de infraestructuras.*

El personal de infraestructura realizará la jornada continuada según el horario que se establezca para cada tipo de grupo de personal.

1. Personal de Conservación y Vigilancia de Vía (grupo 9); Personal de Obra (grupo 19): Para este personal la jornada, como norma general, será de lunes a viernes en horario de mañana. Se establecerá un horario fijo que estará comprendido entre las 7 y las 14:45 horas.

2. Personal de Maquinaria de Vía (grupo 10): Este personal tendrá, como norma general, la jornada continuada.

3. Servicio eléctrico (grupo 11): Este personal tendrá, como norma general, la jornada continuada sometida a turnos de trabajo que se establecerán en cada centro trabajo.

###### Artículo 23. *Complemento de Puesto de Trabajo (PT) para el personal de Infraestructura.*

Para todas las categorías integradas en los grupos profesionales del personal de infraestructuras el nuevo valor del PT 2/8 será el resultado de sumar al actual PT 1/8 de las tablas salariales vigentes la cantidad establecida para la ayuda de comida (clave 41). No obstante a lo anterior este asunto se tratará en Comisión Paritaria.

###### Artículo 24. *Toma y deje de servicio.*

El personal de Infraestructura tendrá como lugar de toma y deje del servicio su residencia laboral oficial. A los efectos del devengo de dietas se estará a lo establecido en la norma general sobre destacamentos y dietas. (Modificación artículo 102 NL).

###### Artículo 25. *Guardias de Infraestructura.*

Periodicidad.-Semanal, salvo situaciones geográficas o lugares donde no exista plantilla suficiente, como actualmente ocurre en Galicia, León y Murcia, que adaptándose a las necesidades se negociarán los periodos de disponibilidad.

Inicio: Al finalizar la jornada ordinaria del miércoles.

Finalización: El miércoles siguiente al inicio de la jornada ordinaria.

Adscripción: Los componentes de cada equipo rotarán, entre los trabajadores de infraestructuras que voluntariamente soliciten prestar este servicio y que tengan los conocimientos necesarios, siguiendo criterios de especialidad, proximidad, formación, etc. Se podrán realizar cambios puntuales por motivos personales con la autorización del Jefe de Servicio.

Los agentes deberán hacer constar por escrito su intención de participar en las guardias en un plazo de 15 días a partir de la publicación de estas condiciones generales, siendo revisadas las adscripciones cada 3 meses.

Horario: El horario de actuación coincidirá con el horario de explotación.

Localización: La localización de los componentes del turno de guardia se realizará a través de los medios que la empresa disponga.

Actuación: El personal solo será requerido por el responsable de las guardias para atender situaciones que comprometan de forma importante la seguridad, fiabilidad o regularidad en las diferentes situaciones de la explotación.

Los servicios de guardia se darán a conocer a los trabajadores, al menos, con un mes de antelación.

Se procurará en todos los casos disponer del tiempo necesario para la realización de las comidas.

Bajas: Dado el carácter voluntario de esta adscripción, un trabajador podrá darse de baja del equipo de guardias, por petición reglamentaria, con una antelación de 3 meses.

Los trabajadores adscritos a las guardias contraen la obligación de comparecer en el momento que sean requeridos al efecto por el responsable de las guardias. La no comparecencia al requerimiento de sus superiores producirá la separación del trabajador del sistema de guardias.

#### Artículo 26. *Jornada de personal de almacenes.*

El personal de almacenes realizará la jornada continuada según el horario tipo establecido para el personal de taller.

Para este personal el nuevo valor del PT 2/8 será el resultado de sumar al actual PT 1/8 de las tablas salariales vigentes la cantidad establecida para la ayuda de comida (clave 41).

### TÍTULO III

#### Promoción y cobertura de vacantes

##### Artículo 27. *Formación.*

La formación profesional en FEVE como instrumento de gestión de la empresa y de promoción de sus trabajadores se regirá por los Principios siguientes:

Toda la formación ligada directamente a la cualificación de los trabajadores en las actividades que desarrolla y que será determinada por los servicios correspondientes, tendrá el carácter de obligatoria y los periodos de formación, tanto teóricos como prácticos, computará como tiempo efectivo de trabajo.

Todas las acciones de formación que tengan como objetivo mejorar la cualificación de los trabajadores, en el ámbito de su actividad habitual y no sean obligatorias, la mitad del tiempo de formación computará como tiempo efectivo de trabajo y la otra mitad será en horas libres. Los gastos ocasionados a los trabajadores por asistir a estas acciones formativas serán a cargo del Presupuesto de Formación de FEVE.

Las acciones de formación encaminadas a la promoción personal dentro de FEVE tendrán el carácter de voluntarias y tanto las horas de formación como los gastos ocasionados serán por cuenta del trabajador, excepto los apartados 1 y 3 del artículo 30.

##### Artículo 28. *Consejo de Formación.*

El Consejo de Formación participará en la elaboración del Plan Anual de Formación y decidirá las acciones que se produzcan y no estuvieran incluidas en dicho Plan.

##### Artículo 29. *Condiciones de asistencia a formación obligatoria.*

El salario a percibir por los asistentes a los cursos de formación será como mínimo aquel que le corresponda por el turno de trabajo que tenga asignado, así como los gastos derivados de dietas y desplazamientos que pudieran devengarse cuando el curso se realice fuera de su residencia laboral.

##### Artículo 30. *Promoción.*

La promoción en la Empresa se efectuará mediante la obtención de la cualificación precisa para cada puesto de trabajo.

Para obtener la cualificación será necesario:

1. Superar la aptitud médico laboral requerida.
2. Superar los exámenes establecidos en los cursos de formación.
3. Superar el periodo de prácticas.

Se asegurará la igualdad de oportunidades para la participación de los distintos cursos formativos.

##### Artículo 31. *Bolsa de trabajadores.*

A fin de promocionar en la Empresa, se crea una Bolsa de trabajadores con cualificación para cubrir las vacantes que se puedan producir en los distintos puestos de trabajo.

El orden en esta bolsa será por antigüedad en la obtención de la cualificación y por puntuación.

La permanencia de los trabajadores con cualificación en dicha Bolsa tiene carácter temporal, que se establece en cuatro años, y durante ese

tiempo deberán superar, al menos, dos cursos obligatorios de reciclaje para mantener la cualificación en su día obtenida.

##### Artículo 32. *Procedimiento para la cobertura de vacantes.*

La promoción en la Empresa se efectuará mediante listas de espera internas, de tal manera que cuando se produzca una vacante no amortizable, se pueda cubrir ésta inmediatamente, con carácter provisional,

Procedimiento para la cobertura de vacantes con carácter provisional:

En primer lugar se cubrirá de forma provisional con el trabajador con mejor derecho dentro de categoría y residencia siempre que lo tenga solicitado.

En segundo lugar se cubrirá inmediatamente por el trabajador o trabajadora que más antigüedad tenga en la obtención de la cualificación, a igual antigüedad se tomará como referencia la mejor nota obtenida.

Obtenida la vacante provisional, el trabajador adquirirá la categoría correspondiente.

El trabajador que renuncie tres veces a una vacante perderá su antigüedad en la bolsa, así como los complementos económicos que se deriven de su cualificación.

Procedimiento para la cobertura de vacante definitiva:

Este procedimiento se realizará por medio de concurso de traslado voluntario.

Cuando un trabajador con residencia provisional no obtenga la vacante solicitada volverá a la categoría profesional y residencia laboral de origen y pasará a ocupar el último lugar de la bolsa de trabajadores de procedencia.

### TÍTULO IV

#### Clasificación profesional

##### Artículo 33. *Grupos y categorías profesionales.*

Para garantizar una gestión eficaz y moderna, se establecerá una nueva estructura profesional que, en una primera instancia, se compondrá de cuatro categorías y ocho grupos profesionales, salvo que por la Comisión creada al efecto se llegue a otra conclusión.

##### Artículo 34. *Desarrollo de la clasificación profesional.*

Ambas partes se comprometen a elaborar una nueva clasificación profesional. Para ello se creará una comisión de clasificación que establecerá su propio reglamento de trabajo y calendario.

Se podrán crear subcomisiones si así se considera oportuno.

Los trabajos deberán finalizar antes del 31 de diciembre de 2006 y, en cualquier caso, la puesta en marcha del proceso de aplicación debe iniciarse antes del mes de junio de 2007.

Esta comisión ha de tener en cuenta los criterios siguientes:

1. La necesidad de caminar hacia un convenio de sector, y, en consecuencia, coordinar sus trabajos con los que se realizan en otras empresas del Sector, de forma muy especial RENFE y ADIF.
2. Integrar las normas que se dicten desde el Ministerio de Fomento que desarrollan la Ley Sector Ferroviario en concreto todo lo que hace referencia a profesiones.
3. Centrarse inicialmente en las actividades específicas ferroviarias.
4. Adecuarse a la realidad productiva de FEVE, de forma que los grupos profesionales respondan a actividades de la empresa.
5. La metodología de trabajo, se ajustará, si así se acuerda, a los siguientes puntos:

- a) Análisis de la realidad productiva de cada Unidad de Negocio.
- b) Identificación de las profesiones necesarias para esas actividades.
- c) Describir las profesiones en términos de competencia profesional.
- d) Determinación de criterios para valorar las diferentes profesiones.
- e) Establecer la clasificación.

### TÍTULO V

#### Retribuciones

##### Artículo 35. *Incremento salarial.*

Se establece un incremento salarial consolidado para el año 2006 de 2,4 % de la masa salarial autorizada lo que supone un aumento en el sueldo inicial para cada trabajador de quinientos cincuenta y ocho euros/

año (558,00 €/año). Para los años siguientes la Comisión Paritaria determinará el incremento salarial tomando como referencia lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales.

#### Artículo 36. *Prima de absentismo.*

Se establece una prima de absentismo consolidada que para el año 2006 será del 0,53 % de la masa salarial autorizada, lo que supone una cuantía mensual de diez euros (10,00 €) por trabajador.

Se establece una prima de absentismo de una cantidad variable para el año 2006 del 0,50 % de la masa salarial autorizada, lo que supone una cuantía mensual de diez euros (10,00 €) por trabajador. El importe de esta prima se reducirá a razón de dos euros (2,00 €) por cada día de absentismo por Incapacidad Temporal. Dicha cuantía se consolidará en la masa salarial.

#### Artículo 37. *Bolsa vacaciones.*

Como consecuencia del aumento del número de ciclos de vacaciones, a partir del año 2007 se incrementará el importe que se abona por el concepto de Bolsa de Vacaciones en el doble del valor actual.

#### Artículo 38. *Excesos de jornada.*

El valor de la hora exceso de jornada se establece en quince euros (15,00 €).

#### Artículo 39. *Festivos.*

El valor de festivo se incrementa en cuatro euros (4,00 €). Se exceptúan de este incremento los seis festivos de categoría especial.

#### Artículo 40. *Guardia de Infraestructura.*

Se establece un complemento de disponibilidad por cada semana de guardia de ciento ochenta euros (180,00 €).

#### Artículo 41. *Incrementos de PTs.*

El PT de Especialista de Estaciones y Capataz de Maniobras se incrementará en tres euros (3,00 €). Como consecuencia de este incremento dejarán de percibir el Plus de Prueba de Frenado establecido en el artículo 33.5 del XVII Convenio Colectivo, si bien continuaran realizando las funciones que se establecen en el citado artículo.

Se incrementan en un euro (1,00 €) los PT del personal de Oficinas, Almacenes, Factores, Factores de Entrada y Peones de Tracción.

#### Artículo 42. *Parte fija del Complemento de Agente Único.*

Como consecuencia de la eliminación de los turnos denominados RV, las cantidades que dejaran de percibir por este concepto se compensaran incrementando el fijo del Complemento de Agente Único.

El incremento citado se calculará mediante la diferencia del total de turnos de RV y aquellos turnos de RV en los que efectivamente se hayan efectuado funciones de Agente Único, siendo la cuantía total la resultante de los turnos de RV en que no se realiza agente único durante el año 2005.

Provisionalmente se incrementará en la cuantía de treinta y seis euros (36,00 €) la parte fija del Complemento de Agente Único, a partir del mes de mayo de 2006 o entrada en vigor de los nuevos gráficos.

## TÍTULO VI

### Prevención y Salud Laboral

#### Artículo 43. *Comité Central de Salud Laboral.*

Se reinstaura el Comité Central de Seguridad y Salud Laboral en los mismos términos que en el XVI Convenio Colectivo.

## TÍTULO VII

### Beneficios sociales

#### Artículo 44. *Anticipos.*

Se amplía el tope máximo previsto en el artículo 209 de la NL para anticipos a seis mil euros (6.000,00 €). La amortización del artículo 212 de la NL se establece en ciento veinticinco euros (125,00 €) mensuales hasta completar la cancelación.

#### Artículo 45. *Ayuda a discapacitados.*

1. Se establecen en concepto de ayuda por cada hijo, cónyuge o pareja de hecho, las siguientes cantidades mensuales en función del grado de discapacidad:

- Discapacidad igual o superior al treinta y tres por ciento (33 %) e inferior al sesenta y cinco por ciento (65%): Ochenta euros (80,00 €).
- Discapacidad igual o superior al sesenta y cinco por ciento (65 %): Ciento diez euros (110,00 €).

2. Será requisito indispensable para recibir la ayuda, el reconocimiento de la discapacidad por parte del INSERSO u Organismo que corresponda efectuar este tipo de declaraciones, que habrá de ser justificado con la documentación acreditativa del grado de minusvalía que se tenga reconocido.

#### Artículo 46. *Carnet Ferroviario y Títulos de Transporte.*

Entre los familiares que tienen reconocidos los derechos del artículo 199, se incluirán los menores en acogida familiar que se equiparán a los hijos y los adoptados legalmente, siempre que convivan con el trabajador y estén solteros.

#### Artículo 47. *Jubilación.*

FEVE facilitará a todos los trabajadores que voluntariamente lo soliciten las modalidades de jubilación que en su momento estuviesen vigentes, solicitando la autorización pertinente y salvo que sean incompatibles con los acuerdos que sobre esta cuestión sean adoptados entre la empresa y la representación social.

#### Disposición adicional primera.

Con el fin de ampliar los beneficios en cuanto a Títulos de Transporte, las partes acuerdan que la compañía inicie negociaciones con otras entidades ferroviarias, tanto de ámbito nacional como internacional.

#### Disposición adicional segunda.

Como consecuencia de la implantación de la jornada establecida para el año 2007, las partes se comprometen a negociar formulas de flexibilidad en la contratación de personal, en este sentido, se utilizaran modelos de contratación tanto a tiempo parcial en computo de jornada anual, como periodos de alta producción. Los trabajadores contratados, bien sea a través de oferta pública de empleo o de contrataciones temporales se incorporarán en las condiciones que se determinen en sus contratos, todo ello con el propósito de que los fines marcados en el Plan estratégico no se vean mermados.

#### Disposición adicional tercera.

Las limitaciones que se establecen para las pernoctaciones del personal de conducción del artículo 105 letra b) párrafo 2.º de la Normativa Laboral se aplicarán igualmente al personal de trenes.

#### Disposición adicional cuarta.

La cantidad estipulada en el artículo 34 del XVII Convenio queda fijada en cuarenta y cinco euros (45,00 €).

#### Disposición adicional quinta.

Los conceptos salariales figurados en tablas relativos al Complemento Fijo de Brigada de Socorro y al Complemento por Guardia de Talleres, así como el incremento en 5 € incluido en el PT de Talleres por la realización de polivalencias (personal de oficio y visitantes), se establecen en virtud de los acuerdos alcanzados por la Mesa de Talleres sobre Reorganización del Trabajo en los Talleres de FEVE que se incorporan como anexo al presente Convenio Colectivo.

Las percepciones económicas antes indicadas se encuentran, por tanto, derivadas y vinculadas al cumplimiento de los mencionados acuerdos sobre Reorganización del Trabajo en Talleres a los que se ha hecho referencia en el párrafo anterior.

#### Disposición transitoria primera.

Para el Personal de Conservación y Vigilancia de Vía (grupo 9); Personal de Obra (grupo 19) excepcionalmente durante el año 2006 en el periodo de invierno no se generará dieta de comida salvo que regrese a su residencia laboral pasadas las 15:30 horas.

**Disposición transitoria segunda.**

La entrada en vigor de las condiciones económicas estipuladas respecto de los gráficos se efectuará cuando los mismos sean efectivos en cada centro de trabajo y como fecha tope el primero de mayo de 2006.

**Disposición transitoria tercera.**

En tanto que se regula y se redacta la nueva Normativa Laboral se crea una Comisión de intermediación e interpretación de las posibles colisiones entre el Convenio y la actual Normativa Laboral, siendo preceptivo acudir a la misma antes del ejercicio de las acciones jurisdiccionales.

**Disposición final primera.**

Las partes acuerdan que en el plazo de cuatro meses a partir de la entrada en vigor del Convenio se presentará una Nueva Normativa Laboral adaptada al nuevo marco de regulación de las relaciones laborales de la Empresa. Para ello se crea una Comisión compuesta paritariamente que procederá a realizar los trabajos de adaptación de la Normativa. Esta Comisión contará con apoyo jurídico externo determinado de mutuo acuerdo.

**Disposición final segunda.**

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 86.4 del Real Decreto Legislativo 1/1995 con la sola excepción de aquello que pueda oponerse a los aspectos de índole normativa que resulten acordados en el presente convenio, se mantiene en vigor la Normativa Laboral de FEVE publicada por resolución de 16 de junio de 1996 de la Dirección General de Trabajo y Migraciones (B.O.E. n.º 204 de 23 de agosto de), así como las modificaciones efectuadas a la misma por acuerdo de la Comisión Normativa de fecha 27 de junio de 1996 relacionadas en el anexo n.º 2 del XIV Convenio Colectivo de FEVE y las modificaciones correspondientes introducidas a través del XV, XVI, XVII Convenios Colectivos y sus Paritarias que lo desarrollan y Acuerdos de la Comisión Económico Normativa del XVI Convenio de fecha 2 de mayo de 2004 y el Acuerdo de la Vigilancia de la Salud en FEVE Circular 1/2002 de Presidencia.

**Disposición final tercera.**

Una vez finalizada la nueva clasificación profesional, ésta será aprobada por el Pleno de la Mesa Negociadora.

**Disposición final cuarta.**

La Empresa analizará la situación del personal adscrito a los CTC y Puestos de Mando en lo relativo a los días trabajados anualmente, mientras tanto, se mantienen los 215 días laborables, o bien, se ampliarán a 217 días con una compensación económica.

**Disposición final quinta.**

La representación social se interesa por la disponibilidad en las guardias del personal con categoría profesional de Inspector de Movimiento y Jefe de Maquinistas. La Dirección comparte el interés y propondrá junto con la parte social medidas concretas. Se establece la consolidación del incentivo que actualmente perciben por especial dedicación de seis euros (6,00 €) por día trabajado.

**Disposición final sexta.**

La implantación en la confección de gráficos de una jornada mínima de seis horas y el cómputo de jornada para personal sujeto a gráficos en ciclos de 28 días y 140 horas, previstos en el artículo 9, así como el cambio a ocho ciclos de vacaciones contemplado en el artículo 13, entrarán en vigor a partir del momento en que se acuerde la aplicación de una jornada tipo de siete horas, como consecuencia de la evolución favorable de los parámetros de gestión de la Empresa.

Alternativamente se podrá pactar con la Representación Social aplicar los artículos 9 y 13, manteniendo la jornada tipo de 7 h. 15 m. y compensando económicamente los quince minutos diarios.

**Disposición final séptima.**

Los acuerdos que sean alcanzados en el seno de la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo que tengan efectos económicos, con especial referencia y sin carácter limitativo respecto a lo establecido en los arts. 6, 7, 9, 11, 12, 19, 23, 34, 35 y en las Disposiciones Finales Cuarta y Sexta, deberán ser aprobados por la CECIR con carácter previo a su aplicación conforme con la regulación legal presupuestaria.

**Disposición final octava.**

El presente acuerdo de Convenio Colectivo se supeditará al informe favorable de la CECIR y demás trámites legales.

**Disposición derogatoria.**

Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a lo dispuesto en este Convenio y en especial:

El artículo 66 de la Normativa Laboral en su primer párrafo.

**ANEXO****Mesa de talleres***Acuerdos sobre la reorganización del trabajo en talleres***Introducción:**

Los distintos Talleres que tienen como misión el mantenimiento y/o reparación del material que se encuentra en el ámbito geográfico de su influencia representan una parte decisiva en el objetivo empresarial que constituye la razón de ser de FEVE: Prestar un servicio público y eficiente.

Con este propósito se plantean una serie de modificación de condiciones y de organización de trabajo que se recogen en el presente documento.

1.º **Modificación de jornada:** Queda anulada la imposición de la Jornada Nocturna y la Jornada de Asistencia en Línea que entraron en vigor el pasado 22 de diciembre de 2003.

2.º **Horario:** Se establece una jornada tipo de carácter general continuada en turno de mañana en la franja horaria 6,45-15 horas, que podrá ser flexible en temporada de invierno y verano, la cual aprobará cada Comité de Empresa Provincial que corresponda.

Con el objeto de comprobar, analizar, verificar, etc., el comportamiento de una locomotora en carga, se podrá modificar la hora de entrada de la jornada ordinaria a los trabajadores afectados, previa notificación de dicha modificación el día anterior.

3.º **Sistema de trabajo:** El sistema de trabajo de los diferentes Talleres se establece de forma unificada y con unos mismos criterios, se centrará en el mantenimiento preventivo, conforme a la programación disponible para cada tipo de material y de acuerdo a las intervenciones a realizar (revisiones, averías y reparaciones), y se establecerá un protocolo de actuación, que permita que cuando una unidad entra en el Taller, además de la reparación concreta por la que entre, sea objeto de una serie de revisiones/actuaciones antes de su salida, para ello se reforzarán y potenciarán los diferentes equipos con el fin de dar mayor agilidad y calidad a las diferentes actuaciones.

Los diferentes talleres de FEVE serán organizados en equipos de trabajo homogéneos, los cuales aplicaran sus esfuerzos al mantenimiento del material o a las reparaciones que les sean asignadas. La composición y número de trabajadores de los equipos, se hará en función de la carga de trabajo asignada a cada equipo. Esta composición, salvo que sea necesario por cargas puntuales de trabajo, será revisada anualmente.

Para la composición de estos equipos será necesaria la reubicación de los distintos trabajadores. Esta reubicación, siempre que sea posible, se realizará de forma voluntaria y atendiendo a las diferentes categorías profesionales.

Todos los trabajadores de un equipo cooperarán y participarán cuando sea necesario en los trabajos encomendados a dicho equipo.

4.º **Polivalencias funcionales:** Para que los equipos sean lo más homogéneos posible, se establecen las siguientes polivalencias con el fin de optimizar los diferentes recursos profesionales y humanos:

Mecánico Ajustador-Eléctrico-Neumático.  
Calderero-Chapista-Soldador-Tubero.  
Pintor-Carpintero-Ajustador Montador.  
Ajustador-Neumático-Máquinas Herramientas.  
Visitadores = asumirán Calderero-Soldador-Neumático.

La especialidad actual de cada trabajador será la principal a la hora de trabajar en el equipo, con el fin de sacar el máximo rendimiento de los conocimientos de cada uno. El resto de polivalencias asignadas a cada especialidad, serán de carácter básico y para su consecución individual la empresa se compromete a dar la formación necesaria para que sean lo más efectivas posibles.

«Los trabajadores que en el plazo de un año no hayan recibido la formación necesaria para la realización de la polivalencia por causas imputables a ellos, verán revisada su situación en cuanto a las percepciones económicas establecidas.»

**Movimiento de material:**

Todos los trabajadores, una vez recibida la formación y capacitación necesarias, realizarán los movimientos necesarios del material motor dentro de los talleres y las playas de vías de los mismos, para la realización de las tareas asignadas a su equipo.

Los talleres recibirán el material motor en las puertas de los mismos y una vez realizada la revisión o reparación, lo dejarán a las puertas.

**Conducción de vehículos:**

Todos los trabajadores que estén en posesión del permiso de conducir, utilizarán vehículos de la empresa en los desplazamientos necesarios para realizar las tareas asignadas a su equipo de trabajo.

Para ello es necesario que los vehículos estén en perfecto estado para circular (ITV, revisiones periódicas, seguro, etc.).

En este caso se percibirá la Prima de Conducción, establecida en la correspondiente tabla salarial.

**Movimientos con carretillas, etc.:**

Todos los trabajadores, una vez recibida la formación y capacitación necesarias, realizarán movimientos con carretillas, transbordadores y puentes grúa, para la realización de las tareas asignadas a su equipo.

**Acompañamiento de trenes lúdico festivos:**

En los trenes lúdico festivos en los que se prevea una gran afluencia de viajeros, se podrá realizar el acompañamiento del mismo, por trabajadores de los talleres.

En este caso los trabajadores cobrarán lo estipulado en la normativa para los trenes especiales lúdico festivos.

**5.º Guardias en los talleres de FEVE: Periodicidad semanal.**

Inicio: Al finalizar la jornada ordinaria del lunes.

Finalización: El domingo siguiente a las 22:00 horas.

**Composición:**

Taller de El Berrón, 4 Operarios.

Taller de Santander, 2 Operarios.

Taller de Balmaseda, 2 Operarios.

Taller de Cartagena, 1 Operario.

**Adscripción:** Los componentes de cada equipo se apuntarán voluntariamente de entre los trabajadores que realicen el mantenimiento del Material Motor y aquellos que tengan conocimientos de electricidad y mecánica, los emparejamientos perduraran en el tiempo y solo se verán alterados cuando exista una petición motivada por parte de alguno de los interesados y se llevará a cabo con el visto bueno del Jefe del Taller. Se podrán realizar cambios puntuales de un día por motivos personales con previa comunicación al Jefe de Taller.

Los agentes deberán hacer constar por escrito en un plazo de 15 días a partir de la firma del presente acuerdo su intención de participar en las guardias, siendo revisadas las adscripciones cada tres meses.

«En caso de que el personal voluntariamente adscrito a las Guardias y Brigadas de Socorro, no alcance el número suficiente para garantizar la rotación, la designación de los componentes necesarios se realizará directamente por los Responsables del Servicio de forma rotatoria.»

**Horario:** El horario de actuación será 7:00 a 22:00 horas en sábados, domingos y festivos y del final de la jornada ordinaria a 22:00 horas los días laborables.

**Localización:** La localización de los componentes del equipo de guardia, se efectuará a través de «busca personas» o «teléfono móvil» proporcionado por la empresa.

**Actuación:** El personal de guardia solo será requerido por el Jefe de Taller para atender las incidencias que se produzcan en plena vía, cuando se trate de evitar la supresión de un tren. Así mismo en los talleres, depósitos o estaciones con el objeto de evitar la supresión de trenes por falta de material. El tiempo empleado en las actuaciones será contabilizado desde el taller correspondiente y será compensado en descansos acumulados de la jornada tipo 7:30 horas que serán acoplados a los descansos semanales.

Estas actuaciones se encuadran dentro de las comprendidas como de fuerza mayor.

Se procurará en todos los casos disponer del tiempo necesario para la realización de las comidas.

**Desplazamientos:** Si el trabajador es requerido para atender una avería que provoque su desplazamiento fuera de las dependencias del taller, este se realizará en un vehículo de FEVE, que será conducido por uno de los miembros de la guardia, el cual percibirá la Prima de Conducción estipulada en la correspondiente tabla salarial, además del importe de la dieta que pudiera originarse por la salida.

**Bajas:** Dado el carácter voluntario de esta adscripción, un trabajador podrá darse de baja del acuerdo de guardias por petición reglamentaria con una antelación de dos meses.

**Gráfico:** Los servicios de guardia se conocerán por los trabajadores al menos con un mes de antelación.

**Incompatibilidad:** Los trabajadores no podrán coincidir en las situaciones activas de pertenencia simultánea a Brigadas de Socorro y Guardias de Taller.

**6.º Brigadas de socorro:****Número y ámbito territorial:**

Ferrol: 2 Brigadas.

Asturias: 2-3 Brigadas.

Cantabria: 2-3 Brigadas.

Vizcaya: 2-3 Brigadas.

León: 2 Brigadas.

**Composición de las Brigadas:**

Cada brigada de Asturias, Cantabria y Vizcaya, tendrán un máximo de 8 y un mínimo de 6 operarios.

Cada brigada de León y Ferrol, tendrá un máximo de 4 operarios.

Cada brigada contará de entre sus miembros 1 responsable de brigada y 1 responsable de vagón y todo lo concerniente al material, que será designado por el Jefe de Taller de entre los de mayor categoría.

**Adscripciones:** Se respetará la adscripción de los trabajadores que actualmente estén formando parte de las Brigadas.

A estas brigadas se podrán adscribir los trabajadores que voluntariamente lo soliciten reuniendo las condiciones que se estimen adecuadas al puesto de trabajo. En caso de que se seleccionen más trabajadores de los necesarios para las plazas requeridas, quedarán en lista de espera para ocupar las vacantes que puedan producirse. Dicha lista de espera se conformará atendiendo:

1. Fecha de solicitud.
2. Antigüedad en la categoría.
3. Antigüedad en la empresa.

Las solicitudes para formar parte de la brigada de socorro deberán de hacerse constar por escrito en un plazo de 15 días a partir de la publicación del presente acuerdo.

«En caso de que el personal voluntariamente adscrito a las Guardias y Brigadas de Socorro, no alcance el número suficiente para garantizar la rotación, la designación de los componentes necesarios se realizará directamente por los Responsables del Servicio de forma rotatoria.»

**Actividad temporal de las brigadas de socorro:** Cada una de las brigadas pertenecientes a un Taller, desarrollarán su actividad rotando mensualmente entre las que existan.

Durante el mes que no les corresponda ejercer actividad, el personal de la Brigada quedará libre de toda clase de obligaciones.

**Refuerzo de las Brigadas de Socorro:** En caso de que el accidente sea de gran importancia, se reforzará la Brigada con el personal que sea necesario.

**Obligaciones y derechos del personal adscrito a la brigada:**

**Obligaciones:**

Los trabajadores adscritos a las brigadas contraen la obligación de comparecer en el punto de reunión de la Brigada en el momento que sean requeridos al efecto por sus Superiores, dentro o fuera de la jornada de trabajo. Deberán hallarse en todo momento en situación de disponibles para las actividades propias de las brigadas, a cuyo efecto se procurará proveerles de aparatos localizadores, sin perjuicio de que se adopten las previsiones necesarias para poder ser localizados tan pronto como la circunstancia lo exija. La no comparecencia al requerimiento de sus superiores, cualquiera que sean las causas, producirá automáticamente la separación del trabajador de la brigada de socorro, y podrá ser motivo además, si hubiera lugar a ello, de imposición de la correspondiente sanción reglamentaria.

El Jefe de Brigada determinará cuantos y quienes son los trabajadores que participaran en la incidencia.

**Derechos:**

Con independencia del salario que le corresponda, a cada trabajador le será abonado, como contraprestación, un complemento salarial por desempeñar un puesto de trabajo en las Brigadas de Socorro. Este complemento salarial estará constituido por:

- a) Un complemento fijo mensual, en la cuantía señalada en tablas salariales vigentes.
- b) Un componente variable, en cuantía señalada en tablas salariales vigentes por cada hora de trabajo efectivo realizado en el lugar del socorro.

c) Una cantidad estipulada en tablas salariales vigentes por kilómetro de recorrido, tanto en viaje de ida como en viaje de regreso.

Este complemento salarial es de índole funcional, y su percepción depende exclusivamente del cumplimiento y ejercicio de las obligaciones y actividades asumidas por el personal interesado, por lo que en ningún caso tendrá carácter consolidable.

Cuando la actividad de la Brigada se desarrolle fuera de su ámbito territorial, FEVE facilitará la manutención y pernatación al personal de las brigadas de socorro que se halle realizando trabajos de socorro, tales comidas gratuitas sustituirán a la obligación de abonar la correspondiente dieta reglamentaria.

Permanencia de la adscripción del personal a la Brigada de Socorro: Dado el carácter voluntario de esta adscripción, los trabajadores interesados podrán desligarse en todo momento del compromiso contraído, sin otro requisito que avisar por escrito a sus Superiores con una semana de antelación.

FEVE se reserva la facultad de poder separar de las brigadas de socorro a cualquier trabajador, cuando lo estime oportuno, sin otra obligación que comunicar al interesado por escrito las causas que han motivado su separación.

Localización: La localización de los componentes del equipo de la brigada, se efectuará a través de «busca personas» o «teléfono móvil» proporcionado por la empresa.

Actuación de carácter general: El personal de las brigadas sólo será llamado por el Responsable de la Brigada para atender los descarrilos, accidentes, fuertes temporales atmosféricos u otras causas análogas que originen interceptación de vía, incidentes del material remolcado y el acompañamiento del material para que sea apartado de la vía si las condiciones así lo requieren. El tiempo empleado en las actuaciones (contabilizado desde el taller correspondiente) será compensado en descansos acumulados de la jornada tipo 7:30 horas, acoplados a los descansos semanales.

Estas actuaciones se encuadran dentro de las comprendidas como de Fuerza Mayor.

Actuación de carácter particular: Las Brigadas de Socorro de Ferrol y Cistierna, además de las actuaciones de carácter general, atenderán las incidencias que se produzcan en plena vía, cuando se trate de evitar la supresión de un tren. Así mismo en los talleres, depósitos o estaciones con el objeto de evitar la supresión de trenes por falta de material.

Estas actuaciones se encuadran dentro de las comprendidas como de Fuerza Mayor.

Desplazamientos: Si el trabajador es requerido para atender una avería que provoque su desplazamiento fuera de las dependencias del taller, este se realizará en un vehículo de FEVE siempre que las circunstancias geográficas lo permitan, que será conducido por uno de los trabajadores del

equipo, el cual percibirá la Prima de Conducción estipulada en la correspondiente tabla salarial, además del importe de la dieta que pudiera originarse por la salida.

Los tiempos de desplazamiento se considerarán a todos los efectos tiempo de trabajo, contabilizados desde el taller correspondiente.

Bajas: Dado el carácter voluntario de esta adscripción, un trabajador podrá darse de baja del acuerdo de brigadas de socorro por petición reglamentaria con una antelación de un mes.

**Tablas salariales 2006**

Nivel	Sueldo (01) - Euros/mes	Paga extra (59)		Antigüedad (02) - Euros/mes
		Euros/bimensual	Cuatrenio paga extra	
18	3.524,44	714,62	38,89	89,08
17	3.189,90	642,09	34,94	80,03
16	2.890,68	577,26	31,41	71,96
15	2.620,70	518,72	28,23	64,66
14	2.378,86	466,49	25,39	58,14
13	2.160,58	419,20	22,81	52,26
12	1.964,51	376,88	20,51	46,97
11	1.790,76	338,82	18,43	42,23
10	1.674,97	313,66	17,07	39,10
9	1.436,69	221,18	12,04	27,57
8	1.374,74	209,18	11,38	26,08
7	1.315,88	197,84	10,77	24,65
6	1.260,03	187,15	10,18	23,33
5	1.206,95	177,06	9,64	22,08
4	1.156,43	167,53	9,12	20,89
3	1.111,42	158,55	8,63	19,77
2	1.084,99	153,95	8,38	19,19
1	1.064,92	149,97	8,16	18,69

Cantidad a incrementar en cada una de las pagas extras de junio y diciembre una vez aplicado el incremento porcentual de antigüedad: 602,82 euros/incremento cada una de las pagas de junio y diciembre.



## Tablas Salariales 2006

*Sueldo específico puesto de trabajo*

TIPO JORNADA	J.MAQUINISTAS	MAQUINISTA PRAL. MAQUINISTA	PEON DE TRACCION	AGENTE COMERCIALES Y TRENES	FACTOR	INSPECTOR PRINCIPAL MOVIMIENTO	ESTACION ESPECIAL C.T.C./P.M.
1/8	15,79	306	4,44	14,42	313	13,44	13,64
2/8	17,62	307	7,08	17,06	314	15,27	16,42
3/8	32,09	308	21,55	31,53	315	29,74	30,89

TIPO JORNADA	JEFE ESTACION F.CIRCULACION ESTACION 1ª	JEFE ESTACION F.CIRCULACION ESTACION 2ª	JEFE ESTACION F.CIRCULACION ESTACION 3ª	E.ESTACIONES/LIMPIADORES C.MANIOBRAS/MAQ. PUERTO P.MANTENIMIENTO ESTAC.	J.EQUIPO J.S.M.REM. VISIT.PRAL.	OFI. TALLER VISITADORES	PEON DE TALLER
1/8	11,93	322	8,33	8,17	331	9,90	9,01
2/8	14,71	323	11,11	10,81	332	12,63	11,65
3/8	29,18	324	25,58	25,28	333	26,36	26,12

TIPO JORNADA	JEFE DISTRITO	CAPATAZ VIA Y OBRAS	OBRAERO PRIMERO	OBRAERO ESPECIALIZADO	ENCARG. SUBEST./TELEMANDO	OFICIALES SUBESTACION TELEMANDO	ENC.SECTOR ENCL.LIELEC.
1/8	10,76	343	8,47	8,20	352	4,30	8,55
2/8	15,63	344	13,34	13,07	353	7,44	7,02
3/8	27,99	345	25,63	25,31	354	21,50	25,70

TIPO JORNADA	MONTADOR,OFICIAL JEFE EQUIPO CONDU. VAGONETA	GUARDABARRERAS	PERSONAL ENCLAVAMIENTO	OFICIALES DE OBRA	PERSONAL MAQUINARIA DE VIA	PERSONAL TECNICO ADMINISTRATIVO	PERSONAL ALMACEN
1/8	8,20	364	8,20	8,20	373	5,00	5,00
2/8	13,07	365	13,07	13,07	374	5,00	9,87
3/8	25,31	366	25,31	25,31	375	5,00	9,87

\*\*\* P.T. ALMACEN : PERSONAL DE SUMINISTROS, EXCEPTO QUE REALICEN TAREAS TECNICO-ADMINISTRATIVAS.

\*\*\* SE CORRIJEN LOS VALORES DE LOS P.T. 2/8 DEL PERSONAL ELECTRICO Y SUBESTACIONES POR UN ERROR MATERIAL EN LA TRANSCRIPCION ANTERIOR.

*Gratificación voluntaria (06)*

Categorías	Euros/mes
Jefe de Servicio .....	86,50
Titulado Grado Medio Ascenso .....	62,95
Jefe de Depósito .....	62,95
Jefe de Taller de 1. <sup>a</sup> .....	62,95
Jefe Sección 1. <sup>a</sup> Organización .....	49,20
Inspector Pral. Movimiento .....	86,06
Jefe Secc. Material Remolcado .....	51,11
Jefe Sección Via y Obras .....	51,11
Jefe Sección Serv. Eléctrico .....	51,11
Jefe de Taller de 2. <sup>a</sup> .....	50,67
Programador .....	85,25
Jefe Sección 2. <sup>a</sup> Organización .....	36,49
Subjefe Sección Serv. Eléctrico .....	37,95
Jefe Oficina Administrativo .....	41,01
Jefe de Operaciones .....	36,49
Contraamaestre .....	37,58
Jefe Suministros de 1. <sup>a</sup> .....	36,49
Agente Comercial y Trenes (N.6) .....	36,49

Esta Gratificación solo la percibirán los agentes incluidos en alguna de las categorías relacionadas y con jornada de 1.573,15 horas.

No percibirán esta Gratificación Voluntaria los Inspectores Principales de Movimiento que efectivamente realicen funciones propias de su categoría en el ámbito de la Dirección Gerencia Gestión de Capacidad, en virtud de la percepción del Sueldo Específico Puesto de Trabajo.

**Prima absentismo:**

Fijo: 10,00 euros/mes.

Variable: 10,00 euros/mes.

Excesos de jornada: 15,00 euros/hora.

Plus Transcantábrico: 45,00 euros/jornada.

Jornada partida (41): 4,87 euros/jornada.

Viajes compensables (30): 3,46 euros.

Prima conducción (10): 3,11 euros/jornada.

Viajes medios propios (56): 0,19 euros/km.

Complemento Agente único:

Fijo: 120,20 euros/mes.

Variable: 12,00 euros Jor. efect.

**Ayuda disminuidos (63):**

80,00 €/mes  $\geq 33\% Y < 65\%$ .

110,00 €/mes  $\geq 65\%$ .

P. Pernoctación movimiento (381): 18,03 euros/día.

P. Pernoctación conduc./Trenes (382): 5,47 euros/día.

**Dietas****Dieta normal (53):**

Nivel	Dieta Completa (euros/día)
18 a 10 .....	Gastos a Justificar.
9 a 7 .....	15,28
6 a 1 .....	14,45

**Dieta especial**

Tipo dieta	Euros
Comida .....	9,56
Cena .....	9,56
Pernoctación .....	A justificar, tope máximo: 30,58

(Propuesta por la Dirección correspondiente, deberá ser autorizada por la Dirección de Recursos Humanos.)

**C. Salarial Brig. Socorro (16):**

90,00 euros/mes.

2,00 euros/hora.

0,06 euros/km.

**Plus nocturnidad (19)**

Categoría/nivel	Euros/hora
J. Estación/J. Maq. ...	0,58
6 .....	0,58
5 .....	0,54
4 .....	0,53
3 .....	0,48
2 .....	0,48
1 .....	0,48

Incidencias: 12 euros/jornada.

G. Talleres: 180 euros/semana.

G. infraestructura: 180 euros/semana.

**Prima festivos (12)**

10,01 euros/día (salvo los días 1 y 6 de enero, 1 de mayo, 25 de diciembre y las dos fiestas locales correspondientes a la residencia laboral de cada agente, que percibirán 30,05 €).

**Prima taller (376-377-378)**

Nivel	Euros/mes
6 a 9 .....	54,08
3 a 5 .....	42,16
2 .....	24,04

Esta prima es de carácter variable al estar vinculada a Objetivos por Productividad.

Movilidad geográfica reducida Agente Único: 79,00 euros/mes.

Guardia Imp. Pral. Movimiento y Jefe Maquinistas (379): 9,02 euros/jornada.

Presencia Imp. Pral. Movimiento y Jefe Maquinistas (380): 15,03 euros/jornada.

Plus Recaudación en ruta (18): 2% Cantidad recaudada en el mes.

**Plus de expedición (386)**

Recaudación	euros/mes
Entre 300,51 y 1.202,02 euros ...	18,03
Entre 1.202,03 y 2.404,05 euros ...	21,04
Entre 2.404,06 y 4.808,10 euros ...	24,04
Entre 4.808,11 y 9.616,19 euros ...	27,05
A partir de 9.616,20 euros .....	30,05

Plus Toxicidad-Peligrosidad (14): 0,70 euros/día.

Incentivo J.M./I.P.M.: 6,00 euros/día efec.

**Complemento suplencias**

Distancias	Euros/día
> 4 km $\leq$ 15 km. ....	1,80
> 15 km $\leq$ 45 km. ....	3,85
> 45 km $\leq$ 80 km. ....	6,25
> 80 km .....	9,02

## Tasa adicional de esfuerzo:

&gt; 8,30 Y ≤ 9: 3 euros/día.

&gt; 9: 5 euros/día.

Plus bloqueo ocupación vía y obras (387): 3,61 euros/día.

Plus vía y obras (392): 1,81 euros/hora.

Plus S. Eléctrico (395): 1,81 euros/hora.

Indemnización vivienda (34): 69,86 euros/mes.

Indemnización economato (36): 6,42 euros/mes.

## Gratificación título (05):

Título Superior: 88,46 euros/mes.

Título Medio: 44,23 euros/mes.

Plus disponibilidad vía y obras (383): 1,20 euros/jornada disponible.

Indemnización licencia sin justificar (35): 36,06 euros día/licencia denegada.

Plus transporte vía y obras (393-394):

Medios propios: 0,19 euros/km.

Trenes u otros medios facilitados por FEVE: 0,08 euros/km.

Este plus es incompatible con cualquier otra percepción por viajes realizados por medios propios con ocasión del mismo desplazamiento (art. 180-D).

## Complemento personal de antigüedad (03)

Nivel	En sueldo	En antigüedad/cuatrenio
9-10	24,24	1,45
8-9	24,24	1,45
7-8	22,92	1,38
6-7	21,59	1,30
5-6	20,39	1,23
4-5	19,24	1,15
3-4	18,13	1,09
2-3	9,33	0,56
1-2	8,02	0,48

## Bolsa de vacaciones (43)

Nivel salarial	Antigüedad										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	4,56	4,83	5,10	5,37	5,65	5,93	6,20	6,47	6,76	7,02	7,30
7	4,32	4,57	4,83	5,08	5,34	5,61	5,85	6,12	6,38	6,64	6,89

## Indemnización garantizada por traslado forzoso

Nivel salarial	Antigüedad										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18	17.323,69	18.363,19	19.402,68	20.442,18	21.481,68	22.521,17	23.560,66	24.600,16	25.639,65	26.679,14	27.718,64
17	15.565,76	16.499,63	17.433,52	18.367,40	19.301,28	20.235,16	21.169,04	22.102,92	23.036,81	23.970,68	24.904,57
16	13.994,16	14.833,86	15.673,55	16.513,25	17.352,95	18.192,64	19.032,34	19.872,04	20.711,74	21.551,43	22.391,13
15	12.574,78	13.329,34	14.083,90	14.838,45	15.593,01	16.347,56	17.102,12	17.856,67	18.611,23	19.365,78	20.120,34
14	11.308,74	11.987,20	12.665,66	13.334,11	14.022,57	14.701,03	15.379,48	16.057,94	16.736,40	17.414,85	18.093,31
13	10.162,51	10.772,32	11.382,13	11.991,93	12.601,75	13.211,55	13.821,36	14.431,17	15.040,98	15.650,78	16.260,59
12	9.136,32	9.684,42	10.232,52	10.780,62	11.328,73	11.876,83	12.424,93	12.973,04	13.521,14	14.069,25	14.617,35
11	8.213,68	8.706,52	9.199,36	9.692,20	10.185,03	10.677,87	11.170,71	11.663,55	12.156,38	12.649,22	13.142,06
10	7.603,91	8.060,14	8.516,38	8.972,61	9.428,85	9.885,08	10.341,31	10.797,55	11.253,78	11.710,02	12.166,26
9	5.362,04	5.683,80	6.005,56	6.327,32	6.649,08	6.970,83	7.292,59	7.614,35	7.936,11	8.257,86	8.579,63
8	5.071,16	5.375,49	5.679,81	5.984,13	6.288,46	6.592,78	6.897,11	7.201,44	7.505,76	7.810,09	8.114,41
7	4.796,08	5.083,76	5.371,45	5.659,14	5.946,83	6.234,51	6.522,20	6.809,89	7.097,57	7.385,27	7.672,95
6	4.537,01	4.809,22	5.081,43	5.353,64	5.625,84	5.897,05	6.170,25	6.442,47	6.714,67	6.986,88	7.259,08
5	4.292,33	4.549,93	4.807,52	5.065,11	5.322,71	5.580,30	5.837,90	6.095,49	6.353,09	6.610,68	6.868,28
4	4.061,43	4.305,13	4.548,84	4.792,55	5.036,25	5.279,96	5.523,67	5.767,37	6.011,08	6.254,78	6.498,49
3	3.843,94	4.074,56	4.305,16	4.535,78	4.766,39	4.997,01	5.227,62	5.458,23	5.688,84	5.919,46	6.150,07
2	3.731,95	3.955,91	4.179,87	4.403,83	4.627,79	4.851,74	5.075,70	5.299,66	5.523,62	5.747,57	5.971,54
1	3.635,76	3.853,86	4.071,96	4.290,06	4.508,16	4.726,26	4.944,36	5.162,45	5.380,55	5.598,65	5.816,75

Nivel salarial	Antigüedad										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	4,08	4,32	4,57	4,81	5,05	5,29	5,55	5,79	6,03	6,27	6,52
5	3,86	4,09	4,32	4,56	4,78	5,02	5,24	5,49	5,71	5,94	6,18
4	3,65	3,87	4,09	4,30	4,52	4,75	4,96	5,18	5,40	5,63	5,82
3	3,45	3,65	3,87	4,08	4,29	4,50	4,70	4,90	5,11	5,32	5,53
2	3,35	3,56	3,76	3,97	4,16	4,37	4,57	4,77	4,96	5,16	5,37
1	3,26	3,46	3,65	3,85	4,06	4,25	4,45	4,65	4,84	5,03	5,22

## Diferencia de cargo (diario) (13)

Nivel salarial	Antigüedad										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8-9	3,19	3,28	3,38	3,47	3,57	3,67	3,76	3,86	3,96	4,06	4,15
7-8	3,02	3,12	3,21	3,30	3,40	3,49	3,58	3,67	3,76	3,85	3,95
6-7	2,87	2,96	3,04	3,13	3,22	3,30	3,38	3,47	3,56	3,64	3,73
5-6	2,73	2,81	2,88	2,97	3,05	3,13	3,21	3,29	3,37	3,46	3,53
4-5	2,59	2,67	2,75	2,82	2,90	2,98	3,05	3,13	3,21	3,28	3,36
3-4	2,32	2,39	2,46	2,54	2,61	2,68	2,76	2,83	2,90	2,98	3,05
2-3	1,35	1,38	1,42	1,46	1,50	1,53	1,57	1,60	1,64	1,68	1,72
1-2	1,03	1,06	1,10	1,13	1,17	1,20	1,23	1,26	1,29	1,33	1,36
2-4	3,67	3,78	3,89	4,00	4,10	4,21	4,33	4,44	4,54	4,65	4,77
5-7	5,60	5,76	5,93	6,09	6,26	6,43	6,59	6,76	6,93	7,10	7,26

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

Nivel salarial	Antigüedad										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8-9	3,73	3,84	3,95	4,06	4,18	4,29	4,41	4,52	4,63	4,74	4,86
7-8	3,54	3,65	3,76	3,86	3,97	4,08	4,19	4,29	4,40	4,51	4,62
6-7	3,36	3,46	3,56	3,66	3,76	3,86	3,96	4,06	4,16	4,26	4,36
5-6	3,19	3,28	3,38	3,47	3,57	3,66	3,76	3,85	3,95	4,04	4,13
4-5	3,04	3,13	3,21	3,30	3,39	3,48	3,57	3,66	3,75	3,84	3,93
3-4	2,72	2,80	2,88	2,97	3,05	3,14	3,22	3,31	3,40	3,48	3,56
2-3	1,57	1,62	1,66	1,71	1,75	1,79	1,83	1,88	1,92	1,97	2,01
1-2	1,21	1,25	1,29	1,32	1,36	1,40	1,44	1,47	1,51	1,55	1,59
2-4	4,29	4,42	4,55	4,68	4,80	4,93	5,06	5,19	5,31	5,45	5,57
5-7	6,55	6,74	6,94	7,13	7,33	7,52	7,72	7,91	8,11	8,30	8,50

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

Nivel salarial	Antigüedad			
	7 Cuatrienios	8 Cuatrienios	9 Cuatrienios	10 Cuatrienios
18	2.050,01	2.136,63	2.223,26	2.309,89
17	1.841,91	1.919,73	1.997,55	2.075,38
16	1.656,00	1.725,98	1.795,96	1.865,93
15	1.488,06	1.550,94	1.613,81	1.676,69
14	1.338,16	1.394,70	1.451,23	1.507,77
13	1.202,60	1.253,42	1.304,23	1.355,05
12	1.081,09	1.126,77	1.172,44	1.218,11
11	971,96	1.013,03	1.054,10	1.095,17
10	899,80	937,82	975,84	1.013,86
9	634,53	661,34	688,15	714,97
8	600,12	625,48	650,84	676,20
7	567,49	591,46	615,44	639,41
6	536,87	559,55	582,24	604,92
5	507,96	529,42	550,89	572,36
4	480,61	500,92	521,23	541,54
3	454,85	474,07	493,29	512,51
2	441,64	460,30	478,96	497,63
1	430,20	448,38	466,55	484,73

## MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

**16560** *RESOLUCIÓN de 7 de agosto de 2006, de la Secretaría de Estado de Telecomunicaciones y para la Sociedad de la Información, por la que se da publicidad al Convenio de Colaboración entre el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio y la Comunidad Autónoma de La Rioja para el desarrollo del Plan Avanza.*

Suscrito Convenio de Colaboración entre el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio y la Comunidad Autónoma de la Rioja para el desarrollo del Plan Avanza, y en cumplimiento de lo dispuesto en el punto 2 del artículo 8 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, procede la publicación del citado Convenio, que figura como Anexo de esta Resolución.

Madrid, 7 de agosto de 2006.—El Secretario de Estado de Telecomunicaciones y para la Sociedad de la Información, Francisco Ros Perán.

### ANEXO

#### **Convenio de Colaboración entre el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio y la Comunidad Autónoma de La Rioja, para el desarrollo del Plan Avanza**

En Madrid, a 18 de julio de 2006.

### REUNIDOS

De una parte, el Sr. Secretario de Estado de Telecomunicaciones y para la Sociedad de la Información, don Francisco Ros Perán, nombrado para dicho cargo por el Real Decreto 988/2004, de 30 de abril, y actuando en el ejercicio de atribuciones delegadas por el titular del Departamento de acuerdo con lo establecido en el apartado 2.1 de la Orden ITC/3187/2004, de 4 de octubre, por la que se delegan competencias del Ministro de Industria, Turismo y Comercio y por la que se aprueban las delegaciones de competencias de otros órganos superiores y directivos del departamento.

De otra parte, el Excmo. Sr. Consejero de Administraciones Públicas y Política Local, don Alberto Bretón Rodríguez, facultado para la firma del presente texto por el artículo 42.1.k) de la Ley 8/2003, de 28 de octubre, del Gobierno e incompatibilidades de sus miembros.

Actuando ambas partes en la respectiva representación que ostentan y reconociéndose recíprocamente la capacidad legal necesaria para el otorgamiento del presente documento,

### EXPONEN

1. La Administración General del Estado en el ejercicio de las competencias que le atribuye el artículo 149.1.21 de la Constitución en materia de telecomunicaciones y de acuerdo con la Ley 32/2003, de 3 de noviembre, General de Telecomunicaciones, tiene como función elaborar y difundir programas de utilización de los nuevos servicios de telecomunicaciones para la Sociedad de la Información que contribuyan a la creación de mejores condiciones para el desarrollo económico, social y cultural.

2. El Plan Avanza responde al mandato que la Comisión Europea realiza a los Estados Miembros en su Plan i2010 «Una SI Europea para el crecimiento y el empleo», publicado el 31 de mayo de 2005, para que elaboren antes de fin de año, los Programas de Reformas Nacionales donde definan sus prioridades para la Sociedad de la Información (SI) en línea con las Orientaciones Integradas para el Crecimiento y el Empleo adoptadas por la Comisión Europea, en abril de 2005. Asimismo, el Plan i2010 señala la importancia de la adopción de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) y la obligación de los Estados Miembros de elaborar un único informe anual donde se describan los progresos realizados en la ejecución de los Programas de Reformas Nacionales antes citados.

3. El Plan Avanza atiende a las recomendaciones que la Comisión de la SI y del Conocimiento del Senado dio traslado al Gobierno por unanimidad el 14 de junio de 2005 para la elaboración del Plan para el Desarrollo de la SI y de Convergencia con Europa. Igualmente el Plan recoge las sugerencias de la Ponencia que se constituyó al efecto en el Consejo Asesor de Telecomunicaciones y de la SI (CATSI), mediante la que se articuló la participación del sector, de los agentes sociales y de las CC.AA.

4. El Consejo de Ministros del día 4 de noviembre de 2005 aprobó el Plan Avanza, uno de los ejes del Programa Ingeniería 2010 puesto en marcha por el Gobierno para impulsar el I+D+i, con el objetivo de desarrollar la SI en España y la convergencia con Europa y entre nuestras Comunidades Autónomas y Ciudades con Estatuto de Autonomía (CC.AA.). Asimismo, el Plan Avanza se orienta a conseguir la adecuada utilización de las TIC para contribuir al éxito de un modelo de crecimiento económico basado en el incremento de la competitividad y la productividad, la promoción de la igualdad social y regional y la mejora del bienestar y la calidad de vida de los ciudadanos.

Este Plan se caracteriza por definir objetivos concretos, estar basado en la colaboración con las CC.AA. y disponer de los correspondientes mecanismos de evaluación y seguimiento.

La responsabilidad de la ejecución del Plan Avanza recae sobre el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio (MITYC) y, por ende, en la Secretaría de Estado de Telecomunicaciones y para la Sociedad de la Información (SETSI), en colaboración con los Ministerios correspondientes en las materias de su competencia. En particular, en materia de Administración Electrónica, las actuaciones se llevarán a cabo, en coordinación con el Ministerio de Administraciones Públicas.

La estrategia de ejecución del Plan Avanza parte del clima de consenso generado en torno a la radiografía de la situación actual y a la necesidad de alcanzar los niveles de desarrollo de la SI de los países más avanzados. Asimismo, se cuenta con el reconocimiento general de la importancia de la SI como instrumento clave para mejorar la productividad, la competitividad y la cohesión socioeconómica. Dicho consenso será capaz de movilizar al conjunto de agentes implicados—Administración General del Estado, Comunidades Autónomas y Ciudades con Estatuto de Autonomía, Entidades Locales, sector privado, asociaciones y universidades—en torno a un método y a un proyecto común.

Teniendo en cuenta la diversidad de los niveles de implantación de la Sociedad de la Información en cada una de las Comunidades Autónomas y Ciudades con Estatuto de Autonomía, y respetando sus distintas aproximaciones para el impulso del desarrollo de la misma, el Plan Avanza propone un modelo de ejecución en cooperación, en el que, dentro de las líneas fijadas por el Gobierno en este Plan, se formalizarán Convenios Marco individuales con cada una de ellas en virtud de sus prioridades, definiendo el alcance de los objetivos perseguidos, las medidas a emprender y la estrategia de cofinanciación de las distintas actuaciones.

Las actuaciones a desarrollar para alcanzar los objetivos del Plan Avanza se denominan «medidas» y se ejecutan de forma directa por parte de la Administración General del Estado o, en aquellas que se acuerde, de forma bilateral entre una Comunidad Autónoma o Ciudad con Estatuto de Autonomía y el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, a través del correspondiente convenio.

5. Las áreas de actuación contempladas en el Plan Avanza son:

Hogar e Inclusión de Ciudadanos, desarrollando medidas para garantizar la extensión del uso de las TIC en los hogares, asegurar la inclusión y