



## XVIII CONVENIO COLECTIVO

FERROCARRILES DE VIA ESTRECHA (FEVE)

CONVENIO COLECTIVO 2006-2009

### Titulo I

#### Disposiciones Generales

##### **Artículo 1.- Objeto**

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

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

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

##### **Artículo 3. Ámbito temporal**

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

XVIII Convenio Colectivo de FEVE



#### Artículo 4. **Ámbito personal**

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

#### Artículo 5- **Denuncia del Convenio**

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

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

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

- a) Interpretación, control y seguimiento del presente Convenio Colectivo.
- b) Determinar la actualización de los conceptos económicos del Convenio.

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





## Titulo II

### Organización del Trabajo

#### **Cap. I - Jornada, Tiempo de Trabajo y Descanso**

##### Sección 1ª - Jornada y tiempo de trabajo

#### **Artículo 7.- Jornada Laboral**

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

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

#### **Artículo 8.- Distribución de la Jornada Laboral.**

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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





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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

### **Sección 2ª.- Vacaciones**

#### **Artículo 13.- Vacaciones.**

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

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





En el caso del personal sujeto a gráfico de trabajo se disfrutará de un mes de vacaciones completo entre los meses de Abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre y Diciembre. Los restos de vacaciones que excedan del mes completo hasta completar las mismas se disfrutarán los meses de Enero, Febrero, Marzo y Noviembre, según el cuadro siguiente:

Ciclo	Mes de Vacaciones	Resto de Vacaciones
1º	AGOSTO	Del 15 al 28 de Febrero
2º	MAYO	Del 15 al 30 de Noviembre
3º	JUNIO	Del 01 al 15 de Febrero
4º	ABRIL	Del 15 al 31 de Marzo
5º	JULIO	Del 15 al 31 de Enero
6º	DICIEMBRE	Del 01 al 15 de Marzo
7º	SEPTIEMBRE	Del 01 al 15 de Enero
8º	OCTUBRE	Del 01 al 15 de Noviembre

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

Salvo acuerdo en contrario, los trabajadores no sujetos a gráfico de trabajo disfrutarán las vacaciones en los meses de verano. Por acuerdo entre la empresa y los distintos comités de empresa a los trabajadores no sujetos a gráficos se les podrán fijar hasta tres días puente a cuenta de las vacaciones.

Vacaciones Variables (artículo 75 NL):

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

## Capítulo II.- Lugar de trabajo y movilidad.

### Artículo 14.- Traslados.

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

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

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

No se podrán realizar permutas entre trabajadores.

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

## Cap. III - Distribución de plantillas

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

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





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

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

- En primer lugar la asignación se realizará con voluntarios mediante petición que se resolverá por el criterio establecido en la Normativa Laboral para los traslados voluntarios, dentro de la residencia.
- Si no hubiese suficientes voluntarios, se realizará forzosamente utilizando el criterio inverso establecido en la Normativa Laboral para los traslados voluntarios, dentro de la residencia.

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

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

No se podrán realizar permutas entre trabajadores.

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

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

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



Dentro de cada residencia laboral, el personal adscrito a cada UNE deberá de tener la cualificación, propia de su categoría, precisa que le habilite para trabajar con todo el material/instalaciones que exista en dicha residencia.

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

#### Cap IV - Condiciones específicas de trabajo

#### Artículo 17.- Gráficos de Trabajo

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

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

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

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

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





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

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

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

### Artículo 19.- Talleres

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

#### Excepciones al horario de talleres.-

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

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



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

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

- 1 Jefe de Equipo
- 6 Oficiales que tengan conocimientos de electricidad y mecánica de entre los que realizan el mantenimiento de locomotoras, unidades eléctricas y unidades diesel.
- 2 Oficiales que tengan conocimientos de máquinas – herramientas de los cuales 1 de ellos debe manejar el torno Talgo.

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

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

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

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

## Artículo 20.- Trenes Lúdico-Festivos

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





### Artículo 21- Personal de Infraestructura.

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

### Artículo 22.- Jornada de Personal de Infraestructuras.-

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

#### 1.- Personal de Conservación y Vigilancia de Vía (grupo 9); Personal de Obra (grupo 19)

Para este Personal la jornada, como norma general, será de lunes a viernes en horario de mañana. Se establecerá un horario fijo que estará comprendido entre las 7 y las 14:45 horas.

#### 2.- Personal de Maquinaria de Vía (grupo 10)

Este personal tendrá, como norma general, la jornada continuada.

#### 3.- Servicio eléctrico (grupo 11)

Este personal tendrá, como norma general, la jornada continuada sometida a turnos de trabajo que se establecerán en cada centro trabajo.

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

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



### Artículo 24.- Toma y Deje de Servicio.

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

### Artículo 25.- Guardias de Infraestructura.

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

Inicio.- Al finalizar la jornada ordinaria del miércoles.

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

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

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

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

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





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

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

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

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

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

#### Artículo 26.- Jornada de Personal de Almacenes.

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

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



### Título III

#### Promoción y Cobertura de Vacantes

##### **Artículo 27.- Formación**

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

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

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

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

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

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





### **Artículo 29- Condiciones de asistencia a Formación Obligatoria.**

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

### **Artículo 30.- Promoción**

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

Para obtener la cualificación será necesario:

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

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

### **Artículo 31.- Bolsa de Trabajadores**

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

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

La permanencia de los trabajadores con cualificación en dicha Bolsa tiene carácter temporal, que se establece en cuatro años, y durante ese tiempo deberán superar, al menos, dos cursos obligatorios de reciclaje para mantener la cualificación en su día obtenida.

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

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

- Procedimiento para la cobertura de vacantes con carácter provisional:

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

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

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

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

- Procedimiento para la cobertura de vacante definitiva:

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

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



## Titulo IV

Clasificación Profesional**Artículo 33.- Grupos y Categorías profesionales.**

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

**Artículo 34.- Desarrollo de la Clasificación Profesional**

- Ambas partes se comprometen a elaborar una nueva clasificación profesional. Para ello se creará una comisión de clasificación que establecerá su propio reglamento de trabajo y calendario.
- Se podrán crear subcomisiones si así se considera oportuno.
- Los trabajos deberán finalizar antes del 31 de diciembre de 2006 y, en cualquier caso, la puesta en marcha del proceso de aplicación debe iniciarse antes del mes de junio de 2007.
- Esta comisión ha de tener en cuenta los criterios siguientes:
  1. La necesidad de caminar hacia un convenio de sector, y, en consecuencia, coordinar sus trabajos con los que se realizan en otras empresas del Sector, de forma muy especial RENFE y ADIF.
  2. Integrar las normas que se dicten desde el Ministerio de Fomento que desarrollan la Ley Sector Ferroviario en concreto todo lo que hace referencia a profesiones.
  3. Centrarse inicialmente en las actividades específicas ferroviarias.

4. Adecuarse a la realidad productiva de FEVE, de forma que los grupos profesionales respondan a actividades de la empresa.
5. La metodología de trabajo, se ajustará, si así se acuerda, a los siguientes puntos:
  - a. Análisis de la realidad productiva de cada Unidad de Negocio.
  - b. Identificación de las profesiones necesarias para esas actividades.
  - c. Describir las profesiones en términos de competencia profesional.
  - d. Determinación de criterios para valorar las diferentes profesiones.
  - e. Establecer la clasificación.

## Titulo V

### Retribuciones

#### **Artículo 35.- Incremento Salarial**

Se establece un incremento salarial consolidado para el año 2006 de 2,4% de la masa salarial autorizada lo que supone un aumento en el sueldo inicial para cada trabajador de quinientos cincuenta y ocho euros/año (558,00 €/año). Para los años siguientes la Comisión Paritaria determinará el incremento salarial tomando como referencia lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales.



### Artículo 36.- Prima de Absentismo

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

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

### Artículo 37.-Bolsa Vacaciones

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

### Artículo 38.- Excesos de jornada

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

### Artículo 39.- Festivos

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

### Artículo 40.- Guardia de Infraestructura

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

### Artículo 41.- Incrementos de PTs

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

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

### Artículo 42.- Parte Fija del Complemento de Agente Único

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

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

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

## Titulo VI

### Prevención y Salud Laboral

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

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



## Titulo VII

### Beneficios Sociales

#### **Artículo 44.- Anticipos**


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

#### **Artículo 45.- Ayuda a Discapacitados**


- 1.- Se establecen en concepto de ayuda por cada hijo, cónyuge o pareja de hecho, las siguientes cantidades mensuales en función del grado de discapacidad:
  - a) Discapacidad igual o superior al treinta y tres por ciento (33 %) e inferior al sesenta y cinco por ciento (65%): ochenta euros (80,00 €).
  - b) Discapacidad igual o superior al sesenta y cinco por ciento (65 %): ciento diez euros (110,00 €).
- 2.- Será requisito indispensable para recibir la ayuda, el reconocimiento de la discapacidad por parte del INSERSO u Organismo que corresponda efectuar este tipo de declaraciones, que habrá de ser justificado con la documentación acreditativa del grado de minusvalía que se tenga reconocido.

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


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

**Artículo 47.- Jubilación**


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

**DISPOSICIONES ADICIONALES.-**


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



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




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






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






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




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





### DISPOSICIONES TRANSITORIAS:



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




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







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


## DISPOSICIONES FINALES.-





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



**Segunda.-** En aplicación de lo dispuesto en el artículo 86.4 del Real Decreto Legislativo 1/1995 con la sola excepción de aquello que pueda oponerse a los aspectos de índole normativa que resulten acordados en el presente convenio, se mantiene en vigor la Normativa Laboral de FEVE publicada por resolución de 16 de junio de 1996 de la Dirección General de Trabajo y Migraciones (B.O.E. nº 204 de 23 de agosto de), así como las modificaciones efectuadas a la misma por acuerdo de la Comisión Normativa de fecha 27 de junio de 1996 relacionadas en el anexo nº 2 del XIV Convenio Colectivo de FEVE y las modificaciones correspondientes introducidas a través del XV, XVI, XVII Convenios Colectivos y sus Paritarias que lo desarrollan y Acuerdos de la Comisión Económico Normativa del XVI Convenio de fecha 2 de mayo de 2004 y el Acuerdo de la Vigilancia de la Salud en FEVE Circular 1/2002 de Presidencia.




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




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






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



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


Alternativamente se podrá pactar con la Comisión Paritaria aplicar los artículos 9 y 13, manteniendo la jornada tipo de 7 h. 15 m. y compensando económicamente los quince minutos diarios. Este acuerdo deberá ser refrendado por el Pleno de la Comisión Negociadora y por la CECIR.



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



**Octava.-** El presente acuerdo de Convenio Colectivo se supeditarán al informe favorable de la CECIR y demás trámites legales.



**Disposición Derogatoria.-** Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a lo dispuesto en este Convenio y en especial:

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

# TABLAS SALARIALES 2006



feve

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

CANTIDAD A INCREMENTAR EN CADA UNA DE LAS PAGAS EXTRAS DE JUNIO Y DICIEMBRE  
 UNA VEZ APLICADO EL INCREMENTO PORCENTUAL DE ANTIGÜEDAD

602,82 .- Euros/Incremento cada una de las pagas de Junio y Diciembre



TABLAS SALARIALES 2006



SUELDO ESPECIFICO PUESTO DE TRABAJO

TIPO JORNADA	J. MAQUINISTAS	MAQUINISTA PRAL. MAQUINISTA	PEON DE TRACCION	AGENTE COMERCIALES Y TRENES	FACTOR	INSPECTOR PRINCIPAL MOVIMIENTO	ESTACION ESPECIAL C.T.C./P.M.
1/8	301 15,79	306	4,44	478	313	316	476
2/8	302 17,62	304 17,27	7,08	480	314	317	477
3/8	303 32,08	306 31,74	21,55	481	315	318	478
				31,53	20,34	29,74	30,88

TIPO JORNADA	JEFE ESTACION F. CIRCULACION ESTACION 1*	JEFE ESTACION F. CIRCULACION ESTACION 2*	JEFE ESTACION F. CIRCULACION ESTACION 3*	E. ESTACIONES LIMPIADORES C. MANIOBRAS/MAQ. PUERTO P. MANTENIMIENTO ESTAC.	J. EQUIPO J.S.M REM. VISIT. PRAL.	OFL. TALLER VISITADORES	PEON DE TALLER
1/8	319 11,93	322 9,92	6,33	328	331	334	337
2/8	320 14,71	323 12,71	11,11	329	332	335	338
3/8	321 29,18	324 27,18	26,68	330	333	336	339
				25,28	27,74	26,36	26,12

TIPO JORNADA	JEFE DISTRITO VIA Y OBRAS	CAPATAZ VIA Y OBRAS	OBRAERO PRIMERO	OBRAERO ESPECIALIZADO	ENCARG. SUBST./ TELEMANDO	OFICIALES SUBESTACION TELEMANDO	ENC. SECTOR ENC. LIELEC.
1/8	340 10,78	343 9,55	8,47	348	352	355	358
2/8	341 15,63	344 14,42	13,34	350	353	356	359
3/8	342 27,99	345 26,73	25,63	351	354	357	360
				25,31	21,81	21,60	26,70

TIPO JORNADA	MONTADOR/OFCIAL JEFE EQUIPO CONDU. VAGONETA	GUARDABARRERAS	PERSONAL ENCLAVAMIENTO	OFICIALES DE OBRA	PERSONAL MAQUINARIA DE VIA	PERSONAL TECNICO ADMINISTRATIVO	PERSONAL ALMACEN
1/8	351 8,20	364 2,19	8,20	370	373	288	5,00
2/8	352 13,07	366 7,06	13,07	371	374	289	5,00
3/8	353 25,31	368 19,30	25,31	372	375	293	9,87
				25,31	25,31	6,00	9,87

\* P.T. ALMACEN: PERSONAL DE ELIMINACION DE RESIDUOS QUE REALIZA TRABAJO TECNICO ADMINISTRATIVO  
 \*\* SE CONSIDERA LO VAL. 0668 DE LOS P. T. DE EL PERSONAL ELECTRICO Y SUBESTACIONES POR UN ERROR MATERIAL EN LA TABLA DE PCCN ANTERIOR

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top left and several smaller ones below it.

Handwritten signature and initials in blue ink at the bottom right of the page.

# TABLAS SALARIALES 2006



## GRATIFICACION VOLUNTARIA (06)

### CATEGORIAS

JEFE DE SERVICIO
TITULADO GRADO MEDIO ASCENSO
JEFE DE DEPOSITO
JEFE DE TALLER DE 1º
JEFE SECCION 1º ORGANIZACIÓN
INSPECTOR PRAL. MOVIMIENTO
JEFE SECC. MATERIAL REMOLCADO
JEFE SECCION VIA Y OBRAS
JEFE SECCION SERV. ELECTRICO
JEFE DE TALLER DE 2º
PROGRAMADOR
JEFE SECCION 2º ORGANIZACIÓN
SUBJEFE SECCION SERV. ELECTRICO
JEFE OFICINA ADMINISTRATIVO
JEFE DE OPERACIONES
CONTRAMAESTRE
JEFE SUMINISTROS DE 1º
AGENTE COMERCIAL Y TRENES(N.6)

### EUROS/MES

86,50
62,95
62,95
62,95
49,20
86,06
51,11
51,11
51,11
50,67
85,25
36,49
37,95
41,01
36,49
37,58
36,49
36,49

- \* Esta Gratificación solo la percibirán los agentes incluidos en alguna de las categorías relacionadas y con jornada de 1.573,15 horas.
- \* No percibirán esta Gratificación Voluntaria los Inspectores Principales de Movimiento que efectivamente realicen funciones propias de su categoría en el ámbito de la Dirección Gerencia Gestion de Capacidad, en virtud de la percepción del Sueldo Especifico Puesto de Trabajo.



TABLAS SALARIALES 2006



PRIMA ABSENTISMO

FIJO	VARIABLE
10,00€/MES	10,00€/MES

EXCESOS DE JORNADA

15,00€/HORA
-------------

PLUS TRANSCANTABRICO

45,00€/JORNADA
----------------

JORNADA PARTIDA (41)

4,87€/JORNADA
---------------

VIAJES COMPENSABLES (30)

3,46 €
--------

PRIMA CONDUCCION (10)

3,11€/JORNADA
---------------

VIAJES MEDIOS PROPIOS(06)

0,19€/KM.
-----------

COMPLEMENTO AGENTE UNICO

FIJO	VARIABLE
120,20€/MES	12,00 € JOR.EFFECT.

AYUDA DISMINUIDOS (83)

80,00€/MES	>= 33 %; Y < 85 %
110,00€/MES	> = 85 %

P. PERNOTACION MOVIMIENTO (381)

18,03€/DIA
------------

P. PERNOTACION CONDUCC. TRENES (382)

6,47€/DIA
-----------

DIETA NORMAL (53)

NIVEL	Dieta Completa(Euro/día)
18 A 10	Gastos a Justificar
9 A 7	15,28
6 A 1	14,46

DIETA ESPECIAL

TIPO DIETA	EUROS
COMIDA	9,58
CENA	9,58
PERNOCTACION	A. Justificar. Tope n° 30,58

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

C. SALARIAL BR.G. SOCORRO (16)

90,00 EUROS/MES
2,00 EUROS/HORA
0,06 EUROS/KM.

PLUS NOCTURNIDAD (19)

CATEGORIA/NIVEL	EUROS/HORA
J. Estación/J. Maq.	0,58
6	0,58
5	0,54
4	0,53
3	0,48
2	0,45
1	0,45

PRIMA FESTIVOS (12)

10,01 EUROS/DIA

\* SALVO LOS DIAS 1 Y 8 DE ENERO, 1 DE MAYO, 24 DE DICIEMBRE Y LAS OTRAS FIESTAS LOCALES CORRESPONDIENTES A LA RESIDENCIA LABORAL, DE CADA AGENTE QUE PERCIBIRAN 30,65€.

PRIMA TALLER (375-377-378)

NIVEL	EUROS/MES
6 a 9	54,08
3 a 5	42,16
2	24,04

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

NOVEDAD GEOGRAFICA REDUCIDA AGENTE UNICO

79,00 €/MES

# TABLAS SALARIALES 2006



GUARDIA INP.PRAL. MOVIMIENTO Y JEFE MAQUINISTAS (379)

9,02 EUROS/JORNADA

PRESENCIA INP.PRAL. MOVIMIENTO Y JEFE MAQUINISTAS (380)

15,03 EUROS/JORNADA

PLUS RECAUDACION EN RUTA (18)

2% CANTIDAD RECAUDADA EN EL MES

## PLUS DE EXPENDICION (386)

RECAUDACION	EUROS/MES
ENTRE 300,51 Y 1.202,02 EUROS	18,03
ENTRE 1.202,03 Y 2.404,05 EUROS	21,04
ENTRE 2.404,06 Y 4.808,10 EUROS	24,04
ENTRE 4.808,11 Y 9.616,19 EUROS	27,05
A PARTIR DE 9.616,20 EUROS	30,05

## COMPLEMENTO SUPLENCIAS

DISTANCIAS	EUROS/DIA
> 4 KM. =< 15 KM.	1,80
> 15 KM. =< 45 KM.	3,85
> 45 KM. =< 80 KM.	6,25
> 80 KM.	9,02

## PLUS TOXICIDAD-PELIGROSIDAD (14)

0,70 EUROS/DIA

INCENTIVO J.M./I.P.M.

6,00 EUROS/DIA EFEC.

## TASA ADICIONAL DE ESFUERZO

> 8,30 Y =< 9	3 EUROS/DIA
> 9	5 EUROS/DIA



# TABLAS SALARIALES 2006



PLUS BLOQUEO OCUPACION VIA Y OBRAS (387)

3,61 EUROS/DIA

PLUS DISPONIBILIDAD VIA Y OBRAS (383)

1,20 EUROS/JORNADA DISPONIBLE

PLUS VIA Y OBRAS (392)

1,81 EUROS/HORA

INDEMNIZACION LICENCIA SIN JUSTIFICAR (35)

36,06 EUROS DIA/LICENCIA DENEGADA

PLUS S.ELECTRICO (395)

1,81 EUROS/HORA

PLUS TRANSPORTE VIA Y OBRAS (393-394)

MEDIOS PROPIOS	0,19 EUROS/KM.
TRENES U OTROS MEDIOS FACILITADOS POR FEVE	0,08 EUROS/KM.

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

INDEMNIZACION VIVIENDA (34)

69,86 EUROS/MES

COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD (03)

NIVEL	EN SUELDO	EN ANTIGÜEDAD / CUATRIENIO
9-10	24,24	1,45
8-9	24,24	1,45
7-8	22,92	1,38
6-7	21,59	1,30
5-6	20,39	1,23
4-5	19,24	1,15
3-4	18,13	1,09
2-3	9,33	0,56
1-2	8,02	0,48

INDEMNIZACION ECONOMATO (36)

6,42 EUROS/MES

GRATIFICACION TITULO (05)

TITULO SUPERIOR	88,46 EUROS/MES
TITULO MEDIO	44,23 EUROS/MES

**TABLAS SALARIALES 2006**



**BOLSA DE VACACIONES (43)**

**ANTIGÜEDAD**

NIVEL SALARIAL	ANTIGÜEDAD										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	4,56	4,83	5,10	5,37	5,65	5,93	6,20	6,47	6,76	7,02	7,30
7	4,32	4,57	4,83	5,08	5,34	5,61	5,85	6,12	6,38	6,64	6,89
6	4,08	4,32	4,57	4,81	5,05	5,29	5,55	5,79	6,03	6,27	6,52
5	3,86	4,09	4,32	4,56	4,78	5,02	5,24	5,49	5,71	5,94	6,18
4	3,65	3,87	4,09	4,30	4,52	4,75	4,96	5,18	5,40	5,63	5,82
3	3,45	3,65	3,87	4,08	4,29	4,50	4,70	4,90	5,11	5,32	5,53
2	3,35	3,56	3,76	3,97	4,16	4,37	4,57	4,77	4,96	5,16	5,37
1	3,26	3,46	3,65	3,85	4,06	4,25	4,45	4,65	4,84	5,03	5,22

*[Handwritten signatures and scribbles in blue ink, including a large signature at the top left and several smaller ones below it.]*

*[Handwritten signature in blue ink at the bottom right.]*



**TABLAS SALARIALES 2006**



**DIFERENCIA DE CARGO (DIARIO) (13)**

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

**TABLAS SALARIALES 2006**



DIFERENCIA DE CARGO PARA EL PERSONAL QUE REEMPLAZA A CATEGORIA CON DERECHO A VIVIENDA  
(DIARIO) (13)

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



**TABLAS SALARIALES 2006**



feve

**INDEMNIZACION GARANTIZADA POR TRASLADO FORZOSO**

NIVEL SALARIAL	ANTIGÜEDAD										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18	17.323,69	18.363,19	19.402,68	20.442,18	21.481,68	22.521,17	23.560,66	24.600,16	25.639,65	26.679,14	27.718,64
17	15.565,76	16.499,63	17.433,52	18.367,40	19.301,28	20.235,16	21.169,04	22.102,92	23.036,81	23.970,68	24.904,57
16	13.994,16	14.833,88	15.673,55	16.513,25	17.352,95	18.192,64	19.032,34	19.872,04	20.711,74	21.551,43	22.391,13
15	12.674,78	13.329,34	14.083,90	14.838,45	15.593,01	16.347,56	17.102,12	17.856,67	18.611,23	19.365,78	20.120,34
14	11.308,74	11.997,20	12.685,66	13.374,11	14.062,57	14.751,03	15.439,48	16.127,94	16.816,40	17.504,85	18.193,31
13	10.162,51	10.772,32	11.382,13	11.991,93	12.601,75	13.211,55	13.821,36	14.431,17	15.040,98	15.650,78	16.260,59
12	9.136,32	9.684,42	10.232,52	10.780,62	11.328,73	11.876,83	12.424,93	12.973,04	13.521,14	14.069,25	14.617,35
11	8.213,68	8.706,52	9.199,36	9.692,20	10.185,03	10.677,87	11.170,71	11.663,55	12.156,38	12.649,22	13.142,06
10	7.603,91	8.060,14	8.516,38	8.972,61	9.428,85	9.885,08	10.341,31	10.797,55	11.253,78	11.710,02	12.166,26
9	5.362,04	5.983,80	6.005,56	6.327,32	6.649,08	6.970,83	7.292,59	7.614,35	7.936,11	8.257,86	8.579,63
8	5.071,16	5.375,49	5.679,81	5.984,13	6.288,46	6.592,78	6.897,11	7.201,44	7.505,76	7.810,09	8.114,41
7	4.796,08	5.083,76	5.371,45	5.659,14	5.946,83	6.234,51	6.522,20	6.809,89	7.097,57	7.385,27	7.672,95
6	4.537,01	4.809,22	5.081,43	5.353,64	5.625,84	5.898,05	6.170,25	6.442,47	6.714,67	6.986,88	7.259,08
5	4.292,33	4.549,93	4.807,52	5.065,11	5.322,71	5.580,30	5.837,90	6.095,49	6.353,09	6.610,68	6.868,28
4	4.061,43	4.305,13	4.548,84	4.792,55	5.036,25	5.279,96	5.523,67	5.767,37	6.011,08	6.254,78	6.498,49
3	3.843,94	4.074,56	4.305,16	4.535,78	4.766,39	4.997,01	5.227,62	5.458,23	5.688,84	5.919,46	6.150,07
2	3.731,95	3.955,91	4.179,87	4.403,83	4.627,79	4.851,74	5.075,70	5.299,66	5.523,62	5.747,57	5.971,54
1	3.636,76	3.853,86	4.071,96	4.290,06	4.508,16	4.726,26	4.944,36	5.162,45	5.380,55	5.598,65	5.816,75

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'C.P.', 'M.A.', and 'M.A.']*

*[Handwritten signature in blue ink]*

**TABLAS SALARIALES 2006**



PREMIO DE PERMANENCIA  
(SE MULTIPLICARÁ POR 2,3 Ó 4 SEGÚN CORRESPONDA)

NIVEL SALARIAL	ANTIGÜEDAD									
	7 CUATRIENIOS	8 CUATRIENIOS	9 CUATRIENIOS	10 CUATRIENIOS						
18	2.050,01	2.136,63	2.223,26	2.309,89						
17	1.841,91	1.919,73	1.997,55	2.075,38						
16	1.656,00	1.725,96	1.795,96	1.865,93						
15	1.488,06	1.550,94	1.613,81	1.676,69						
14	1.338,16	1.394,70	1.451,23	1.507,77						
13	1.202,60	1.253,42	1.304,23	1.355,05						
12	1.081,09	1.126,77	1.172,44	1.218,11						
11	971,96	1.013,03	1.054,10	1.095,17						
10	899,80	937,82	975,84	1.013,86						
9	834,53	861,34	888,15	914,97						
8	600,12	625,48	650,84	676,20						
7	567,49	591,46	615,44	639,41						
6	536,87	559,55	582,24	604,92						
5	507,96	529,42	550,89	572,36						
4	480,61	500,92	521,23	541,54						
3	454,86	474,07	493,29	512,51						
2	441,84	460,30	478,96	497,63						
1	430,20	448,38	466,55	484,73						

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'mi' and various scribbles]*

*[Handwritten signature in blue ink]*



# ANEXO

## MESA DE TALLERES

### ACUERDOS SOBRE LA REORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN TALLERES

#### INTRODUCCIÓN

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

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

#### 1º.-MODIFICACION DE JORNADA

Queda anulada la imposición de la Jornada Nocturna y la Jornada de Asistencia en Línea que entraron en vigor el pasado 22 de Diciembre de 2003.

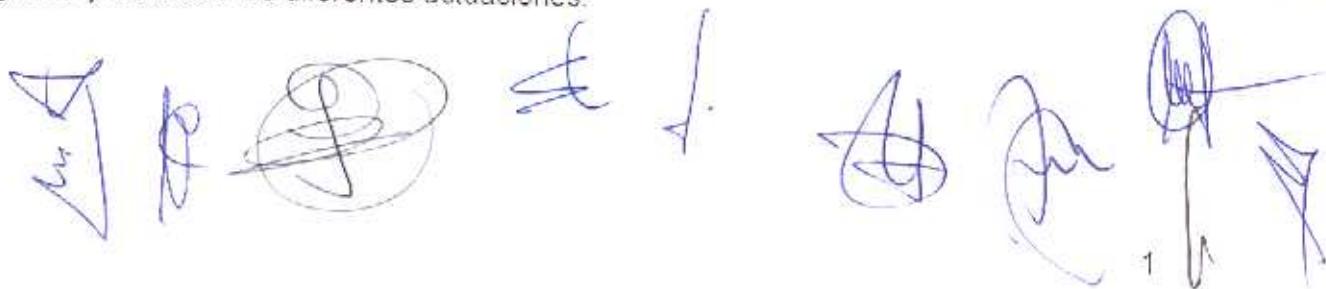
#### 2º.- HORARIO

Se establece una jornada tipo de carácter general continuada en turno de mañana en la franja horaria 6.45-15 horas, que podrá ser flexible en temporada de invierno y verano, la cual aprobará cada Comité de Empresa Provincial que corresponda.

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

#### 3º.- SISTEMA DE TRABAJO

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



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

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

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

#### 4º.- POLIVALENCIAS FUNCIONALES

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

Mecánico Ajustador – Eléctrico – Neumático

Calderero – Chapista – Soldador – Tubero

Pintor – Carpintero – Ajustador Montador

Ajustador – Neumático – Maquinas Herramientas

Visitadores = asumirán Calderero-Soldador-Neumático

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

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

#### MOVIMIENTO DE MATERIAL

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

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



## CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS

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

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

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

## MOVIMIENTOS CON CARRETILLAS, etc.

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

## ACOMPAÑAMIENTO DE TRENES LUDICO FESTIVOS.

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

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

## 5º.- GUARDIAS EN LOS TALLERES DE FEVE

Periodicidad	Semanal
Inicio	Al finalizar la jornada ordinaria del lunes
Finalización	El Domingo siguiente a las 22.00 Horas

Composición:

Taller de El Berrón	4 Operarios
Taller de Santander	2 Operarios
Taller de Balmaseda	2 Operarios
Taller de Cartagena	1 Operario

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 6º.- BRIGADAS DE SOCORRO

Numero y Ambito territorial

Ferrol	2 Brigadas
Asturias	2-3 Brigadas
Cantabria	2-3 Brigadas

*(Handwritten signatures and scribbles are present throughout the page, including a large signature on the left margin and several smaller ones at the bottom right.)*



Vizcaya  
León

2-3 Brigadas  
2 Brigadas

### Composición de las Brigadas

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

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

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

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

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

- 1.-Fecha de solicitud.
- 2.-Antigüedad en la Categoría.
- 3.-Antigüedad en la Empresa.

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

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

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

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

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

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

#### Obligaciones

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



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

### Derechos

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

- a.- Un complemento fijo mensual, en la cuantía señalada en tablas salariales vigentes.
- b.- Un componente variable, en cuantía señalada en tablas salariales vigentes por cada hora de trabajo efectivo realizado en el lugar del socorro.
- c.- Una cantidad estipulada en tablas salariales vigentes por kilómetro de recorrido, tanto en viaje de ida como en viaje de regreso.

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

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

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

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

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

**ACTUACIÓN DE CARÁCTER GENERAL:** El personal de las brigadas sólo será llamado por el Responsable de la Brigada para atender los descarrilos, accidentes, fuertes temporales atmosféricos u otras causas análogas que originen interceptación de vía, incidentes del material remolcado y el acompañamiento del material para que sea apartado de la vía si las condiciones así lo requieren. El tiempo empleado en las actuaciones (contabilizado desde el taller correspondiente) será compensado en descansos acumulados de la jornada tipo 7.30 horas, acoplados a los descansos semanales.

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

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

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



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

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

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