

a) Entregar debidamente relleno, el boletín de instalación de telecomunicaciones y el correspondiente protocolo de pruebas según establece la legislación en materia de telecomunicaciones.

b) Entregar factura, desglosada, con los trabajos realizados y las piezas empleadas. La factura corresponderá al boletín indicado en el apartado a).

c) La factura indicará la garantía de los trabajos realizados que, como mínimo, debe ser de un año desde la fecha de su finalización, sin perjuicio de lo que disponga la normativa aplicable en la conformidad de productos. La garantía mencionada afectará a los trabajos e instalaciones realizados, que consten en la factura y en el boletín, tomando como referencia técnica el protocolo de pruebas.

3.4 Tanto en el presupuesto como en la factura, así como en cualquier otra documentación, ofertas y publicidad se deberá de hacer constar el número de inscripción en el Registro Oficial que habilite para esta actividad.

#### Artículo 4

##### *Obligaciones de quienes ofrezcan o vendan aparatos receptores de TDT*

Todos los sujetos definidos en el apartado segundo del artículo 2 estarán obligados a:

4.1 Indicar en cualquier documento de oferta, de forma que sea visible y fácilmente perceptible si el aparato está preparado para recibir la televisión digital terrestre, de acuerdo con el tipo de receptor de televisión digital terrestre (receptor externo o televisión digital integrado), así como si tiene funciones interactivas o no.

Se entiende que el aparato tiene funciones interactivas si permite acceder a servicios y aplicaciones de valor añadido, así como a servicios de acceso a la sociedad de la información.

4.2 Indicar de manera visible en los aparatos expuestos para la venta en los establecimientos comerciales, en el mismo campo visual donde consten las otras características, el contenido del apartado anterior.

4.3 Las indicaciones mencionadas en los puntos 4.1 y 4.2, en cuanto a la función, se harán de la siguiente manera:

Si el aparato tan sólo permite recibir las señales de TDT, se indicará sólo con el logotipo:



Y la indicación “modelo no interactivo”. También se pondrá la indicación “satélite, cable o TDT” según correspondan a receptores de televisión digital, vía satélite, por cable o terrestre:

Si el aparato permite “interactuar” con los contenidos de la TDT, además del logotipo DVB, se indicará: “modelo interactivo”. Sin embargo, se debe indicar la compatibilidad y el protocolo de ésta, así como el ámbito territorial

donde es efectiva esta compatibilidad. En el caso de que el protocolo sea “MHP” se hará con el logotipo:



#### Artículo 5

##### *Obligaciones de los vendedores de aparatos no receptores de TDT*

Los establecimientos que pongan a la venta aparatos de televisión, de grabación y similares que no sean aptos para la recepción de la televisión digital terrestre por sí mismos, deben indicar en un lugar visible y en el mismo campo visual que el del resto de características del aparato: “Aparato no preparado para recibir la TDT sin receptor externo”.

#### Artículo 6

##### *Lengua de redacción de documentación*

Toda la documentación que se entregue a la personas consumidoras en cumplimiento de esta Orden deberá estar redactada al menos en catalán.

#### Artículo 7

##### *Infracciones*

El incumplimiento de las obligaciones que determina esta Orden será considerado infracción de las previstas en la Ley 1/1990, de 8 de enero, sobre disciplina del mercado y defensa de los consumidores y usuarios.

Barcelona, 18 de octubre de 2006

JORDI VALLS I RIERA  
Consejero de Trabajo e Industria  
(06.283.087)

#### RESOLUCIÓN

TRI/3340/2006, de 11 de abril, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, para los años 2005-2010 (código de convenio núm. 0801862).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, suscrito por los representantes de la empresa y por los de sus trabajadores el día 29 de noviembre de 2005, y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 90.2 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; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 11.2 de la Ley orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, del Estatuto de autonomía de Cataluña; el Real decreto 2342/1980, de 3 de octubre, sobre transferencia de servicios del Estado a la Generalidad de Cataluña en materia de mediación, arbitraje y conciliación; el Decreto 326/1998, de 24 de diciembre, de rees-

tructuración de las delegaciones territoriales del Departamento de Trabajo; el Decreto 296/2003, de 20 de diciembre, de creación, denominación y determinación del ámbito de competencia de los departamentos de la Administración de la Generalidad de Cataluña, y el Decreto 68/2004, de 20 de enero, de estructuración y de reestructuración de varios departamentos de la Administración de la Generalidad, modificado por el Decreto 223/2004, de 9 de marzo, de reestructuración de órganos territoriales de la Administración de la Generalidad,

#### RESUELVO:

—1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, para los años 2005-2010, en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo e Industria en Barcelona.

—2 Disponer que el texto mencionado se publique en el DOGC.

Barcelona, 11 de abril de 2006

P. s. del director (Decreto 326/1998, de 24.12.1998)

BEATRIU LABOR I SAMSÓ  
Secretaria técnica de los Servicios Territoriales en Barcelona

*Traducción del texto original firmado por las partes*

#### CONVENIO

*colectivo de trabajo de la empresa Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, para los años 2005-2010*

#### CAPÍTULO 1

##### *Disposiciones generales*

#### Artículo 1

##### *Ámbito territorial*

Este Convenio colectivo es de ámbito de empresa y se concierta entre la representación de la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, y afecta a los/las agentes de las 2 líneas ferroviarias integradas en la misma.

#### Artículo 2

##### *Ámbito temporal*

El presente Convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2005, y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre del año 2010, salvo en aquellos aspectos en que expresamente conste de otra forma.

#### CAPÍTULO 2

##### *Clasificación del personal*

#### Artículo 3

##### *Clasificación según su permanencia*

El personal se clasifica en la empresa en fijo y temporal.

El personal temporal en igualdad de grupo profesional que el personal fijo tendrá derecho a las mismas condiciones de trabajo que el personal de plantilla.

En caso de prórroga del contrato se reconoce, a efectos de antigüedad, el tiempo trabajado en la referida condición al personal de plantilla procedente de la situación de temporal.

Se respetará lo que establece el artículo 64, párrafo 1.6, del Estatuto de los trabajadores en orden a los modelos de contrato, en el cual se indica lo siguiente: conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la finalización de la relación laboral.

#### Artículo 4 Escalafones

Serán de aplicación las actas de acuerdos vigentes en materia de escalafones.

Los escalafones son aplicados por la empresa en aquellos casos en los que para la resolución de concursos, u otras cuestiones de reconocimiento de derecho, se acuerde resolver por criterio de escalafón.

#### Artículo 5 Grupos profesionales

El personal de plantilla se clasifica en grupos profesionales definidos en el artículo 6, y de acuerdo con la siguiente agrupación funcional:

Agrupación funcional  
Áreas corporativas  
1. Personal base  
2. Aux. especialista  
3.B Operario/a esp. distribución  
3.A Administrativo/a; operario/a esp. proyectos; operario/a esp. de informática; operario/a especializado.

4.A Técnico/a administrativo/a; técnico/a esp. de informática; técnico/a esp. proyectos; técnico/a esp. de explotación; técnico/a especializado.

5. Técnico/a medio  
6. Gestor/a de área; técnico/ca superior.

Mantenimiento  
1. Personal base  
2. Auxiliar especialista  
3.B Operario/a especializado inst. fijas.  
3.A Operario/a especializado de trenes/equipo/sistemas/energía/enclaves.

4.B Técnico/a especializado de trenes/equipo/sistemas/energía/inst. fijas; técnico maquinaria de vía.

4.A Técnico/a esp. sistemas de comunicación.

5. Supervisor/a de grupo; técnico/a medio.

6. Gestor de área; técnico/a superior

Operaciones  
1. Personal base  
2. Auxiliar especialista  
3.B Agente de soporte a Producción.  
3.A Agente especializado de Producción; agente atención al cliente; agente estaciones tipos 2-3.

4.B Técnico/a especializado de producción/ agente estaciones tipo 1.

4.A Maquinista, agente centro de control, técnico/ca especializado de operaciones.

5. Supervisor/a de grupo; técnico/ca medio.

6. Gestor/a de área; técnico/ca superior.

Las denominaciones técnico-administrativas de las áreas corporativas también serán aplicables en las áreas de explotación adecuando su denominación, en su caso, con el nombre del área correspondiente.

La movilidad funcional de trabajadores no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales necesarias para el ejercicio de la prestación laboral. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional podrá realizarse según lo que se establece en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.

La empresa garantizará que el trabajador que sea objeto de movilidad funcional posea, o pue-

da adquirir, la formación y los conocimientos o habilidades necesarios para el desarrollo de las funciones que se le encarguen.

#### Artículo 6 Definición de los grupos profesionales

Grupo 1: Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores/as que desarrollan, con un nivel bajo de iniciativa, tareas generalmente pautadas, rutinarias y/o repetitivas para las que necesitan conocimientos básicos o un período corto de formación.

En este grupo profesional se incluyen las siguientes especialidades:

La vigilancia y el control de accesos a las instalaciones de la empresa.

La limpieza del material y/o las instalaciones y estaciones.

Grupo 2: Pertenecen a este grupo profesional los trabajadores que, además de reunir los requisitos propios del grupo profesional 1, desarrollan con una cierta iniciativa tareas generalmente pautadas, de diferentes especialidades, para las cuales reciben instrucciones detalladas y necesitan conocimientos básicos o un período corto de formación.

En este grupo profesional se incluyen las siguientes especialidades:

El mantenimiento primario del material y de las instalaciones.

Las operaciones ferroviarias de entretenimiento del material.

Las operaciones de logística (carga, descarga, almacenaje y distribución de material).

Grupo 3: este grupo queda clasificado en 2 subgrupos

Subgrupo 3B: pertenecen a este subgrupo profesional los trabajadores/as que, además de reunir los requisitos propios del grupo profesional 2, desarrollan con cierta iniciativa tareas generalmente pautadas, para las cuales siguen instrucciones o procedimientos generales y aplican conocimientos básicos de un oficio o especialidad para los cuales es necesaria una instrucción teórica y/o práctica.

En este subgrupo profesional se incluyen las siguientes especialidades:

La conservación del material, las instalaciones y la infraestructura (vía y edificios).

Las operaciones de logística (carga, descarga, almacenaje y distribución del material).

La vigilancia y control de los escolares en trenes y estaciones.

Subgrupo 3A: pertenecen a este subgrupo profesional los trabajadores/as que, además de reunir los requisitos propios del grupo profesional 3B, desarrollan con cierta iniciativa tareas generalmente pautadas, para las cuales siguen instrucciones o procedimientos generales y aplican conocimientos amplios de un oficio o especialidad para los cuales es necesaria una formación académica o bien superar un período amplio de instrucción teórica y/o práctica.

En este subgrupo profesional se incluyen las siguientes especialidades:

El montaje, el ajuste y la reparación del material, las instalaciones y la infraestructura; incluyendo las averías de menor entidad.

Las actividades de oficio de carácter general, como la soldadura, las operaciones con máquinas herramientas, la carpintería e interiorismo, la pintura de material u otros.

La conducción, en vía general, en régimen de maniobras.

La programación y las operaciones informáticas.

La delineación.

El apoyo técnico y administrativo.

La atención al cliente que implique la información, la ayuda y la resolución de problemas de manera directa, habitual y personal.

Las operaciones de control del fraude.

Grupo 4: este grupo queda clasificado en 2 subgrupos

Subgrupo 4B: pertenecen a este subgrupo profesional los trabajadores/as que además de reunir los requisitos propios del grupo profesional 3A, aplican los conocimientos complementarios o la experiencia necesaria para realizar, con iniciativa, tareas de estudio, análisis y resolución de problemas en situaciones previamente definidas, que impliquen planear y deducir el orden de sucesión de las operaciones.

En este subgrupo profesional se incluyen las siguientes especialidades:

La conducción en operaciones de mantenimiento de superestructura.

La atención al cliente que implique la información, la ayuda y la resolución de problemas de manera directa, habitual y personal en estaciones o dependencias el flujo de clientes y la complejidad de las cuales impliquen una especial habilidad en el ejercicio de esta tarea.

El mantenimiento del material, las instalaciones y las infraestructuras, incluyendo su diagnóstico de averías.

Las actividades de oficio que, por sus características, requieren especialización, como determinados tipos de soldadura, máquina herramientas, ebanistería y pintura de material u otros.

Las operaciones complejas de control del fraude y la reposición y recaudación de máquinas autoexpendedoras.

Subgrupo 4A: pertenecen a este subgrupo profesional los trabajadores/as que además de reunir los requisitos propios del grupo profesional 4B, aplican los conocimientos complementarios o la experiencia necesaria para realizar, con iniciativa, tareas que requieran el estudio y análisis de problemas en situaciones concretas pero escasamente definidas, que impliquen decisiones en entornos tecnológicos cambiantes y/o resolución de incidencias con los clientes y/o relacionadas con la seguridad.

En este subgrupo profesional se incluyen las siguientes especialidades:

La conducción de trenes en servicio comercial.

La instalación de aplicaciones y sistemas informáticos y/o análisis de necesidades de sistemas de información o comunicación.

El control y la regulación de la circulación en centros de control.

La supervisión y control del estado de funcionamiento de las instalaciones de producción y la resolución de incidencias de clientes desde centros de supervisión.

La aplicación de técnicas o procedimientos específicos de gestión, planificación y seguimiento.

Grupo 5: pertenecen a este grupo profesional los trabajadores que además de reunir todos los requisitos del grupo profesional 4A, realizan tareas de estudio, análisis, diagnóstico y toma de decisiones en situaciones amplias, complejas o escasamente definidas y que tienen algunas de estas características:

La supervisión, liderazgo y/o coordinación técnico-funcional de grupos de trabajo para la concesión de resultados.

El desarrollo de conocimientos profundos aprovechables para la organización (valor añadido), para plantear acciones de mejora que

afecten al material, las instalaciones, el servicio, los procedimientos y los circuitos de trabajo.

En este grupo profesional se incluyen las siguientes especialidades:

La supervisión de grupos de trabajo.

Los estudios de los procedimientos de trabajo, necesidades funcionales de sistemas de información, la calidad, la seguridad y la salud en el trabajo, la fiabilidad y el comportamiento del material, los equipos, las instalaciones o el servicio que se ofrece.

Los estudios de nuevos proyectos de material, instalaciones, equipos y servicio que se ofrece.

Grupo 6: pertenecen a este grupo profesional los trabajadores que consiguen resultados a través de otros y desarrollen y gestionan una actividad que constituye una parte significativa de alguna de las áreas principales de la empresa, y que además se caracterizan por la transformación de los procesos de trabajo en instrucciones operativas y de análisis e interpretación de información sobre problemas complejos o poco definidos construyendo soluciones creativas.

### CAPÍTULO 3 Ingresos

#### Artículo 7 Sistemas de ingreso

La incorporación a los grupos profesionales tendrá sólo las limitaciones que imponen las leyes vigentes y siempre que los aspirantes reúnan las condiciones de aptitud física y profesional requeridas para el ejercicio de las tareas establecidas para cada grupo profesional.

Los cargos comprendidos en el grupo profesional 6 serán nombrados por la Dirección de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, de conformidad con el grado de responsabilidad y confianza que comporten. No obstante, deberán superar las pruebas profesionales y psicotécnicas correspondientes. En igualdad de condiciones, tendrán preferencia las posibles candidaturas del personal interno de la empresa, siempre que reúnan las características imprescindibles para desarrollar las funciones requeridas.

En las vacantes que se produzcan en los grupos profesionales del 1 al 5, las incorporaciones de personal externo a FGC, únicamente se podrán producir cuando el concurso interno (según el artículo 9 de este Convenio colectivo) haya resultado desierto.

Se procurará que la selección la realice el personal de la misma empresa, incluso en lo referente al personal incluso en el grupo profesional 6 del presente Convenio.

En lo referente a los grupos profesionales entre el 1 y el 5, previamente a la realización de las pruebas se informará a la representación de los trabajadores. Los tribunales de examen estarán compuestos por 1 miembro de la Dirección y 2 de la representación de los trabajadores. En los supuestos de falta de acuerdo, resolverá la discrepancia la Dirección de Personal.

Los contratos de puesta a disposición que suscriba Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya con empresas de trabajo temporal se realizarán exclusivamente en los supuestos contemplados en la legislación reguladora de las empresas de trabajo temporal. No obstante, no se utilizará este sistema en las áreas de Producción y Técnica de Medios de Producción para sustituir el personal de FGC en los siguientes supuestos:

Cobertura de vacaciones del personal.  
Funciones de conducción.

Otras funciones relacionadas también con la seguridad, tanto en trenes como en instalaciones.

El tipo de tareas a las cuales se refieren estos supuestos son las siguientes: tareas de conducción, CTC o circulación; tareas de resolución de averías y revisión del material; funciones de mantenimiento de catenaria, enclavamientos o vía y pilotajes, y funciones de maniobras de trenes tanto comerciales como de mercancías.

Respecto a la incorporación de personas con discapacidades, se estará a lo que establece la normativa vigente, de acuerdo con las características específicas de los puestos de trabajo que así lo permitan.

#### Artículo 8 Período de prueba

Se establece un período de prueba de 1 año, para el personal de nuevo ingreso, contratado indefinidamente.

### CAPÍTULO 4 Ascensos

#### Artículo 9 Cobertura de vacantes y ascensos

Las vacantes que se produzcan por jubilación serán objeto de nueva cobertura en la medida que lo aconseje la organización del trabajo.

Para las vacantes que se produzcan, comprendidas en los grupos profesionales del 1 al 5, los sistemas de cobertura serán los siguientes:

Las plazas se publicarán a concurso, y en la convocatoria se especificarán los siguientes aspectos:

Funciones y actividades a realizar.

Requerimientos de aptitudes y características de personalidad necesarias para el desarrollo de las funciones.

Los candidatos a los concursos deberán superar las pruebas técnicas, psicotécnicas y médicas que se establezcan. Una vez superadas estas pruebas, tendrán prioridad los resultados obtenidos en la prueba técnica.

Para acceder a los puestos que se publiquen, se establecen las siguientes prioridades:

1. Las vacantes se cubrirán, inicialmente, mediante concurso de traslado entre el personal que, perteneciente al mismo grupo profesional donde existe la vacante, realice funciones iguales a las de la vacante a cubrir, y reúna los requerimientos básicos de titulación y/o formación que exige ésta, así como las aptitudes y características de personalidad requeridas.

Las personas que alcancen los requisitos indicados en el párrafo anterior ocuparán la vacante por el siguiente orden de preferencia:

1.1 Personal sobrante de la misma residencia donde existe la vacante.

1.2 Personal sobrante de otras residencias.

1.3 Demás candidatos, por antigüedad o escalafón, en función de lo que acuerde la Comisión de Seguimiento de este Convenio en aplicación del artículo 4.

2. Cuando las vacantes no puedan ser cubiertas conforme al apartado anterior, se publicará concurso oposición, abierto al personal del mismo grupo profesional. Los candidatos/as deberán superar la prueba de nivel de conocimientos exigidos, así como las pruebas psicotécnicas correspondientes.

Las personas que alcancen los requisitos indicados en el párrafo anterior ocuparán la vacante por el siguiente orden de preferencia:

2.1 Personal sobrante de la misma residencia donde existe la vacante.

2.2 Personal sobrante de otras residencias.

2.3 Demás candidatos, por puntuación.

3. Cuando la vacante no se haya podido cubrir por el sistema de las dos prioridades anteriores, el concurso oposición quedará abierto al personal de otros grupos profesionales. Como en el caso anterior, los candidatos deberán superar la prueba de nivel de conocimientos exigidos, así como las pruebas psicotécnicas correspondientes.

Las personas que tengan los requisitos indicados en el párrafo anterior ocuparán la vacante por el siguiente orden de preferencia:

3.1 Personal sobrante de la misma residencia donde existe la vacante.

3.2 Personal sobrante de otras residencias.

3.3 Demás candidatos, por puntuación.

En cuanto a los concursos a los que se refieren las prioridades segunda y tercera de este artículo, se publicarán como máximo 3 meses después de haberse producido la vacante.

En el caso de que un trabajador/a no supere el período de prueba de la nueva función a desarrollar, por cobertura de vacante y/o ascenso, volverá a su anterior puesto de trabajo en las mismas condiciones que ya tenía.

El personal con contratos a tiempo parcial se registrará, dentro de su colectivo, por las mismas 3 prioridades expuestas en este artículo, en cuanto a las vacantes que se produzcan de sus tipos de contratación.

Así mismo, el personal contratado con contrato fijo a tiempo parcial podrá acceder a plazas de contratación a tiempo total, con las mismas condiciones que el resto de personas de la empresa, cuando así se acuerde.

#### Artículo 10 Tribunales de exámenes

En los exámenes a los que se refieren las prioridades segunda y tercera del artículo anterior, sobre la cobertura de vacantes y ascensos, participarán 2 miembros de la representación de los trabajadores, con facultad de intervención en todas las fases del examen, así como en la corrección de las pruebas. En los supuestos de falta de acuerdo, resolverá la discrepancia la Dirección de Personal. En los temarios de examen de los concursos se incluirá el sistema de puntuación por temas y/o preguntas. Se dispondrá de 3 modelos de examen, de los cuales el candidato/a optará por 1 al azar.

#### Artículo 11 Espera de plaza

Los agentes que se presenten a concurso oposición que superen las pruebas de acceso y que no puedan acceder a las funciones concursadas quedarán a la espera de plaza para ascender definitivamente.

Para acceder a las vacantes, una vez transcurridos 2 años, será preciso superar una prueba a fin de ratificar el nivel, previa consulta a la representación de los trabajadores, cuando a juicio de la Dirección de la empresa existan causas profesionales que impidan este acceso directo.

Transcurridos 4 años, siempre será imprescindible esta prueba para ratificar los conocimientos.

En caso de no superar las pruebas, el agente perderá la situación de espera de plaza, así como en el caso de que, pudiendo haber ocupado una plaza vacante, deje pasar su turno.

## CAPÍTULO 5

## Formación profesional

## Artículo 12

## Formación para el ascenso

Para garantizar los conocimientos que permitan desarrollar en la empresa las funciones propias de la actividad ferroviaria, se convocarán periódicamente concursos de formación para que los agentes que lo deseen puedan acceder a los mismos.

El objetivo será que todo el personal pueda adquirir los conocimientos necesarios para el acceso a la realización de otras funciones, ya sean del mismo grupo profesional como de otros grupos profesionales.

Se procurará que los cursos de formación sean próximos, en el tiempo, a la publicación de concursos oposición de vacantes.

## Artículo 13

## Formación para el reciclaje

Proseguirán las actividades de formación profesional para todo el personal de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, con el objetivo de adaptar toda la plantilla a las nuevas tecnologías introducidas y a las que se implanten progresivamente. Se potenciarán también las acciones que mejoren la preparación de los agentes en temas de seguridad individual y colectiva y, finalmente, las que favorezcan el desarrollo profesional y personal de cara a una mejor adaptación a las exigencias que se piden según las funciones a realizar, mediante la potenciación progresiva de las capacidades individuales.

La planificación y el desarrollo de las acciones formativas citadas en el primer párrafo se realizará a través del Comité de Formación, el cual estará compuesto por 5 miembros nombrados por la Dirección de la empresa, y 5 nombrados por la representación de los trabajadores. El Comité de Formación desarrollará su tarea en base a un calendario propio, que incluirá, por lo menos, una reunión trimestral.

Las acciones formativas a realizar durante cada año natural quedarán reflejadas en un plan de formación, el cual será elaborado con las propuestas aportadas por los diferentes miembros del Comité de Formación, y que hayan sido aprobadas por la mayoría de sus miembros. A cada uno de los miembros de dicho Comité se le dará una copia de este plan de formación. A los delegados de prevención de la empresa, se les entregará una planificación concreta de las acciones formativas que se tenga previsto que se les impartirán, la cual procurará recoger las inquietudes formativas que los delegados hayan enviado al Comité de Formación.

Se procurará que la formación se haga dentro del horario laboral. En caso contrario, y si los cursos son considerados obligatorios, serán incentivados con una subvención a la formación que será igual al precio de la hora extra vigente en este mismo Convenio. En este caso, es obligatoria la asistencia y el aprovechamiento por parte de los agentes afectados. En el seno del Comité de Formación se acordará cuáles de los cursos del plan de formación que se realizarán fuera del horario laboral serán obligatorios.

Podrán tener acceso a los cursos de formación los trabajadores/as interesados, de forma voluntaria y fuera de su horario laboral.

Se propiciará la asistencia individual de agentes a los cursos de formación profesional o de otro tipo, mediante la ayuda de estudios, estableciendo un mayor incentivo para los estudios

relacionados directamente con las tareas que el trabajador realice en la empresa, según se indica en el artículo 38.

## CAPÍTULO 6

## Organización

## Artículo 14

## Condiciones de trabajo

La mejor utilización de los recursos humanos disponibles para conseguir los objetivos en el doble aspecto de rentabilidad y productividad aconseja la implantación de la jornada partida en los grupos profesionales 5, 6, 7 y 8.

No obstante, la Dirección de la empresa, por causas justificadas, para el personal del grupo profesional 5, podrá declarar la no necesidad de aplicación de este criterio, lo que se acabará de definir dentro del ámbito de la Comisión de Seguimiento sobre jornada laboral.

## Artículo 15

## Bajas voluntarias

El personal de menos de 58 años que como consecuencia de cambios de condiciones de trabajo o de mejoras y racionalizaciones del servicio aprobadas, quede sin unas funciones concretas a desarrollar, se podrá dar de baja voluntariamente y será previamente indemnizado con una cantidad equivalente a 16.977,531 euros más 679,099 euros por cada año de servicio y fracción, proporcional a los meses de exceso de los años cumplidos y sin que, en ningún caso, se pueda superar el límite indemnizatorio de 33.000 euros.

El personal no afectado por las medidas a las que se refiere el párrafo anterior podrá solicitar la baja voluntaria en la empresa, en los mismos términos que el personal declarado sobrante. La aceptación o no de la baja solicitada es facultad de la empresa.

## CAPÍTULO 7

## Retribuciones

## Artículo 16

## Sistema retributivo

El sistema retributivo de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya está compuesto por un salario de convenio que se establece en el artículo 17 y un complemento salarial que se define en el artículo 18.

## Artículo 17

## Salario de convenio

El salario de convenio se establece por grupos profesionales y para cada uno de estos grupos se fija un salario de convenio anual que se indica en la tabla siguiente:

GP: grupo profesional; IE: importe en euros.

G	IE
1	19.977,96
2	20.388,36
3.b)	21.047,76
3.a)	22.002,00
4.b)	24.094,80
4.a)	25.183,80
5	29.283,96
6	36.234,36

El incremento salarial que se aplicará a esta tabla durante la vigencia del presente Convenio colectivo es el siguiente:

## Año

2005	IPC + 0,50%
2006	IPC + 1%
2007	IPC + 1%
2008	IPC + 1%
2009	IPC + 1%
2010	IPC + 1,25%

En el cuadro de incrementos queda establecido el aumento de un 1% para cada uno de los años 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010, por medidas de productividad que lo compensan referenciadas en el artículo 68.

A partir del año 2006, y cada uno de los años de vigencia del Convenio, se establece un incremento adicional del 0,50%, con motivo de la evolución tecnológica (implantación medidas APS, reorganización de talleres, instalaciones fijas, etc., implantación de los módulos informáticos de SAP, Plan de estaciones, etc.) que ha posibilitado medidas de organización del trabajo materializadas mediante la negociación colectiva, y que han comportado, hasta ahora, una importante contención de la plantilla actual, así como su repercusión durante la vigencia del Convenio.

El salario de convenio establecido en la tabla anterior se distribuirá en un salario mensual y unas gratificaciones extraordinarias, que se indican a continuación:

a) Salario mensual: su importe será el que resulte de dividir, en cada caso, el salario de convenio anual, entre 15.

b) Gratificaciones extraordinarias: se establecen 6 gratificaciones extraordinarias por un importe igual a la mitad del salario mensual, y que se percibirán conjuntamente con el salario mensual en los meses de febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre.

A todos los efectos del cálculo de las pagas extras el período de devengo será el de los 2 meses naturales anteriores al cobro.

La paga extraordinaria de mes de diciembre y el salario mensual de este mes se abonará el día 21 de diciembre de cada año.

A los efectos de inclusión en la negociación de un próximo convenio colectivo, se estudiará la posibilidad de abonar el salario anual en 12 mensualidades, prorrateando en estas mensualidades las pagas extras.

## Artículo 18

## Complemento salarial

a) Se mantienen los complementos salariales derivados de la aplicación del Convenio 2001-2004 para aquellos/aquellas agentes que así lo tengan acreditado.

b) Así mismo, se establece para los agentes de nueva incorporación un complemento salarial según la tabla siguiente, que se empezará a abonar en el momento de cumplir el trabajador/a 4 años de permanencia en la empresa:

G: grupo; C: complemento salarial nuevas incorporaciones, importe anual.

G	C
1	850,32
2	884,16
3B	954,36
3A	954,36
4B	1.089,00
4A	1.089,00
5	1.390,68
6	1.893,96

c) El personal que en la fecha de firma de este Convenio 2005-2010 no tiene complemento salarial, pasará a percibirlo en las fechas que seguidamente se indican y de acuerdo con los siguientes criterios:

1 de enero de 2005 para los agentes que hayan ingresado durante los años 1997, 1998, 1999, 2000 y primer trimestre de 2001.

1 de enero de 2006 para los agentes que hayan ingresado a partir del segundo trimestre de 2001 y durante todo el año 2002.

Para los/las agentes que hayan ingresado durante el 2003 y en adelante, al cumplirse los 4 años de permanencia en la empresa.

Este complemento salarial tendrá la misma revaloración anual que la que se establece para el salario de convenio.

#### Artículo 19

##### Complemento de homogeneización salarial

Los importes correspondientes al complemento de homogeneización salarial son los que se fijan según la tabla siguiente, en euros:

Grupo	Año 2005
1	699,229
2	713,593
3B	736,672
3A	770,070
4B	843,318
4A	881,433
5	1.024,939
6	1.268,203

En el caso de los/las agentes que tienen acreditado el complemento salarial que se fija en el artículo 18, tendrán en este concepto la misma progresión porcentual establecida en la anterior tabla, por la determinación de su complemento de homogeneización salarial. Los criterios de abono serán los mismos que venían rigiendo en el Convenio 2001-2004.

Estos importes se reflejan en su cómputo anual, y su forma de abono será por años vencidos en sextas partes que se abonarán bimensualmente en los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre.

#### Artículo 20

##### Asignación a grupo y/o subgrupo por ascenso

Cuando haya una promoción, las personas se incorporarán al nuevo grupo y/o subgrupo en el salario de la tabla de referencia, y mantendrán sus complementos personales.

#### Artículo 21

##### Funciones de superior grupo y/o subgrupo profesional

Cuando se realicen funciones de superior grupo y/o subgrupo profesional, y sin que en ningún caso tenga carácter consolidable, se abonará por este concepto la diferencia existente entre el salario de convenio que tenga asignado el agente y aquel que le correspondiera, por las funciones o tareas que efectivamente realice.

Para el cálculo de esta diferencia, se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente al período de vacaciones.

En el caso de cobertura de un puesto de trabajo de grupo superior, por un tiempo inferior al mínimo de 4 horas, pero siendo esta cobertura ocasionada por la sustitución de trabajador/a en reducción de jornada, también se percibirá la proporcionalidad que corresponda.

#### Artículo 22

##### Dietsas

a) La cuantía de la dieta íntegra para todo el personal se fija en 17,59 euros diarios para los diferentes grupos profesionales.

El importe de la dieta se distribuirá de la forma siguiente: un 45% por cada uno de las comidas principales y el 10% por pernoctar.

Se acreditará la dieta del almuerzo y de la cena, cuando el agente prolongue su jornada en más de 1 hora fuera de su residencia o puesto habitual de trabajo, o bien vuelva después de 2 horas de finalizada la misma, y se computarán los viajes sin servicio como horas prorrateada.

En los casos de prolongación por causas de fuerza mayor, tendrá derecho a la dieta del almuerzo o cena, cuando el agente prolongue su jornada más de 1 hora.

b) La ausencia de transporte público en ciertas horas del día, juntamente con otras problemáticas para la movilidad del personal que están asociadas a las mismas para poder cumplir con regularidad su inicio o finalización del trabajo, se compensan mediante el importe y las condiciones que se indican seguidamente:

1. Turnos matinales que se inician antes o igual de las 5.30 h o turnos de tarde que finalicen entre las 23.00 y las 23.59 h, percibirán la cantidad de 4,00 euros, desde el 1 de julio de 2005.

2. Turnos de tarde que finalicen a partir de las 00.00 horas y venían cobrando este concepto como cambio de turno, percibirán la cantidad de 6,27 euros.

3. A partir del 1 de enero de 2006, las 2 situaciones anteriores quedarán igualadas al precio del punto 2.

El importe será abonado por día efectivamente trabajado, en el concepto de nómina, dieta movilidad.

#### CAPÍTULO 8

##### Jornada y descanso

#### Artículo 23

##### Jornada laboral

Queda establecida como norma general para el personal comprendido en este Convenio una jornada laboral de 1.648 horas anuales, distribuidas en una jornada media de 8 horas diarias (aunque también pueda fluctuar entre las 7.15 h y las 8.45 horas), y 206 días de trabajo al año, salvo las situaciones de mejor derecho. En cualquier caso, estos límites serán susceptibles de modificación por acuerdo entre las partes, y se respetará la jornada anual establecida.

Como desarrollo de lo que dispone el Real decreto 1561/1995, se establece que:

a) El descanso mínimo entre jornadas será de 10 horas.

b) En la jornada máxima de 12 horas, se incluirán también a efectos de cómputo, pero no de cobro, los descansos intermedios.

c) Se integran como computables, dentro de la jornada efectiva, los tiempos de reserva y espera, por ello el personal de estos turnos estará a plena disposición del servicio.

Durante la vigencia del Convenio, la jornada laboral será la siguiente:

Año	Horas	Días
2005	1.648 h	206 días
2006	1.632 h	204 días
2007	1.624 h	203 días

Año	Horas	Días
2008	1.608 h	201 días
2009	1.600 h	200 días
2010	1.592 h	199 días

Esta nueva jornada laboral se adecuará, por lo que respecta a la organización del trabajo de cada área, según los acuerdos que se consigan en las comisiones de seguimiento que se establecen en el acuerdo primero del Acta anexa. Es por eso que la Comisión de Seguimiento que debe dar regulación definitiva a la jornada de técnicos/as y administrativos/vas, deberá partir de un reparto de días laborables/año diferente al reflejado, a título ilustrativo, en este artículo.

#### Artículo 24

##### Trabajo en fin de semana y festividades especiales

Los pluses que a continuación se indican serán abonables proporcionalmente al trabajo realizado y siempre que el turno empiece en sábado, domingo, festivo o festivo especial.

1. Cada agente percibirá un plus según las cuantías que se indican en la tabla siguiente, por cada domingo o festivo en que preste servicio.

2. Cada agente percibirá un plus según las cuantías que se indican en la tabla siguiente, por cada sábado en el que preste servicio. Este nuevo plus se aplicará a partir del 1 de julio de 2005.

3. Cada agente percibirá un plus según las cuantías que se indican en la tabla siguiente, por los días de Navidad, San Esteban, Año Nuevo, Reyes, el primer lunes de Pascua y la festividad del 1 de mayo, en el caso de que se establezcan festivos según el calendario laboral.

PF: plus domingo y festivo, en euros; PD: plus sábado, en euros; PE: plus festivo especial, en euros; (\*) aumento IPC.

Año	PF	PD	PE
2005	15,00	3,00	18,95
2006	16,00	5,00	(*)
2007	17,00	7,00	(*)
2008	18,00	9,00	(*)
2009	19,00	(*)	(*)
2010	20,00	(*)	(*)

La percepción de estos importes no podrá ser nunca acumulable. No obstante, cuando en una jornada de trabajo coincidan más de una de las características indicadas, el agente percibirá el importe que le sea más favorable de los que, para aquel día, fuesen de aplicación.

#### Artículo 25

##### Plus de nocturnidad

El personal que trabaje entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente percibirá durante todos los años de vigencia de este Convenio el plus de nocturnidad por importe de 1,80 euros por hora.

Los agentes adscritos a turnos nocturnos percibirán también el mencionado plus en el período de vacaciones.

#### Artículo 26

##### Trabajo a turnos

El personal adscrito a trabajo a turnos estará sujeto a una rotación normal de estos turnos que le permita disfrutar de los descansos correspondientes. Se procurará que después del turno de noche se realicen los descansos propios del período.

**Artículo 27****Plus de cambio de turno**

Cuando la jefatura modifique temporalmente o accidentalmente el turno de trabajo habitual de mañana, tarde o noche de un/a agente por necesidades del servicio, se le abonará, además del plus de nocturnidad en el supuesto que proceda, la cantidad de 6,27 euros en concepto de plus de cambio de turno. También se percibirá por los agentes que estén adscritos a turno central o jornada partida, cuando el cambio sea a turno nocturno.

Se exceptúa de la percepción del plus de cambio de turno el personal que haya solicitado el cambio a su respectiva jefatura.

En los casos de suplencias generales, el agente quedará adscrito al nuevo turno, hasta que se reincorpore a su turno habitual, que tendrá lugar cuando se produzca el descanso.

Durante esta situación provisional, hasta el dicho descanso, se percibirá este plus.

**Artículo 28****Descanso Área de Mantenimiento**

En los turnos de trabajo del personal de oficio del Área de Mantenimiento, cuya duración sea superior a 6 horas ininterrumpidas, se abonarán 30 minutos de descanso a precio del importe de la hora prorrateada vigente en cada momento según el artículo 31 de este Convenio. Este importe es abonado por la empresa al no poder garantizar la celebración efectiva del descanso mínimo. En cualquier caso, los 30 minutos indicados se consideran, a efectos de cómputo, tiempo de trabajo efectivo, y el trabajador/a deberá estar a disposición de la empresa.

Este plus se aplicará a partir del 1 de julio de 2005.

**Artículo 29****Brigada de socorro**

Los agentes que participen en los trabajos de rescate producidos por accidentes, descarrilamientos o circunstancias similares derivadas de fuerza mayor, así como aquellos que tengan que desplazarse al lugar de los hechos y permanecer durante la realización de los citados trabajos, percibirán una prima en las condiciones y las cuantías siguientes:

Cuando los trabajos empiecen dentro de la jornada y se prolonguen: 11,48 euros.

Si los trabajos empiezan fuera de la jornada: 22,93 euros.

Si los trabajos empiezan en un día festivo: 31,58 euros.

Sin perjuicio de las horas extraordinarias y otros conceptos que sean procedentes por prolongación de jornada.

Se tendrá derecho a la prima de fuera de jornada en el caso de que el 75% del tiempo invertido en los trabajos se realice fuera del horario que tenga asignado cada agente.

La percepción de estas cuantías no será procedente para aquellos agentes que estén adscritos a los grupos de reserva de averías y accidentes, aunque estén incluidos en estas brigadas, cuando sean requeridos a participar en los mismos, durante el tiempo que estén de reserva.

**Artículo 30****Modificación de descansos**

Cuando por necesidades del servicio se aplase alguno de los descansos establecidos en los calendarios anuales, la empresa abonará una cantidad de carácter indemnizador de 100,00 euros durante la vigencia del presente Convenio, y

quedará obligada a otorgar un descanso compensatorio dentro del plazo de los 4 meses siguientes.

Este descanso compensatorio se establecerá de mutuo acuerdo entre las partes, compensando laborable por laborable y festivo por festivo. Este apartado se regirá en los TD que se realicen a partir del mes de julio de 2005.

La indemnización por modificaciones de descansos establecida en este artículo se mantendrá mientras las condiciones del grupo 3 de contratación (vista que el Área de Producción es la más afectada por esta regulación) permitan la flexibilidad dentro de la organización del trabajo, de acuerdo con las normas que regulan al citado colectivo, y que están vigentes en el momento de la firma de este Convenio.

**Artículo 31****Regulación de horas extras y de horas prorrateadas**

1. A causa de la naturaleza especial de la actividad que se lleva a cabo en estos centros de trabajo, las horas extras tienen todas la consideración de estructurales, de acuerdo con la Orden ministerial de 1 de marzo de 1983.

Especialmente se destacan como tales las que a continuación se detallan:

a) Las que se realizan por aplicación del Real decreto 1561/1995, o norma reglamentaria que lo sustituya.

b) Las que excedan de las previstas en el gráfico del personal de trenes, conducción e intervención en ruta.

c) Las que por exceso sobre la jornada legal se concedan para las operaciones de tomar y dejar el servicio.

d) Las que se realizan por cumplimiento de un turno normal del personal adscrito a las áreas de Producción, Instalaciones Fijas, Trenes y Equipamientos y Sistemas, según los cuadros aprobados.

De mutuo acuerdo entre las partes, las horas extras que se realicen, de las indicadas en el apartado b) anterior, podrán ser compensadas por horas de descanso. En el área de Producción esta compensación se hará por jornadas completas.

2. Se consideran horas extraordinarias motivadas por circunstancia de fuerza mayor, especialmente las siguientes:

a) Las derivadas de asistencia a descarrilamientos y accidentes.

b) Las motivadas por tener que reparar material de tracción y móvil, así como instalaciones, derivadas de accidentes y descarrilamientos.

c) En general, las motivadas por circunstancias imposibles de prever o que previstas sean inevitables, producidas desde fuera por fuerzas naturales o por actos de terceras personas.

d) Las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas o cambios de turno.

Cuando se realicen horas extras por necesidades empresariales o de servicio, la compensación por descanso se realizará por voluntad del trabajador.

Los importes de los diferentes tipos de horas son los siguientes:

GP: grupo profesional; HE: importe hora extraordinaria en euros; HF: importe hora fuerza mayor en euros; HP: importe hora prorrateada en euros.

G	HE	HF	HP
1	7,53	11,00	3,26
2	8,24	11,00	3,58
3B	8,98	11,00	3,95

G	HE	HF	HP
3A	8,98	11,00	3,95
4B	10,05	11,00	4,37
4A	10,05	11,00	4,37
5	10,70	12,32	4,66
6	12,26	13,44	5,33

En los mencionados importes están comprendidos los cargos legales que son precedentes y cualquier otra ganancia que legalmente pueda corresponder, porque se han computado los importes indicados a más alto precio del que reglamentariamente corresponde.

Se continuará con la política de empresa dirigida a procurar la reducción progresiva del volumen de horas extras por la empresa, de acuerdo con las necesidades de organización del trabajo.

**CAPÍTULO 9****Vacaciones****Artículo 32****Gratificación de vacaciones**

El personal que realice las vacaciones fuera de los meses de verano (julio, agosto y septiembre) percibirá una gratificación única por cuantía de 314,29 euros, siempre que se lleven a cabo por obligación impuesta por la jefatura correspondiente.

**Artículo 33****Duración de las vacaciones**

El personal de la empresa tendrá derecho a disfrutar de 28 días laborables de vacaciones anuales, respetando siempre las situaciones de mejor derecho.

A efectos de cómputo, se consideran laborables todos los días del año excepto los domingos y festivos reconocidos en el calendario laboral promulgado por la Generalidad de Cataluña.

No obstante, en los servicios con sistemas de trabajo por turnos, los días computados como festivos en el período de vacaciones más los sábados que comprende este período se tendrán también en cuenta para el cómputo anual de los descansos que correspondan según el calendario aprobado.

El disfrute de las vacaciones se efectuará por meses naturales, y el exceso que pueda resultar se realizará en los períodos de Semana Santa o Navidad. El conjunto de estas fiestas se establecerá en el mismo momento en que se fijen los calendarios anuales.

**CAPÍTULO 10****Traslados y cambios de residencia****Artículo 34****Traslados de residencia**

En los casos derivados de modificación de plantilla por causas tecnológicas, organizativas, cambios de condiciones de trabajo o mejora y racionalización del servicio, se aplicarán las siguientes normas:

Las plazas vacantes que no se amorticen saldrán a concurso de traslado establecido en la prioridad primera del artículo 9 de este Convenio colectivo.

Podrán presentarse a este concurso también los agentes sobrantes de otros grupos profesionales superiores y serán peticiones preferentes en igualdad de condiciones los agentes pertene-

cientes al grupo profesional superior, y, en el supuesto de igual grupo profesional, la del agente de la línea donde se produce la vacante.

En el supuesto de que ninguno de estos agentes solicite la plaza vacante, ésta será cubierta con carácter forzoso por el agente o los afectados que tengan su domicilio particular más próximo a la residencia oficial de la vacante, y que reúnan los requerimientos de aptitud y las características de personalidad necesarias para el desarrollo de las funciones.

La empresa podrá sacar a concurso, según lo que establecen las prioridades segunda y tercera del artículo 9, aquellas vacantes que no hayan sido cubiertas por traslado según lo que se ha regulado en los apartados anteriores.

Finalmente, si no existen solicitudes del personal afectado para la participación en el concurso de provisión de vacantes, o ha quedado desierto este por otras causas, la empresa podrá designar entre este personal, con carácter forzoso, la persona o las personas más adecuadas para cubrir la plaza, y le facilitará el reciclaje profesional que corresponda.

#### Artículo 35

##### *Indemnizaciones previstas*

Cuando se produzca un cambio de línea pero no de residencia, el agente o los agentes afectados no tendrán derecho a indemnización alguna.

Tampoco causará derecho a indemnización la cobertura de las vacantes que comporten la promoción de los agentes. No obstante, si como consecuencia del cambio el agente se ve obligado a cambiar de domicilio, tendrá derecho a la concesión del préstamo de vivienda, con carácter preferente.

Cuando se produzcan cambios o traslados forzosos que supongan un cambio de residencia oficial o dependencia, y el agente afectado efectúe el cambio de domicilio a la residencia donde tiene que realizar las nuevas funciones, causará derecho a la indemnización alzada de 9,03 euros, incrementadas en un 20% por cada familiar a su cargo, siendo a cargo de la empresa el transporte de utillaje y mobiliario.

Tendrán derecho a la concesión de préstamo de vivienda, con carácter preferente, los agentes trasladados según lo que figura regulado en el párrafo anterior.

Cuando se produzcan cambios o traslados forzosos a una residencia diferente y el agente afectado no modifique la de su domicilio a la del nuevo lugar, causará derecho solamente a las indemnizaciones que se indican a continuación.

a) Cuando entre la residencia oficial y la de la plaza a cubrir la distancia sea igual o inferior a 10 km, se abonará una indemnización de 1.034 euros.

b) Cuando la distancia entre las dos residencias referidas esté comprendida entre más de 10 km e igual o inferior a 20 km, los agentes afectados percibirán una indemnización de 2.584 euros.

c) Cuando la distancia esté comprendida entre más de 20 km e igual o inferior a 30 km, la indemnización será de 5.032 euros.

d) Cuando la distancia sea superior a 30 km, se percibirá la indemnización de 9.030 euros.

No serán procedentes estas indemnizaciones cuando el cambio de residencia oficial suponga una coincidencia de ésta con la particular del agente.

Los traslados voluntarios incentivados que se realicen al amparo de este artículo serán con-

vocados mediante circular expresa, en la que deberá constar con claridad este incentivo, no extendiéndose en ningún caso a los agentes trasladados o promovidos como consecuencia de las circulares de concursos de traslados y ascensos previstos para la normal cobertura de las vacantes.

#### CAPÍTULO 11

##### *Viviendas*

#### Artículo 36

##### *Concesión de vivienda*

La concesión de viviendas será temporal.

Cuando un agente ocupa una vivienda concedida por la empresa, adquiere el compromiso de abandonarla en la fecha que previamente se haya determinado y dejarla en las mismas condiciones de habitabilidad en que se le hizo su entrega, ya que en caso contrario deberá afrontar los gastos que ocasione su reparación.

Todas las cesiones de viviendas que haga FGC a los trabajadores (sean o no propiedad de la empresa) son consecuencia del contrato laboral; motivo por el que la baja en la empresa del trabajador dará lugar a la finalización inmediata del derecho al uso de la vivienda.

Al conceder una vivienda a un agente de FGC, no se contrae ninguna clase de compromiso por la empresa, y no puede ser objeto de reclamación el desahucio, ya sea por conveniencia del servicio, ya sea porque FGC entiende que así es necesario, de acuerdo con las normas vigentes para la conservación, el orden y la policía de estos edificios.

Los trabajadores que dispongan del uso de una vivienda cedida por la empresa no podrán, bajo ningún concepto, arrendarla, cederla o alterar su uso en favor de otros.

El cambio normativo sobre la concesión de viviendas que significa este Convenio no afectará a aquellos agentes que disfrutaban de las cesiones hechas con anterioridad a la entrada en vigor del presente texto.

Los agentes estarán obligados a desalojar las viviendas de FGC cuando sean requeridos para hacerlo en cualquiera de los siguientes casos:

a) Cuando sean trasladados a otras residencias (excepto que el cambio de funciones sea por reestructuración o modificación de las condiciones laborales).

b) Cuando cesen por cualquier causa en el servicio activo de FGC.

c) Por necesidades o reestructuración del servicio (excepto que el cambio de funciones sea por reestructuración o modificación de condiciones laborales).

El plazo para desalojar la vivienda será de 2 meses, al término de los cuales, sea cual sea el servicio al que pertenezca el agente, corresponderá a la Jefatura de Obras disponer, si así lo desea aquel, que sean depositados sus muebles en un almacén de FGC, o facilitarle gratuitamente otro almacén particular donde depositarlos, hasta un plazo de 3 meses.

#### CAPÍTULO 12

##### *Servicios sociales*

#### Artículo 37

##### *Ayuda a disminuidos físicos y psíquicos*

Se fija en 213,67 euros mensuales la ayuda por este concepto, para los esposos/sas y para los

hijos que sufran incapacidad total o absoluta, que no realicen trabajo remunerado y que estén a cargo del agente, así como aquellos casos que requieran la realización de cursos de enseñanza especializados para disminuidos, durante el tiempo que estos duren y con la comprobación previa de los servicios médicos que designe la Dirección.

#### Artículo 38

##### *Ayuda de estudios*

Se establece un fondo de ayuda de estudios para el vigente Convenio en la cuantía de 14.912,286 euros para cada uno de los años de vigencia del Convenio, destinado a gastos de estudios que realicen los mismos trabajadores (por matrícula, clases, libros de estudio, etc.) en enseñanzas relacionadas directamente con las tareas que el agente realice en FGC y en enseñanzas que tengan menos o ninguna relación con esta actividad, para gastos de matrícula según se especifica en el apartado b).

La Comisión Social, a este respecto, establecerá mediante acuerdo previo lo que se consideren estudios relacionados directamente, o de menos o ninguna relación, con las tareas que desarrollen los/las agentes. Posteriormente, a la vista de la documentación presentada cada año, se procederá a distribuir el fondo de la siguiente forma:

a) El 80% del fondo para estudios del primer grupo con un máximo de 532,629 euros para aquellos agentes que hayan superado el curso, hasta 399,474 euros para los agentes que hayan superado el 50% de las materias y hasta 199,732 euros para el supuesto que superen materias en un porcentaje de menos del 50%.

b) El 20% restante, para gastos de matrícula en centros homologados o en centros no homologados cuando se realicen estudios de mecánica, electricidad, electrónica e idiomas inglés o francés, a los que se refiere el segundo grupo, hasta un máximo de 266,309 euros para los agentes que superen la totalidad del curso, hasta 199,732 euros para los agentes que superen el 50% de las materias y hasta 166,443 euros para el supuesto de que superen materias en un porcentaje inferior al 50%.

En el supuesto de que una vez que se haya efectuado el repartimiento de las cantidades a las que se hace referencia en los apartados a) y b), falte en alguno de ellos una cantidad económica para poder atender el total que corresponde de las cantidades solicitadas, podrá cubrirse con lo que sobra, si existe en otro grupo, una vez asignadas las cantidades correspondientes.

La Comisión Social, de acuerdo con los criterios establecidos anteriormente, procederá a la fijación de las cantidades a pagar a los agentes solicitantes.

#### Artículo 39

##### *Ayuda a pensionistas*

Se establece una cantidad única, como ayuda a pensionistas, por el importe de 82.017,545 euros, de cuyo total se abonará la cantidad necesaria para sufragar la ayuda a disminuidos físicos y psíquicos, hijos de pensionistas, en los mismos términos que para los hijos del personal en activo.

#### Artículo 40

##### *Ayuda social*

Se establece la cantidad de 7.828,948 euros anuales destinada a sufragar necesidades impre-

vistas, graves y de urgente necesidad, que sean planteadas por los agentes en activo y pensionistas, derivadas de situaciones de larga enfermedad, intervenciones quirúrgicas, accidentes, nacimientos u otras situaciones de análoga naturaleza.

Este fondo será administrado por el Comité de Empresa, que dispondrá del mismo mediante la firma autorizada del presidente y del secretario del Comité.

Así mismo, cuando a juicio del Comité de Empresa existan causas no incluidas en el primer párrafo pero que se considere que merecen ayuda, lo comunicará a la empresa, mediante petición fundamentada para su aprobación, sin la cual no se podrá otorgar la ayuda.

El fondo, inicialmente, se dotará con la cantidad de 601,01 euros, de las cuales cada pago que se efectúe deberá comunicarse previamente a la empresa, indicando las causas que motivan la petición. Una vez adjudicada la cantidad inicial, y sucesivamente, se irán transmitiendo al fondo las cantidades equivalentes hasta la cuantía total establecida en el primer párrafo.

Trimestralmente, el secretario del Comité de Empresa justificará documentalente ante el Área de Personal y Procesos de Organización la correcta administración de los recursos del fondo.

El Comité de Empresa no podrá destinar este fondo, en ningún supuesto, a subvencionar cuestiones del mismo Comité y, en general, cuando no sea utilizado para las finalidades a las que se refieren los párrafos anteriores.

#### Artículo 41

##### *Ayuda cultural y recreativa*

Se establece la cantidad de 18.640,355 euros destinadas a la organización de cualquier tipo de actividades culturales, deportivas y recreativas, que no podrán ser destinadas a personal ajeno a la empresa y serán gestionadas por la entidad sin ánimo de lucro que FGC designe, a excepción de un importe de 5.219,298 euros que gestionará la Comisión Social. En el supuesto de que al finalizar el año exista cualquier cantidad pendiente, se remitirá a dicha asociación para su gestión conjunta con el fondo restante.

Del dicho fondo se destinará la cantidad de 4.473,689 euros) a actividades culturales y 8.947,367 euros a actividades deportivas o recreativas.

#### Artículo 42

##### *Comisión Social*

La gestión de las ayudas sociales se llevará a cabo a través de una Comisión Social compuesta por 5 representantes de la representación de los trabajadores y un máximo de 3 miembros designados por la Dirección de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya que actuarán colegiadamente.

#### Artículo 43

##### *Protección integral contra la violencia de género*

De acuerdo con aquello que dispone la Ley orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género, y con el objetivo de colaborar en la adecuada protección de las víctimas de violencia de género, en esta materia se acuerda lo siguiente:

Aquellas personas trabajadoras que acrediten disponer de orden judicial de protección, por ser víctima de violencia de género, a la vista de los derechos que la citada Ley orgánica les otor-

ga sobre la modificación de sus condiciones laborales, podrán acordar con la empresa aquellas modificaciones de sus horarios laborales, reducciones de jornada con la correspondiente reducción salarial, recolocación en cuanto a movilidad geográfica, que sean adecuados para paliar sus situación personal en aquel momento, sin perjuicio de aquellos otros aspectos (como la suspensión del contrato) que otorga la mencionada Ley.

La empresa procurará adaptar las condiciones laborales de las personas trabajadoras por los motivos indicados, e intentando a la vez afectar lo menos posible los derechos de terceras personas (derechos de los otros trabajadores/as).

#### CAPÍTULO 13

##### *Anticipos y préstamos*

#### Artículo 44

##### *Préstamos de vivienda*

Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya gestionará a través de las cajas de ahorro la concesión de préstamos a sus agentes en la cuantía de 6.000 euros, por un importe máximo para este año de 132.000 euros, e irá a cargo de la empresa el coste de los intereses.

Las cantidades concedidas serán devueltas en 50 mensualidades.

La concesión de estos préstamos es discrecional y se llevará a cabo a los agentes de cada área de forma proporcional a la plantilla de cada una, y a este efecto será preceptivo el informe de la representación de los trabajadores.

Se establecen como situaciones de concesión con carácter preferente las siguientes:

- Traslados de residencia por razón del puesto de trabajo en la empresa.
- Desahucio.
- Adquisición de la vivienda en la que viva el agente en régimen de alquiler en los supuestos de venta por parte del propietario.
- Motivos familiares, tales como contraer matrimonio, familia numerosa, vivir en el domicilio de los padres, etc.

Por requerimiento de la entidad concesionaria, el agente beneficiario deberá domiciliar su nómina en la citada entidad concesionaria, para poder disfrutar del derecho a la concesión.

Para el primer año de vigencia del Convenio, los préstamos indicados se abonarán por operaciones de compra realizadas con posterioridad al año 2003, para el segundo año de vigencia por operaciones realizadas con posterioridad al año 2004, y así sucesivamente.

La concesión de estos préstamos a consecuencia de datos no ajustados a la realidad dará lugar a una sanción y a la devolución del importe del préstamo, los intereses y demás gastos abonados por la empresa.

#### Artículo 45

##### *Préstamos*

Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya destinará un fondo de 96.000 euros para la concesión de préstamos que puedan solicitar los agentes por varios motivos. El importe máximo de estos préstamos será de 2.400 euros, y su reintegro se realizará, como máximo, en 24 mensualidades.

Las peticiones deberán fundamentarse en alguna necesidad imprevista, y se estimarán así las derivadas de enfermedad o de intervención quirúrgica del agente o de sus familiares, alum-

bramiento de la esposa, abono de matrícula o adquisición de libros de estudio, gastos extraordinarios motivados por la compra de muebles, etc., así como para reparar sus viviendas en caso de siniestro o necesidad urgente.

No se cursará ninguna petición de préstamo hasta pasados 3 meses de la amortización del anterior, salvo en situaciones de necesidad muy acreditada.

#### CAPÍTULO 14

##### *Jubilación*

#### Artículo 46

##### *Jubilación forzosa*

La jubilación forzosa en Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya tendrá lugar al cumplir el agente 65 años. No obstante, para las categorías establecidas en el artículo 3 del Real decreto 2621/1986 o en la disposición que lo sustituya, de integración de los trabajadores ferroviarios en el régimen general, esta edad se reducirá proporcionalmente a los años de bonificación para trabajos especiales.

Durante la vigencia del Real decreto 1194/1985, de 17 de julio, la jubilación forzosa tendrá lugar, para todos los grupos profesionales, al cumplir los agentes 64 años, en las condiciones establecidas en la citada disposición.

En cualquier caso, quedarán excluidas de la jubilación forzosa que se regula en este capítulo las situaciones de trabajadores que no reúnan el período mínimo de carencia para el reconocimiento de la pensión de jubilación.

#### Artículo 47

##### *Jubilación parcial*

Las partes firmantes de este Convenio colectivo manifiestan su voluntad de avanzar en la aplicación de la jubilación parcial y el contrato de trabajo de relevo, regulados en la normativa laboral vigente.

En este sentido, durante la vigencia del Convenio colectivo ambas partes, en el seno de la Comisión de Seguimiento (que se reunirá durante el primer trimestre del 2006), estudiarán las condiciones que hagan posible su aplicación, teniendo en cuenta tanto su adaptación a la organización del trabajo de nuestra empresa como la posible afectación a los derechos de terceras personas.

#### CAPÍTULO 15

##### *Antigüedad*

#### Artículo 48

##### *Premios de antigüedad*

Se establece un premio de antigüedad o de permanencia, que se concederá de oficio, consistente en el abono de una cantidad única de 1.953,29 euros, al cumplir el agente, durante este ejercicio, 25 años de servicio.

Excepcionalmente, este premio será también abonable (en la proporcionalidad que corresponda) en el caso de un trabajador/a que pase a situación de jubilación, teniendo acreditados en aquel momento un mínimo de 23 años de antigüedad en la empresa. Se aplicará a partir del momento de la firma de este Convenio.

En las funciones en las que las edades mínimas de jubilación forzosa sean inferiores a los 65 años, en aplicación del artículo 3 del Real decreto 2621/1986, los años de servicio incluidos



en este apartado le serán deducidos en el mismo número que los que se comprenden entre la edad de jubilación y los 65 años.

La cantidad indicada en este artículo experimentará el mismo incremento que el salario de Convenio.

## CAPÍTULO 16

### Viajes

#### Artículo 49

##### *Carnés*

Los agentes tendrán derecho a carné ferroviario y los pensionistas a carné de viajes. También tendrán derecho a carnés de viajes para familiares, los siguientes:

a) El cónyuge del agente o del pensionista que conviva con ellos.

b) Los hijos del agente o del pensionista, de menos de 23 años que convivan con el agente así como los mayores de esta edad que tengan reconocida una situación de incapacidad o que dependan económicamente del agente, previa justificación de la situación de dependencia o de la incapacidad.

c) Los padres de agente o de pensionista, que convivan con él y a su cargo.

d) Los hermanos de menos de 23 años, solteros, que convivan con el agente y su cargo.

e) La viuda o el viudo del agente o del pensionista, mientras continúe en la situación de viudedad.

f) Los huérfanos de agente o de pensionista, que reúnan los requisitos anteriormente señalados en los apartados b).

g) La persona que conviva con el agente sin ser cónyuge, aunque trabaje, cuando reúna los requisitos (como pareja afectiva del agente) según los acuerdos internos alcanzados en la empresa al efecto. Es incompatible este derecho con el reconocido en el apartado a) de este artículo.

Cada uno de los tipos de carné ferroviario y de viajes causarán los derechos reconocidos por Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya o por las empresas con las que existan convenios establecidos al efecto.

#### Artículo 50

##### *Gratuidad con las empresas de carácter público*

Se proseguirán las negociaciones con la UIC para conseguir los mismos derechos con RENFE a nivel internacional.

## CAPÍTULO 17

### Seguridad Social

#### Artículo 51

##### *Ayuda de protección a la familia*

Se establece una prestación mensual de protección a la familia, a favor de los hijos de agentes de hasta 16 años de edad por un importe de 13,31 euros.

#### Artículo 52

##### *Complementos de IT*

Las prestaciones de incapacidad temporal por enfermedad común con cargo al régimen general de la Seguridad Social serán complementadas por la empresa hasta el 100% de la base reguladora de la prestación, durante todo el proceso de enfermedad, siempre que los servicios médicos de la empresa constaten la baja labo-

ral transitoria producida. El Servicio de Prevención podrá realizar esta constatación con los recursos internos de los cuales disponga en la empresa, o bien a través de los medios facultativos externos a FGC que se concierten. En este último caso, se informará al Comité de Empresa del servicio de visita médica elegido.

En consecuencia cuando FGC pueda llegar a constatar las causas del proceso de IT, por razón imputable al trabajador/a afectado, no se abonará el complemento regulado en este artículo, informándose, igualmente, a la representación de los trabajadores.

Este complemento también será aplicable en el supuesto de hospitalización por enfermedad común durante el tiempo que dure este internamiento. En estos casos, no es necesaria la constatación de la baja por parte de los servicios médicos mencionados en el párrafo anterior.

Las prestaciones de incapacidad temporal por accidente de trabajo que perciben los agentes serán complementadas hasta el 100% del salario regulador durante todo el proceso del accidente, y hasta la finalización del mismo, extinguiéndose en todo caso, al finalizar el plazo legal de la situación de incapacidad temporal.

Este complemento sólo se hará efectivo en los casos de accidentes de trabajo ocurridos durante la jornada de trabajo y los "in itinere" (estos últimos siempre que se justifiquen debidamente).

No obstante, en el caso de producirse más de 3 procesos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente de trabajo en el período de 12 meses naturales, después del tercer proceso se analizará el historial del trabajador/a, afectado, a fin de decidir si se tiene que abonar o no el citado complemento de empresa, y la decisión se justificará a la representación de los trabajadores.

El abono de las pagas extras y del complemento de homogeneización salarial se hará de acuerdo con el tiempo trabajado y se excluirán de este cómputo los períodos en situación de IT y maternidad.

Si el trabajador/a, durante un proceso de IT, incurre en falta que pueda dar lugar a la privación de las prestaciones por parte de la Seguridad Social, perderá el derecho a percibir este complemento por parte de la empresa.

Los complementos citados se extinguirán, en cualquier caso, una vez transcurrido el plazo legal de IT.

#### Artículo 53

##### *Visitas médicas*

Se abonará hasta un máximo de 8 horas anuales como permiso con sueldo por razón de visitas de medicina general o pediatría (hijos/hijas hasta 16 años) de la Seguridad Social o a médicos particulares.

También se abonarán todas las visitas que se hagan a médicos especialistas de la Seguridad Social, o bien particulares (de las especialidades de la Seguridad Social), con el límite de 4 horas por visita, y desde la sexta. Siempre que sean constatadas por el Servicio de Prevención de empresa. Esta constatación se hará dentro de la jornada laboral, en caso de que sea necesaria. Si procede el no abono de las horas de visita, se informará de ello a la representación de los trabajadores.

El límite de 4 horas por visita se podrá ampliar en supuestos excepcionales, previa autorización por parte de la empresa.

Se entienden incluidas dentro de las horas de visita a especialistas, las visitas que se realicen

como consecuencia de análisis clínicos, de visitas psiquiátricas y de odontología.

En todos los casos, deberán justificarse debidamente las ausencias.

#### Artículo 54

##### *Seguro de vida*

El capital asegurado para cada agente en la póliza de vida se fija, para la vigencia de este Convenio, en la cuantía de 12.020,24 euros en caso de defunción por enfermedad, de defunción por accidente y en los casos de invalidez absoluta.

#### Artículo 55

##### *Prestaciones en materia de gafas*

La empresa abonará al personal, en concepto de prestación complementaria de la Seguridad Social, el importe de 107,84 euros para gafas con cristales de cerca o de lejos y el importe de 132,73 euros para gafas con cristales bifocales o lentes de contacto, que los agentes necesiten para sí o para su cónyuge, siempre que este último no perciba rentas, así como para los hijos menores de 18 años solteros y que convivan con el agente.

Las cantidades arriba indicadas son importes antes de la aplicación del IVA.

Excepcionalmente, aquellos supuestos de graves alteraciones patológicas de visión ocular serán estudiados por el Servicio de Prevención, sin que, en estos casos, sean de aplicación los límites económicos indicados anteriormente.

#### Artículo 56

##### *Accidentados en el trabajo*

Los casos de disminución física, motivada por un accidente de trabajo en la empresa, que origine a un agente una situación de invalidez permanente en los grados total o parcial para la profesión habitual, darán derecho a mantener la vinculación en la empresa, siempre que exista puesto de trabajo vacante con contenido y funciones adecuadas tanto a las disminuciones que hayan dado lugar a la invalidez, como a las aptitudes profesionales del agente.

Esta vinculación y el puesto de trabajo será por la jornada y salario que complementen la diferencia entre la pensión de invalidez y el salario que venía percibiendo el trabajador/a afectado.

En el supuesto de que no exista puesto de trabajo adecuado, la empresa abonará mensualmente, y hasta que pueda ofrecer un puesto de trabajo, un complemento por un importe igual a la diferencia entre la pensión aprobada y el 100% de la base reguladora de la pensión de invalidez reconocida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

La percepción del mencionado complemento, como también el derecho a otro puesto de trabajo, se extinguirán por cualquiera de las causas siguientes:

Rechazar el puesto de trabajo que la empresa ofrece. De esta causa de extinción se informará al Comité de Empresa.

Realizar cualquier actividad remunerada por cuenta propia o ajena, independientemente que ésta dé lugar o no al alta en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social.

Al cumplir la edad de jubilación que reglamentariamente le corresponda.

Reconocimiento posterior, por parte de la entidad gestora correspondiente, de una invalidez permanente en grado de absoluta o de gran invalidez.

## CAPÍTULO 18 *Seguridad y salud*

### Artículo 57 *Comité de Seguridad y Salud*

En cumplimiento del Real decreto 39/1997, Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya tiene constituido un Servicio de Prevención propio. También se dispone de un Servicio de Prevención externo para aquellas actividades que no se puedan asumir íntegramente por el interno.

En el ámbito funcional del Servicio de Prevención, éste convoca y gestiona el Comité de Seguridad y Salud, como sustitución del antiguo Comité de Seguridad e Higiene establecido hasta la fecha, y en cumplimiento de la Ley 31/1995 y de su normativa de desarrollo (Real decreto 39/1997), se constituye el Comité de Seguridad y Salud.

No obstante, la composición del Comité y la continuidad del de Seguridad en la Circulación podrán seguir como hasta ahora, con la condición de que será necesario que los representantes de los trabajadores nombren, en orden a la legislación vigente, a 5 delegados de prevención que serán los que ostentarán las garantías que prevé la Ley al respecto.

Por tanto, la composición de estos comités será paritaria y su presidencia será ejercida por los cargos directivos que designe la Dirección de la empresa. Estará compuesta de 12 miembros, de los cuales 6 serán representantes de la empresa y otros 6 serán designados por las secciones sindicales con representación en el Comité de Empresa y firmantes del Convenio colectivo.

Se establece un procedimiento de urgencia para aquellas situaciones que, a juicio de la mitad de los miembros del Comité correspondiente, supongan un grave peligro para la integridad o la salud de los agentes. En este caso, de las resoluciones adoptadas por mayoría tres cuartas partes serán vinculantes para la Dirección.

Se celebrarán reuniones mensuales alternativas del Comité de Seguridad y Salud, y del de Seguridad en la Circulación. El mes de enero se iniciará el Comité de Seguridad y Salud, a excepción del mes de julio, que se convocará una reunión mixta de ambos comités, y agosto, que no se llevará a cabo por ser período de vacaciones.

De las reuniones de cada uno de los comités se hará un acta.

Si durante la vigencia de este Convenio se publica alguna norma, legal o reglamentaria, que derogue o modifique la Ley de prevención de riesgos laborales, se creará una Comisión que adaptará el contenido de este artículo a la nueva regulación, con la finalidad, entre otras, de conseguir una mayor prevención de accidentes de trabajo.

A petición de cualquiera de las partes, el Comité de Seguridad en la Circulación se reunirá con carácter extraordinario para tratar los temas que por su carácter urgente no se pueden posponer a la próxima reunión ordinaria.

refundirá la normativa prevista en el Reglamento nacional de trabajo para ferrocarriles de uso público no integrados en RENFE y la prevista en el Reglamento sancionado de la Dirección General de Transportes, y establecerá los criterios de participación de la representación sindical al procedimiento.

Dicho estudio se presentará a la Comisión de Seguimiento de este Convenio para su aprobación. Mientras no sea aprobado por la Comisión, serán aplicables las normas anteriores.

## CAPÍTULO 20 *Derechos sindicales*

### Artículo 59 *Delegados sindicales*

Se autoriza la designación de 2 delegados sindicales para cada una de las centrales sindicales que hayan superado el 10% de votos en las últimas elecciones sindicales, que se distribuirán paritariamente en cada línea ferroviaria.

Las funciones de estos delegados serán las de representar y defender los intereses del sindicato y podrán asistir a las reuniones convocadas por el Comité de Empresa.

Dispondrán de un cómputo de 40 horas mensuales con cargo a las horas reconocidas en cada sección sindical.

### Artículo 60 *Derechos sindicales*

Se respetarán las garantías y los derechos sindicales recogidos en actos de acuerdos bilaterales, entre cada sección sindical y la representación de la Dirección de la empresa, mientras los mismos se encuentren en vigor según su propia regulación.

En el caso, pero, de no existir acuerdo expreso en esta materia, será de aplicación la normativa laboral vigente sobre derechos sindicales y crédito horario.

### Artículo 61 *Canon de negociación colectiva*

De acuerdo con el artículo 11 de la LOLS, se establece un canon de negociación colectiva de 36,06 euros como gastos de gestión de los sindicatos representantes en la Comisión Negociadora del Convenio. Este importe se abonará de una sola vez a petición del trabajador/a. La petición se hará por escrito en el plazo máximo de los 30 días siguientes a la firma de este Convenio.

### Artículo 62 *Derecho de información*

La Dirección de la empresa facilitará al Comité de Empresa la información y la documentación a la que se refiere el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores.

Los diferentes miembros de este Comité estarán obligados a respetar el sigilo profesional en los términos que se indican en el artículo 65 de dicho Estatuto de los trabajadores.

## CAPÍTULO 21 *Comisión de Seguimiento del Convenio*

### Artículo 63 *Comisión de Seguimiento*

Se establece una Comisión Mixta y Paritaria formada por un máximo de 8 miembros de la Di-

rección y 8 de la representación de los trabajadores más 2 asesores, en representación de los sindicatos, con el objetivo de velar por el cumplimiento de lo que prevé este Convenio colectivo.

Esta Comisión se reunirá con carácter ordinario bimensualmente.

A efectos de seguimiento del Convenio, elaborará una normativa de atribuciones y procedimiento que será aprobada en la primera sesión que se celebre, que regulará la convocatoria de reuniones extraordinarias.

A estos efectos recibirán, con la antelación suficiente, las propuestas de modificación relativas a condiciones de trabajo y racionalización y mejora del servicio sobre las que se emitirá un informe previo.

Esta Comisión tendrá, además, como objetivo, resolver las situaciones conflictivas que se presenten en el ámbito de la empresa, después de agotar los canales ordinarios de reclamación a fin de evitar al máximo la vía de los conflictos colectivos. Esto no comportará una renuncia a acciones legales.

A partir de 2006, y en cada uno de los años de vigencia del Convenio, se reunirá la Comisión de Seguimiento, para evaluar, ya sea en más o en menos según corresponda, el incremento adicional previsto en el artículo 17 de este mismo Convenio.

Las resoluciones de esta Comisión, en caso de acuerdo, tendrán carácter ejecutivo.

También será competencia de esta Comisión el seguimiento de los diferentes contratos de los que realicen trabajos en la empresa.

## CAPÍTULO 22

### Artículo 64 *Naturaleza de las condiciones pactadas*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente.

Si no se aprueba este Convenio colectivo o alguna de sus cláusulas es modificada por parte de la Administración pública, quedará sin eficacia la totalidad del Convenio y deberá ser examinado de nuevo su contenido por la Comisión Negociadora de éste.

### Artículo 65 *Absorción y compensación*

El régimen económico pactado en el presente Convenio y valorado en su cómputo anual absorberá automáticamente cualquier aumento de salario o las percepciones relacionadas con el trabajo que se puedan establecer durante la vigencia del Convenio por disposición legal o reglamentaria.

### Artículo 66 *Denuncia del Convenio*

Este Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con 3 meses de antelación a la fecha de su vencimiento ante la autoridad laboral competente para registrarlo.

### Artículo 67 *Incrementos otros conceptos*

Los conceptos que a continuación se indican experimentarán el incremento del IPC real publicado por el INE más el incremento adicional que contempla el cuarto párrafo del artículo 17 de este Convenio, regulado según lo que con-

## CAPÍTULO 19 *Premios, faltas y sanciones*

### Artículo 58 *Premios, faltas y sanciones*

Una comisión mixta y paritaria elaborará un Reglamento de premios, faltas y sanciones que

templa el artículo 63 “Comisión de Seguimiento”, al respeto. Los citados conceptos con repercusión económica son:

Las cuantías indemnizatorias del artículo 15 (bajas voluntarias) a excepción de la máxima (33.000 euros) que se mantiene; plus cambio de turno; plus de nocturnidad; dietas; gratificación de vacaciones; brigada de socorro; ayuda a disminuidos físicos y psíquicos; ayuda pensionistas; ayuda social; ayuda cultural y recreativa; ayuda de protección a la familia; prestación de gafas. Regulación de horas extras: experimentarán el incremento del IPC de 2005 las horas extras de fuerza mayor que afecten a los grupos profesionales del 4 en adelante; mientras que estas horas de fuerza mayor (11 euros) para el resto de grupos no tendrá incremento durante el 2005. En cambio, desde el 2006 el precio de esta hora extra de fuerza mayor será percibida a igual precio, por el personal comprendido del grupo 1 a 4.

#### Artículo 68

##### *Mejoras y optimizaciones de recursos*

Agente único: se crearán 2 comisiones de seguimiento, una en el ámbito de la seguridad en la circulación, y la otra para establecer la amortización de plazas y la recolocación de los 24 agentes afectados. El inicio de aplicación de la medida será la 1 de enero de 2006.

Instalaciones fijas: se acordarán en el seno de la Comisión de Seguimiento los criterios de amortización de 10 plazas y la recolocación no traumática de los agentes afectados, debido a la implantación de las mejoras tecnológicas y de organización del trabajo, en los equipos de auscultación, “batonat”, etc., de las brigadas de ambas líneas. El inicio de aplicación de la medida será la 1 de enero de 2007.

Áreas corporativas: a partir del año 2005 y durante la vigencia de este Convenio, mediante un estudio de organización, se contemplará la posible reconversión y/o recolocación de puestos de trabajo, para optimizar la organización de estas áreas a las necesidades actuales de empresa, vista la evolución tecnológica y de procedimiento. La aplicación de esta medida implicará un ahorro económico.

Retenes: se creará una Comisión de Seguimiento para adecuar los retenes a las necesidades organizativas y tecnológicas actuales. La fecha de cumplimiento de este compromiso es como máximo 31 de marzo de 2006.

#### ANEXO

##### *Acuerdos*

###### 1. Adecuación jornada anual

En cumplimiento del artículo 23, jornada laboral y del artículo 33 duración vacaciones, la Comisión de Seguimiento tendrá que llegar a acuerdos sobre la aplicación del calendario laboral anual, en adecuación a las condiciones organizativas de las diferentes grandes áreas.

Así hará falta concretar:

El número de días laborables anuales para el personal técnico y administrativo de la empresa. En el bien entendido que se ha llegado al acuerdo de:

Año 2006: jornada continuada de junio a septiembre. El resto del año, 2 días semanales de jornada partida, más otros días de jornada partida que haga falta, por las horas no realizadas de las tardes de junio a septiembre, siempre cumpliendo el total de horas anuales.

A partir del 1 de enero de 2007: jornada continuada de junio a septiembre. El resto del año, 1 día semanal de jornada partida, más otros días de jornada partida que haga falta, por las horas no realizadas de las tardes de junio a septiembre, siempre cumpliendo el total de horas anuales.

El calendario anual para el Área de Mantenimiento, teniendo en cuenta los 2 regímenes de descansos existentes (personal de jornada de lunes a viernes y personal de jornada de domingo a jueves).

###### 2. Recopilación de acuerdos y normas

Antes de 1 año desde la firma de este Convenio colectivo se redactará, por parte de la representación de la Dirección de la empresa, un documento en el cual se haga constar una recopilación de todos los acuerdos en vigor a FGC y de las normas contenidas en la Reglamentación nacional y que no se opongan al presente Convenio o a acuerdos en vigor.

El documento que resulte será validado por la Comisión de Seguimiento, para que consiga carácter normativo.

###### 3. Términos de negociación en el ámbito de la Comisión de Seguimiento

Se creará una Comisión de Seguimiento durante el último trimestre del año 2005 para revisar el adscripción de los grupos profesionales del personal de oficina de las áreas de mantenimiento que se considere que puede haber una adscripción no correcta. Los acuerdos se aplicarán con efectos de la fecha de firma del Convenio.

###### 4. Grupo 3 de contratación

El Área de Producción tiene que garantizar el servicio público de transporte los 365 días del año, motivo por el cual requiere de una organización del trabajo que permita la cobertura de todos los turnos de trabajo así como las incidencias que se puedan producir.

Para cubrir las ausencias de los titulares de los puestos de trabajo motivadas por diferentes causas, así como de otras peculiaridades del servicio como por ejemplo: vacaciones, reducciones de jornadas, turnos reducidos, indisponibilidades, eventualidades, etc., se contrata personas del grupo 3 de contratación.

Las características contractuales de este grupo de contratación son las siguientes:

Contratos a tiempo parcial flexibles, es decir, prestación de servicio irregular a lo largo del año.

Las jornadas serán también irregulares, por lo tanto la prestación del servicio anual se contabilizará por horas, garantizándose un mínimo del 70%, en cómputo anual, de la jornada habitual de la empresa. El año 2005, si en algún caso, el porcentaje resulta inferior al 70% al finalizar el año, la diferencia quedará para regularizar durante el primer cuatrimestre del 2006.

Se establecerán 8 descansos mensuales, incluyendo un fin de semana, a excepción de: agentes nocturnos de fin de semana y agentes que cubran un turno concreto. En estos casos se asignarán 8 descansos de los correspondientes a la rotación de aquel turno.

Por el establecimiento del trabajo de este colectivo, diariamente se publicarán los servicios del día siguiente (cuadro de alteraciones diarias) donde se puede asignar: servicio, descanso, o PAS (pendiente de asignación de servicio). En el caso de tener asignado PAS, durante todo el día se puede avisar de un servicio para el día siguiente y se debe cubrir obligatoriamente si es antes de las 21 horas. Si se avisa a partir de las

21 horas se hará la compensación económica acordada por estos casos.

Estos agentes estarán adscritos a una línea y/o zona. Los cambios de línea y/o zona por necesidades de servicio se abonarán según aquello acordado en Acta de 26 de marzo de 2003.

Las vacaciones anuales serán de carácter rotativo y se distribuirán en 12 meses, asimismo a partir del 1 de enero de 2006, se les marcarán 2 periodos a lo largo del año de 1 semana de duración cada uno.

Este grupo estará formado por un máximo de 88 personas.

Estas personas estarán asignadas al grupo profesional 3A, como agentes de estaciones tipos 2/3 y se distribuirán en 2 grupos de actividad, según la formación que se requiera.

Grupo de actividad A: agente de estaciones/maquinista/ayudante de tracción.

Grupo de actividad B: agente de estaciones/otras actividades de estaciones y CIC.

La formación complementaria a la de agente de estaciones vendrá determinada por las necesidades de cobertura de cada momento.

La empresa podrá modificar el número de personas de cada grupo de actividad y la formación requerida, según las necesidades de cada momento, a pesar de que procurará hacer las modificaciones pertinentes cuando corresponda publicar los concursos de traslado o subastas habituales en las áreas de producción. Caso que haya necesidades imperiosas a cubrir, la empresa podrá modificar las características de algunas plazas previa notificación al Comité de Empresa.

El periodo máximo de permanencia en este grupo de contratación será de 4 años, pasado este periodo máximo habrán de ocupar plaza a jornada completa en cómputo anual.

En el grupo A, se asignarán indistintamente turnos de agente de estaciones o maquinista, según las necesidades, pero procurando distribuir equitativamente la prestación en cada función, entre los integrantes del grupo.

En el grupo A, el tiempo máximo sin hacer de maquinista será de 2 meses.

Las personas del grupo 3 de contratación con formación de maquinista estarán como máximo 2 meses sin realizar tareas de conducción de trenes. Asimismo, cuando se les asignen servicios de maquinista, básicamente, estos tendrán una continuidad dentro de 1 mes natural. No obstante, se podrá alterar esporádicamente esta asignación, para garantizar la cobertura de eventualidades o bien en el supuesto de que para llegar a los porcentajes de empleo comprometidos haga falta asignar otras actividades.

Las suplencias del CTC las harán los agentes que estén en espera de plaza, y estén en la línea donde existe la necesidad, teniendo que realizar obligatoriamente esta cobertura, sea cual sea la plaza que ocupen, en caso contrario se entenderá una renuncia y perderán la espera de plaza.

A partir del 1 de enero de 2006 mensualmente se les abonará un salario equivalente al 70% del habitual, sea cual sea su prestación. Si se producen excesos de jornada en cómputo anual se regularizarán al final del año natural.

###### Adjudicación de plazas

Las personas del grupo 3 de contratación, en cuanto a cobertura de vacantes, se regirán por los criterios generales, sin embargo hará falta tener en cuenta algunas características especiales:

Todos los agentes estarán incluidos en el escalafón de agente de estaciones.

En el Área de Producción se publicarán 3 concursos de traslado anualmente, que se aplicarán: 1 de marzo, 1 de julio y 1 de noviembre (en estos concursos se incluirán las plazas vacantes de todos los grupos de contratación).

La concesión de plazas por traslado dentro del grupo 3 se realizará por orden de escalafón dentro de cada línea, siempre que se tenga la formación requerida.

Cómo se hace habitualmente, los traslados se hacen primero por escalafón en la propia línea y después por la otra. Y, a continuación, entre los que no tienen plaza como titulares, que se hará por el orden general.

El acceso a otras funciones que no sean la de agente de estaciones, para pasar a grupo 1 y 2 de contratación, se hará por el orden específico obtenido en la formación de la función correspondiente.

Las personas que hayan accedido a un grupo que requiera la formación de maquinista, dentro del grupo 3 de contratación, no podrán cambiar de grupo hasta transcurrido, como mínimo 1 año, vista la duración y coste de la mencionada formación.

En cambio, sí que podrán optar a plazas de cualquier tipo a jornada completa, sin limitación de tiempo.

Las personas con formación superada de maquinista que actualmente prestan servicio a estaciones, si lo desean y, modificando el contrato, a petición propia y de mutuo acuerdo, podrán acceder a plazas de agente de estaciones-maquinista al 70%.

Las personas que, al contrario, haciendo formación de maquinista opten a una plaza de estaciones del 100%, no perderán la espera de plaza de maquinista.

#### Periodo transitorio

Las personas que ocupan plazas de grupo 3 como titulares de maquinistas, asignados a grupo profesional 4A, podrán seguir excepcionalmente en esta situación hasta que ocupen un puesto definitivo a jornada completa en cómputo anual.

#### Ingresos

Las personas formadas actualmente pendientes de incorporación accederán a la empresa de la siguiente manera:

Los que tienen formación de maquinista en el grupo A.

Los que tienen formación de agente de estaciones en el grupo B.

Los que tienen formación de maquinista, antes de incorporarse tendrán que hacer formación de agente de estaciones, y el resto, antes o una vez incorporados, deberán completar la formación que requiera el grupo.

Una vez ingresados en la empresa, la fecha de incorporación en el escalafón de agente de estaciones de grupo 3 será la de ingreso a la empresa.

Grupo 3 de contratación áreas de mantenimiento

Contratos a tiempo parcial flexibles, es decir prestación de servicio irregular a lo largo del año.

Las jornadas serán también irregulares, por lo tanto la prestación del servicio anual se contabilizará por horas, garantizándose un mínimo del 70%, en cómputo anual, de la jornada habitual de la empresa. El año 2005, si en algún caso el porcentaje resulta inferior al 70% al finalizar el año, la diferencia quedará para regularizar durante 2006.

Se establecerá para este personal un cuadro de servicio mensual.

Estos agentes estarán adscritos a una residencia y turno. Los cambios de residencia y/o turnos se abonarán de acuerdo con los del sistema general.

Las vacaciones anuales serán de carácter rotativo y se distribuirán en los meses habituales previstos en su área. Asimismo, a partir del 1 de enero de 2006 se les marcarán 2 periodos a lo largo del año de 1 semana de duración cada uno.

El periodo máximo de permanencia en este grupo de contratación será de 4 años, pasado este periodo máximo tendrán que ocupar plaza a jornada completa en cómputo anual.

El sistema de cobertura de vacantes se regirá por la normativa general de Convenio.

5. Vacaciones y ajustes de jornada en el Área de Producción

El periodo de disfrute de vacaciones en esta Área, como norma general y concretamente para los grupos 1 y 2 de contratación, se reduce a 5 meses, desde junio hasta octubre.

Las vacantes generadas por los maquinistas, operadores de CTC y operadores de CSE que disfruten vacaciones, se cubrirán de acuerdo con la organización del trabajo del Área de Producción.

La Comisión de Seguimiento se reunirá para cualquier propuesta de modificación de los cuadros de servicio actualmente en vigor.

Para el personal de Producción, los periodos de realización de ajustes de jornada se realizarán según los acuerdos de organización del trabajo en el Área de Producción. También los citados acuerdos regulan la percepción de la indemnización de 81,11 euros para los agentes que hagan los ajustes de jornada fuera de los periodos de Semana Santa, Navidad, Año Nuevo, julio y agosto.

#### 6. Revisiones médicas

Se acuerda que todos los agentes que realizan turnos de trabajo, de mañana o tarde, realizarán la revisión médica dentro de horas de trabajo. El personal de turno nocturno realizará la revisión médica dentro de su jornada laboral, por lo cual habrán de cambiar de turno, sin que por este motivo tengan derecho a percibir el plus de cambio de turno.

#### 7. Trabajos protegidos

Como máximo 3 meses después de la firma de este Convenio, se creará una Comisión Paritaria que estudiará la creación de puestos de trabajo protegidos, en todos los departamentos, para el personal con minusvalía o invalidez y para las mujeres embarazadas; estudiará cada caso concreto a la hora de asignar estos puestos.

#### 8. Gratuidad con otras empresas

La Dirección de Ferrocarrils de la Generalitat realizará gestiones con la Dirección de TMB, para extender, por un lado a los familiares de los trabajadores/as de FGC los beneficios actuales, con objeto de lograr la gratuidad en los viajes por las líneas de TMB.

#### 9. Incrementos a cuenta

La Comisión de Seguimiento se reunirá antes del 10 de diciembre de cada uno de los años de vigencia de este Convenio para fijar una cantidad a cuenta del incremento salarial que corresponda.

#### 10. Retenes

Las cuantías que se perciben actualmente tendrán el incremento del IPC más el incremento adicional que se indica en el artículo 17.4 de este Convenio, regulado según lo que contempla al respecto el artículo 63, Comisión de Seguimiento.

(06.212.022)

## RESOLUCIÓN

TRI/3341/2006, de 17 de mayo, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo de revisión de IPC definitivo de las tablas salariales para el año 2005 y la revisión de IPC para el año 2006 del Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio del mueble de Cataluña (código de convenio núm. 7900115).

Visto el Acuerdo de revisión de IPC definitivo de las tablas salariales para el año 2005 y la revisión de IPC para el año 2006 del Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio del mueble de Cataluña, suscrito por las partes negociadoras el día 3 de abril de 2006, y de conformidad con lo que disponen el artículo 90.2 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; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 11.2 del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación,

## RESUELVO:

—1 Disponer la inscripción del Acuerdo de revisión de IPC definitivo de las tablas salariales para el año 2005 y la revisión de IPC para el año 2006 del Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio del mueble de Cataluña (código de convenio núm. 7900115) en el Registro de convenios de la Dirección General de Relaciones Laborales.

—2 Disponer que el citado Acuerdo se publique en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión Negociadora del Convenio.

Barcelona, 17 de mayo de 2006

MAR SERNA CALVO

Directora general de Relaciones Laborales

*Transcripción literal del texto firmado por las partes*

## ACUERDO

de revisión de IPC definitivo de las tablas salariales para el año 2005 y la revisión de IPC para el año 2006 del Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio del mueble de Cataluña