

RESOLUCIÓ

TRI/ /2006 de 11 d'abril, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya per als anys 2005-2010 (codi de conveni núm. 0801862).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia

**Resolt i
pendent de publicar en
el DOGC**

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball de l'empresa Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, per als anys 2005-2010

Capítol 1

Disposicions generals

Article 1

Àmbit territorial

Aquest Conveni col·lectiu és d'àmbit d'empresa i es concerta entre la representació de la Direcció de l'empresa i els representants dels treballadors, i afecta els/les agents de les 2 línies ferroviàries integrades en aquesta.

Article 2

Àmbit temporal

Aquest Conveni entrarà en vigor a partir de l'1 de gener de 2005, i estendrà la seva vigència fins al 31 de desembre de l'any 2010, excepte en aquells aspectes en què expressament consti d'una altra manera.

Capítol 2

Classificació del personal

Article 3

Classificació segons la seva permanència

El personal es classifica a l'empresa en fix i temporal.

El personal temporal en igualtat de grup professional que el personal fix tindrà dret a les mateixes condicions de treball que el personal de plantilla.

En cas de pròrroga del contracte es reconeix, a l'efecte d'antiguitat, el temps treballat en la dita condició al personal de plantilla procedent de la situació de temporal.

Es respectarà el que estableix l'article 64, paràgraf 1.6, de l'Estatut dels treballadors quant als models de contracte, en el qual s'indica el següent: conèixer els models de contracte de treball escrit que s'utilitzin a l'empresa, i també els documents relatius a la finalització de la relació laboral.

Article 4

Escalafons

Són d'aplicació les actes d'acords vigents en matèria d'escalafons.

Els escalafons són aplicats per l'empresa en aquells casos en què per a la resolució de concursos, o altres qüestions de reconeixement de dret, s'acordi resoldre per criteri d'escalafó.

Article 5

Grups professionals

El personal de plantilla es classifica en grups professionals definits en l'article 6, i d'acord amb la següent agrupació funcional:

Agrupació funcional

Àrees corporatives

1. Personal base
2. Aux. especialista
- 3.B Operari/ària esp. distribució
- 3.A Administratiu/iva; operari/ària esp. projectes; operari/ària esp. d'informàtica; operari/ària especialitzat.
- 4.A Tècnic/a administratiu/iva; tècnica/a esp. d'informàtica; tècnic/a esp. projectes; tècnic/a esp. d'explotació; tècnica/a especialitzat.
5. Tècnic/a mitjà
6. Gestor/a d'àrea; tècnic/a superior.

Manteniment

1. Personal base
2. Auxiliar especialista
- 3.B Operari/ària especialitzat inst. fixes.
- 3.A Operari/ària especialitzat de trens / equip / sistemes / energia / enclavaments.
- 4.B Tècnic/a especialitzat de trens / equip / sistemes / energia / inst. fixes; tècnic/a maquinària de via.
- 4.A Tècnic/a esp. sistemes de comunicació.
5. Supervisor/a de grup; tècnic/a mitjà.
6. Gestor d'àrea; tècnic/a superior

Operacions

1. Personal base
2. Auxiliar especialista
- 3.B Agent de suport a Producció.
- 3.A Agent especialitzat de Producció; agent atenció al client; agent estacions tipus 2-3.
- 4.B Tècnic/a especialitzat de Producció / agent estacions tipus 1.
- 4.A Maquinista, agent centre de control, tècnic/a especialitzat d'operacions.
5. Supervisor/a de grup; tècnic/a mitjà.

6. Gestor/a d'àrea; tècnic/a superior.

Les denominacions tecnicoadministratives de les àrees corporatives també seran aplicables en les àrees d'explotació adequant la seva denominació, si s'escau, amb el nom de l'àrea corresponent.

La mobilitat funcional de treballadors no tindrà altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per a l'exercici de la prestació laboral. La mobilitat funcional per a la realització de funcions no corresponents al grup professional podrà realitzar-se segons el que s'estableix a l'article 39 de l'Estatut dels treballadors.

L'empresa garantirà que el treballador/a que sigui objecte de mobilitat funcional posseeixi, o pugui adquirir, la formació i els coneixements o habilitats necessaris per al desenvolupament de les funcions que se li encomanin.

Article 6

Definició dels grups professionals

Grup 1: pertanyen a aquest grup professional els treballadors/ores que desenvolupen, amb un nivell baix d'iniciativa, tasques generalment pautades, rutinàries i/o repetitives per a les quals necessiten coneixements bàsics o bé un període curt de formació.

En aquest grup professional s'inclouen les següents especialitats:

La vigilància i el control d'accessos a les instal·lacions de l'empresa.

La neteja del material i/o les instal·lacions i estacions.

Grup 2: pertanyen a aquest grup professional els treballadors que, a més a més de reunir els requisits propis del grup professional 1, desenvolupen amb una certa iniciativa tasques generalment pautades, de diferents especialitats, per a les quals reben instruccions detallades i necessiten coneixements bàsics o bé un període curt de formació.

En aquest grup professional s'inclouen les següents especialitats:

El manteniment primari del material i les instal·lacions.

Les operacions ferroviàries d'entreteniment del material.

Les operacions de logística (càrrega, descàrrega i emmagatzematge de material).

Grup 3: aquest grup queda classificat en 2 subgrups

Subgrup 3B: pertanyen a aquest subgrup professional els treballadors/ores que, a més a més de reunir els requisits propis del grup professional 2, desenvolupen amb certa iniciativa tasques generalment pautades, per a les quals segueixen instruccions o procediments generals i apliquen coneixements bàsics d'un ofici o especialitat per als quals cal una instrucció teòrica i/o pràctica.

En aquest subgrup professional s'inclouen les següents especialitats:

La conservació del material, les instal·lacions i la infraestructura (via i edificis).

Les operacions de logística (càrrega, descàrrega, emmagatzematge i distribució del material).

La vigilància i control dels escolars en trens i estacions.

Subgrup 3A: pertanyen a aquest subgrup professional els treballadors/ores que, a més a més de reunir els requisits propis del grup professional 3B, desenvolupen amb certa iniciativa tasques generalment pautades, per a les quals segueixen instruccions o procediments generals i apliquen coneixements amplis d'un ofici o especialitat per als quals cal una formació acadèmica o bé superar un període ampli d'instrucció teòrica i/o pràctica.

En aquest subgrup professional s'inclouen les següents especialitats:

El muntatge, l'ajust i la reparació del material, les instal·lacions i la infraestructura; incloent-hi les avaries de menor entitat.

Les activitats d'ofici de caràcter general, com ara la soldadura, les operacions amb màquines eines, la fusteria i interiorisme, la pintura de material o d'altres.

La conducció, en via general, en règim de maniobres.

La programació i les operacions informàtiques.

La delineació.

El suport tècnic i administratiu.

L'atenció al client que impliqui la informació, l'ajut i la resolució de problemes de manera directa, habitual i personal.

Les operacions de control del frau.

Grup 4: aquest grup queda classificat en 2 subgrups

Subgrup 4B: pertanyen a aquest subgrup professional els treballadors/ores que a més de reunir els requisits propis del subgrup professional 3A, apliquen els coneixements complementaris o l'experiència necessària per realitzar, amb iniciativa, tasques d'estudi, anàlisi i resolució de problemes en situacions prèviament definides, que impliquin planejar i deduir l'ordre de successió de les operacions.

En aquest subgrup professional s'inclouen les següents especialitats:

La conducció en operacions de manteniment de superestructura.

L'atenció al client que impliqui la informació, l'ajut i la resolució de problemes de manera directa, habitual i personal en estacions o dependències on el flux de clients i la complexitat de les quals impliquin una especial habilitat en l'exercici d'aquesta tasca.

El manteniment del material, les instal·lacions i les infraestructures, incloent el seu diagnòstic d'avaries.

Les activitats d'ofici que, per les seves característiques, requereixin especialització, com ara determinats tipus de soldadura, màquina eina, ebenisteria i pintura de material o d'altres.

Les operacions complexes de control del frau i la reposició i recaptació de màquines autoexpnedores.

Subgrup 4A: pertanyen a aquest subgrup professional els treballadors/ores que a més de reunir els requisits propis del grup professional 4B, apliquen els coneixements complementaris o l'experiència necessària per realitzar, amb iniciativa, tasques que requereixin l'estudi i anàlisi de problemes en situacions concretes però escassament definides, que impliquin decisions en entorns tecnològics canviants i/o resolució d'incidències amb els clients i/o relacionades amb la seguretat.

En aquest subgrup professional s'inclouen les següents especialitats:

La conducció de trens en servei comercial.

La instal·lació d'aplicacions i sistemes informàtics i/o anàlisi de necessitats de sistemes d'informació o comunicació.

El control i la regulació de la circulació en centres de control.

La supervisió i control de l'estat de funcionament de les instal·lacions de producció i la resolució d'incidències de clients des de centres de supervisió.

L'aplicació de tècniques o procediments específics de gestió, planificació i seguiment.

Grup 5: pertanyen a aquest grup professional els treballadors que a més a més de reunir tots els requisits del grup professional 4A, realitzen tasques d'estudi, anàlisi, diagnòstic i presa de decisions en situacions àmplies, complexes o escassament definides i que tenen algunes d'aquestes característiques:

La supervisió, lideratge i/o coordinació tecnicofuncional de grups de treball per a la consecució de resultats.

El desenvolupament de coneixements profunds aprofitables per a l'organització (valor afegit), per tal de plantejar accions de millora que afectin el material, les instal·lacions, el servei, els procediments i circuits de treball.

En aquest grup professional s'inclouen les següents especialitats:

La supervisió de grups de treball.

Els estudis dels procediments de treball, necessitats funcionals de sistemes d'informació, la qualitat, la seguretat i salut al treball, la fiabilitat i comportament del material, els equips, les instal·lacions o el servei que s'ofereix.

Els estudis de nous projectes de material, instal·lacions, equips i servei que s'ofereix.

Grup 6: pertanyen a aquest grup professional els treballadors/ores que aconseguen resultats a través d'altres i desenvolupen i gestionen una activitat que constitueix una part significativa d'alguna de les àrees principals de l'empresa, i que a més a més es caracteritzen per la transformació dels processos de treball en instruccions operatives i d'anàlisi i interpretació d'informació sobre problemes complexos o poc definits construint solucions creatives.

Capítol 3 Ingressos

Article 7 Sistemes d'ingrés

La incorporació als grups professionals tindrà només les limitacions que imposen les lleis vigents i sempre que els aspirants reuneixin les condicions d'aptitud física i professional requerides per a l'exercici de les tasques establertes per a cada grup professional.

Els càrrecs compresos en el grup professional 6 seran nomenats per la Direcció de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, de conformitat amb el grau de responsabilitat i confiança que comporten. Això no obstant, hauran de superar les proves professionals i psicotècniques corresponents. En igualtat de condicions, tindran preferència les possibles candidatures del personal intern de l'empresa, sempre que reuneixin les característiques imprescindibles per desenvolupar les funcions requerides.

En les vacants que es produeixin en els grups professionals de l'1 al 5, les incorporacions de personal extern a FGC, únicament es podran produir quan el concurs intern (segons l'article 9 d'aquest Conveni col·lectiu) hagi resultat desert.

Es procurarà que la selecció la realitzi el personal de la mateixa empresa, fins i tot pel que fa al personal inclòs en el grup professional 6 del present Conveni.

Pel que fa als grups professionals entre l'1 i el 5, prèviament a la realització de les proves s'informarà la representació dels treballadors. Els tribunals d'examen estaran compostos per 1 membre de la Direcció i 2 de la representació dels treballadors. En els supòsits de falta d'acord, resoldrà la discrepància la Direcció de Personal.

Els contractes de posada a disposició que subscrigui Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya amb empreses de treball temporal es realitzaran exclusivament en els supòsits que preveu la legislació reguladora de les empreses de treball temporal. Això no obstant, no

s'utilitzarà aquest sistema en les àrees de Producció i Tècnica de Mitjans de Producció per substituir el personal de FGC en els següents supòsits:

Cobertura de vacances del personal.

Funcions de conducció.

Altres funcions relacionades també amb la seguretat, tant en trens com en instal·lacions.

El tipus de tasques a les quals es refereixen aquests supòsits són les següents: tasques de conducció, CTC o circulació; tasques de resolució d'avaries i revisió del material; funcions de manteniment de catenària, enclavaments o via i pilotatges, i funcions de maniobres de trens tant comercials com de mercaderies.

Pel que fa a la incorporació de persones amb discapacitats, cal atènyer-se al que estableixi la normativa vigent, d'acord amb les característiques específiques dels llocs de treball que així ho permetin.

Article 8

Període de prova

S'estableix un període de prova d'1 any, per al personal de nou ingrés, contractat indefinidament.

Capítol 4

Ascensos

Article 9

Cobertura de vacants i ascensos

Les vacants que es produeixin per jubilació seran objecte de nova cobertura en la mesura que ho aconselli l'organització del treball.

Per a les vacants que es produeixin, compreses en els grups professionals de l'1 al 5, els sistemes de cobertura seran els següents:

Les places es publicaran a concurs, i en la convocatòria s'especificaran els aspectes següents:

Funcions i activitats a realitzar.

Requeriments d'aptituds i característiques de personalitat necessàries per al desenvolupament de les funcions.

Els candidats als concursos hauran de superar les proves tècniques, psicotècniques i mèdiques que s'hi estableixin.

Un cop superades aquestes proves, tindran prioritat els resultats obtinguts en la prova tècnica.

Per accedir als llocs que es publiquin s'estableixen les següents prioritats:

1. Les vacants es cobriran, inicialment, per concurs de trasllat entre aquell personal que, pertanyent al mateix

grup professional on existeix la vacant, realitzi funcions iguals a les de la vacant a cobrir, i reuneixi els requeriments bàsics de titulació i/o formació que exigeixi aquesta, com també les aptituds i característiques de personalitat requerides.

Les persones que assoleixin els requisits indicats en l'anterior paràgraf ocuparan la vacant pel següent ordre de preferència:

1.1 Personal sobrant de la mateixa residència on existeix la vacant.

1.2 Personal sobrant d'altres residències.

1.3 Resta de candidats, per antiguitat o escalafó, en funció d'allò que acordi la Comissió de Seguiment d'aquest Conveni en aplicació de l'article 4.

2. Quan les vacants no puguin ser cobertes segons l'anterior apartat, es publicarà concurs oposició, obert al personal del mateix grup professional. Els candidats/ates hauran de superar la prova de nivell de coneixements exigits, com també les proves psicotècniques corresponents. Les persones que assoleixin els requisits indicats en l'anterior paràgraf ocuparan la vacant pel següent ordre de preferència:

2.1 Personal sobrant de la mateixa residència on existeix la vacant.

2.2 Personal sobrant d'altres residències.

2.3 Resta de candidats, per puntuació.

3. Quan la vacant no hagi pogut cobrir-se pel sistema de les dues prioritats anteriors, el concurs oposició quedarà obert al personal d'altres grups professionals. Com en el cas anterior, els candidats hauran de superar la prova de nivell de coneixements exigits, com també les proves psicotècniques corresponents.

Les persones que assoleixin els requisits indicats en l'anterior paràgraf ocuparan la vacant pel següent ordre de preferència:

3.1 Personal sobrant de la mateixa residència on existeix la vacant.

3.2 Personal sobrant d'altres residències.

3.3 Resta de candidats, per puntuació.

Pel que fa als concursos als quals es refereixen les prioritats segona i tercera d'aquest article, se'n farà la publicació com a màxim 3 mesos després de produïda la vacant.

En cas que un treballador/a no superi el període de prova de la nova funció a desenvolupar, per cobertura de vacant i/o ascens, retornarà al seu anterior lloc de treball en les mateixes condicions que ja tenia.

El personal amb contractes a temps parcial es regirà, dintre del seu col·lectiu, per les mateixes tres prioritats exposades en aquest article, quant a les vacants que es produeixin dels seus tipus de contractació.

Així mateix, el personal contractat amb contracte fix a temps parcial podrà accedir a places de contractació a temps total, amb les mateixes condicions que la resta de persones de l'empresa, quan així s'acordi.

Article 10

Tribunals d'exàmens

En els exàmens als quals es refereixen les prioritats segona i tercera de l'article anterior, sobre cobertura de vacants i ascensos, participaran 2 membres de la representació dels treballadors, amb facultat d'intervenció en totes les fases de l'examen, com també en la correcció de les proves. En els supòsits de falta d'acord, resoldrà la discrepància la Direcció de Personal. En els temaris d'examen dels concursos s'inclourà el sistema de puntuació per temes i/o preguntes. Es disposarà de 3 models d'examen, dels quals el candidat/a n'optarà per un a l'atzar.

Article 11

Espera de plaça

Els agents que es presentin a concurs oposició, que superin les proves d'accés i que no puguin accedir a les funcions concursades restaran en espera de plaça per a l'ascens indefinidament.

Per accedir a les vacants, un cop transcorreguts 2 anys, caldrà la superació d'una prova a fi de ratificar el nivell, prèvia consulta a la representació dels treballadors, quan a judici de la Direcció de l'empresa existeixin causes professionals que impedeixin aquest accés directe.

Transcorreguts 4 anys, serà sempre imprescindible aquesta prova per a la ratificació dels coneixements.

En cas de no superar les proves, l'agent perdrà la situació d'espera de plaça, com també en el cas que, podent haver ocupat una plaça vacant, deixi passar el seu torn.

Capítol 5

Formació professional

Article 12

Formació per a l'ascens

Per garantir els coneixements que permetin desenvolupar en l'empresa les funcions pròpies de l'activitat ferroviària, es convocaran, periòdicament, concursos de formació per tal que els agents que ho desitgin hi puguin accedir.

L'objectiu serà que tot el personal pugui adquirir els coneixements necessaris per a l'accés a la realització d'altres funcions, bé siguin del mateix grup professional, o bé d'altres grups professionals.

Es procurarà que els cursos de formació estiguin propers, en el temps, a la publicació de concursos oposició de vacants.

Article 13

Formació per al reciclatge

Es prosseguiran les activitats de formació professional per a tot el personal de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, amb l'objectiu d'adaptar tota la plantilla a les noves tecnologies introduïdes i a les que s'implantin progressivament. Es potenciaran també aquelles accions que millorin la preparació dels agents en temes de seguretat individual i col·lectiva i, finalment, aquelles que afavoreixin el desenvolupament professional i personal amb vista a una millor adaptació a les exigències demanades segons les funcions a realitzar, mitjançant la potenciació progressiva de les capacitats individuals.

La planificació i el desenvolupament de les accions formatives esmentades en el primer paràgraf es realitzaran a través del Comitè de Formació, el qual estarà compost per 5 membres nomenats per la Direcció de l'empresa, i 5 membres nomenats per la representació dels treballadors. El Comitè de Formació desenvoluparà la seva tasca basant-se en un calendari propi, que inclourà, almenys, 1 reunió trimestral.

Les accions formatives a realitzar durant cada any natural quedaran reflectides en un pla de formació, el qual serà elaborat amb les propostes aportades pels diferents membres del Comitè de Formació, i que hagin estat aprovades per la majoria dels seus membres. D'aquest pla de formació, se'n donarà una còpia a cadascun dels membres del dit Comitè. Als delegats de prevenció de l'empresa, se'ls lliurarà una planificació concreta de les accions formatives que s'hagi previst d'impartir-los, la qual procurarà recollir aquelles inquietuds formatives que els delegats hagin fet arribar al Comitè de Formació.

Es procurarà que la formació es faci dintre de l'horari feiner. En cas contrari, i si els cursos són considerats obligatoris, seran incentivats amb una subvenció a la formació que serà igual al preu de l'hora extra vigent en aquest mateix Conveni. En aquest cas és obligatòria l'assistència i aprofitament per part dels agents afectats. En el si del Comitè de Formació s'acordarà quins cursos del pla de formació que es realitzin fora de l'horari laboral seran obligatoris.

Podran tenir accés als cursos de formació els treballadors/ores interessats, de forma voluntària i fora del seu horari laboral.

Es propiciarà l'assistència individual d'agents als cursos de formació professional o d'altre tipus, mitjançant l'ajut d'estudis, establint un incentiu més gran per als estudis relacionats directament amb les tasques que el treballador realitzi en l'empresa, segons s'indica en l'article 38.

Capítol 6 Organització

Article 14

Condicions de treball

La millor utilització dels recursos humans disponibles per a la consecució dels objectius en el doble aspecte de rendibilitat i productivitat aconsella la implantació de la jornada partida en els grups professionals 5, 6, 7 i 8.

No obstant això, la Direcció de l'empresa, per causes justificades, per al personal del grup professional 5, podrà declarar la no-necessitat d'aplicació d'aquest criteri, la qual cosa s'acabarà de definir dins de l'àmbit de la Comissió de Seguiment sobre jornada laboral.

Article 15

Baixes voluntàries

El personal de menys de 58 anys que, com a conseqüència de canvis de condicions de treball o de millores i racionalitzacions del servei aprovades, quedi sense unes funcions concretes a desenvolupar, es podrà donar de baixa voluntàriament i serà prèviament indemnitzat amb una quantitat equivalent a 16.977,531 euros més 679,099 euros per cada any de servei i fracció, proporcional als mesos d'excés dels anys complerts i sense que, en cap cas, no es pugui superar el límit indemnitzador de 33.000 euros.

El personal no afectat per les mesures esmentades en el paràgraf anterior podrà sol·licitar la baixa voluntària en l'empresa, en els mateixos termes que el personal declarat sobrer. L'acceptació o no de la baixa sol·licitada és facultat de l'empresa.

Capítol 7 Retribucions

Article 16

Sistema retributiu

El sistema retributiu de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya es compon d'un salari de conveni que s'estableix en l'article 17 i un complement salarial que es defineix en l'article 18.

Article 17

Salari de conveni

El salari de conveni s'estableix per grups professionals i per a cadascun d'aquests fixa un salari de conveni anyal que s'indica en la taula següent:

GP: grup professional; IE: import 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

L'increment salarial que s'aplicarà a aquesta taula durant la vigència del present Conveni col·lectiu, és el següent:

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

En el quadre d'incrementos queda establert l'augment d'un 1% per a cadascun dels anys 2006, 2007, 2008, 2009 i 2010, per mesures de productivitat que el compensen referenciades a l'article 68.

A partir de l'any 2006, i cadascun dels anys de vigència del Conveni, s'estableix un increment addicional del 0,50%, amb motiu de l'evolució tecnològica (implantació mesures APS, reorganització de tallers, instal·lacions fixes, etc., implantació dels mòduls informàtics de SAP, Pla d'estacions, etc.) que ha possibilitat mesures d'organització del treball materialitzades mitjançant la negociació col·lectiva, i que han comportat, fins ara, una important contenció de la plantilla actual, així com la seva repercussió durant la vigència del Conveni.

El salari de conveni establert en la taula anterior es distribuirà en un salari mensual i unes gratificacions extraordinàries, que tot seguit s'indiquen:

- Salari mensual: el seu import serà el que resulti de dividir, en cada cas, el salari de conveni anyal, entre 15.
- Gratificacions extraordinàries: s'estableixen 6 gratificacions extraordinàries per un import igual a la

meitat del salari mensual, i que es percebran conjuntament amb el salari mensual en els mesos de febrer, abril, juny, agost, octubre i desembre.

A tots els efectes del càlcul de les pagues extres el període de meritació serà el dels 2 mesos naturals anteriors al del cobrament.

La paga extraordinària del mes de desembre i el salari mensual d'aquest mes s'abonarà el dia 21 de desembre de cada any.

A l'efecte d'inclusió en la negociació d'un pròxim Conveni col·lectiu, s'estudiarà la possibilitat d'abonar el salari anual en 12 mensualitats, prorratjant en aquestes mensualitats les pagues extraordinàries.

Article 18

Complement salarial

a) Es mantenen els complements salarials derivats de l'aplicació del Conveni 2001-2004 per aquells i aquelles agents que així ho tinguin acreditat.

b) Així mateix, s'estableix per als agents de nova incorporació un complement salarial segons la taula següent, que es començarà a abonar en el moment d'acomplir el treballador/a 4 anys de permanència en l'empresa:

G: grup; C: complement salarial noves incorporacions, import 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 data de signatura d'aquest Conveni 2005-2010 no té complement salarial, passarà a percebre'l en les dates que tot seguit s'indiquen i d'acord amb els següents criteris:

1 de gener de 2005 per als agents que hagin ingressat durant els anys 1997, 1998, 1999, 2000 i primer trimestre de 2001.

1 de gener de 2006 per als agents que hagin ingressat a partir del segon trimestre de 2001 i durant tot l'any 2002. Per als/les agents que hagin ingressat durant el 2003 i en endavant, en acomplir-se els 4 anys de permanència en l'empresa.

Aquest complement salarial tindrà la mateixa revaloració anual que la que s'estableix per al salari de conveni.

Article 19

Complement d'homogeneïtzació salarial

Els imports corresponents al complement d'homogeneïtzació salarial són els que es fixen segons la taula següent, en euros:

Grup	Any 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 cas dels/de les agents que tenen acreditat el complement salarial que es fixa en l'article 18, tindran en aquest concepte la mateixa progressió percentual establerta en l'anterior taula, per la determinació del seu complement d'homogeneïtzació salarial. Els criteris d'abonament seran els mateixos que venien regint en el Conveni 2001-2004.

Aquests imports es reflecteixen en el seu còmput anual, i la seva forma d'abonament serà per anys vençuts en sisenes parts que s'abonaran bimensualment en els mesos de gener, març, maig, juliol, setembre i novembre.

Article 20

Assignació a grup i/o subgrup per ascens

Quan hi hagi una promoció, les persones s'incorporaran al nou grup i/o subgrup en el salari de la taula de referència, i mantindran els seus complements personals.

Article 21

Funcions de superior grup i/o subgrup professional

Quan es realitzin funcions de superior grup i/o subgrup professional, i sense que en cap cas tingui caràcter consolidable, s'abonarà per aquest concepte la diferència existent entre el salari de conveni que tingui assignat l'agent i aquell que li correspondria, per les funcions o tasques que efectivament realitzi.

Per al càlcul d'aquesta diferència, es tindrà en compte la part proporcional corresponent al període de vacances.

En el cas de cobertura d'un lloc de treball de grup superior, per un temps inferior al mínim de 4 hores, però sent aquesta cobertura ocasionada per la substitució de treballador/a en reducció de jornada, també es percebrà la proporcionalitat que pertorqui.

Article 22

Dietes

a) La quantia de la dieta íntegra per a tot el personal es fixa en 17,59 euros diaris per als diferents grups professionals.

L'import de la dieta es distribuirà de la forma següent: un 45% per cada un dels àpats principals i el 10% per pernoctar.

S'acreditarà la dieta del dinar i del sopar, quan l'agent perllongui la seva jornada en més d'1 hora fora de la seva residència o lloc habitual de treball, o bé hi torni després de 2 hores de finalitzada aquesta, i es computaran els viatges sense servei com a hores prorrata.

En els casos de prolongació per causes de força major, tindrà dret a la dieta del dinar o sopar, quan l'agent perllongui la seva jornada més d'1 hora.

b) L'absència de transport públic en certes hores del dia, juntament amb altres problemàtiques per a la mobilitat del personal que hi són associades per poder complir amb regularitat el seu inici o finalització del treball, es compensen mitjançant l'import i les condicions que s'indiquen tot seguit:

1. Torns matinals que s'iniciïn abans o igual de les 5.30 hores o torns de tarda que finalitzin entre les 23.00 i les 23.59 hores percebran la quantitat de 4,00 euros, des de l'1 de juliol de 2005.

2. Torns de tarda que finalitzin a partir de les 00.00 hores i venien cobrant aquest concepte com a canvi de torn, percebran la quantitat de 6,27 euros.

3. A partir de l'1 de gener de 2006, les 2 situacions anteriors quedaran igualades al preu del punt 2.

L'import serà abonat per dia efectivament treballat, en el concepte de nòmina, dieta mobilitat.

Capítol 8

Jornada i descans

Article 23

Jornada laboral

Queda establerta com a norma general per al personal comprés en aquest Conveni una jornada laboral de 1.648 hores anuals, distribuïdes en una jornada mitjana de 8 hores diàries, tot i que també pugui fluctuar entre les 7.15 h i les 8.45 h, en 206 dies de treball a l'any, llevat de les situacions de millor dret. En qualsevol cas, aquests

límits seran susceptibles de modificació per acord entre les parts, i es respectarà la jornada anual establerta. Com a desenvolupament del que disposa el Reial decret 1561/1995, s'estableix que:

- a) El descans mínim entre jornades serà de 10 hores.
- b) En la jornada màxima de 12 hores, s'inclouran també a efectes de còmput, però no de cobrament, els descansos intermedis.
- c) S'integren com a computables, dintre de la jornada efectiva, els temps de reserva i espera, per això el personal d'aquests torns estarà a plena disposició del servei.

Durant la vigència del Conveni, la jornada laboral serà la següent:

Any	2005	2006	2007	2008	2009	2010
	1.648 h	1.632 h	1.624 h	1.608 h	1.600 h	1.592 h
	206 dies	204 dies	203 dies	201 dies	200 dies	199 dies

Aquesta nova jornada laboral s'adequarà, pel que respecta a l'organització del treball de cada àrea, segons els acords que s'assoleixin en les comissions de seguiment que s'estableixen a l'acord primer de l'Acta annexa. És per això que la Comissió de Seguiment que ha de donar regulació definitiva a la jornada de tècnics/tècniques i administratius/ives, haurà de partir d'un repartiment de dies feiners/any diferent al reflectit, a títol il·lustratiu, en aquest article.

Article 24

Treball en cap de setmana i festivitats especials

Els plusos que a continuació s'indiquen seran abonables proporcionalment al treball realitzat i sempre que el torn comenci en dissabte, diumenge, festiu o festiu especial.

1. Cada agent percebrà un plus segons les quanties que s'indiquen en la taula següent, per cada diumenge o festiu en què presti servei.

2. Cada agent percebrà un plus segons les quanties que s'indiquen en la taula següent, per cada dissabte en què presti servei. Aquest nou plus s'aplicarà a partir de l'1 de juliol de 2005.

3. Cada agent percebrà un plus segons les quanties que s'indiquen en la taula següent, pels dies de Nadal, Sant Esteve, Any Nou, Reis, el primer dilluns de Pasqua i la festivitat de l'1 de maig, en el cas que s'estableixin festius segons el calendari laboral.

PF: plus diumenge i festiu, en euros; PD: plus dissabte, en euros; PE: plus festiu especial, en euros; (*) augment IPC.

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

La percepció d'aquests imports no podrà ser mai acumulable. No obstant això, quan en una jornada de treball coincideixin més d'una de les característiques indicades, l'agent percebrà l'import que li sigui més favorable dels que, per aquell dia, fossin d'aplicació.

Article 25

Plus de nocturnitat

El personal que treballi entre les 22 hores i les 6 hores del dia següent percebrà durant tots els anys de vigència d'aquest Conveni el plus de nocturnitat per import de 1,80 euros per hora.

Els/les agents adscrits a torns nocturns percebran també l'esmentat plus en el període de vacances.

Article 26

Treball a torns

El personal adscrit a treball a torns estarà subjecte a una rotació normal d'aquests que li permeti gaudir dels descansos corresponents. Es procurarà que després del torn de nit es realitzin els descansos propis del període.

Article 27

Plus de canvi de torn

Quan la prefectura modifiqui temporalment o accidentalment el torn de treball habitual de matí, tarda o nit d'un agent per necessitats del servei, se li abonarà, a més del plus de nocturnitat en el supòsit que escaigui, la quantitat de 6,27 euros diaris en concepte de plus de canvi de torn. També la percebran els agents que estiguin adscrits a torn central o jornada partida, quan el canvi sigui a torn nocturn.

S'exceptua de la percepció del plus de canvi de torn el personal que hagi sol·licitat el canvi a la seva respectiva prefectura.

En els casos de suplències generals, l'agent quedarà adscrit al nou torn, fins que es reincorpori al seu torn habitual, cosa que tindrà lloc quan es produeixi el descans.

Durant aquesta situació provisional, fins al dit descans, es percebrà aquest plus.

Article 28

Descans Àrea de Manteniment

En els torns de treball del personal d'ofici de l'Àrea de Manteniment, la durada dels quals sigui superior a 6 hores ininterrompudes, s'abonaran 30 minuts de descans a preu de l'import de l'hora prorrata vigent en cada moment segons l'article 31 d'aquest Conveni. Aquest import és abonat per l'empresa en no poder garantir la celebració efectiva del descans mínim. En qualsevol cas, els 30 minuts indicats es consideren, a efectes de còmput, temps de treball efectiu, i el treballador/a haurà d'estar a disposició de l'empresa. Aquest plus s'aplicarà a partir de l'1 de juliol de 2005.

Article 29

Brigada de socors

Els agents que participin en els treballs de rescat produïts per accidents, descarrilaments o circumstàncies similars derivades de força major, així com aquells que s'hagin de desplaçar al lloc dels fets i romandre-hi durant la realització dels esmentats treballs, percebran una prima en les condicions i quanties següents:

Quan els treballs comencin dintre de la jornada i s'allarguin: 11,48 euros.

Si els treballs comencen fora de la jornada: 22,93 euros.

Si els treballs comencen en dia festiu: 31,58 euros.

Sens perjudici de les hores extraordinàries i altres conceptes que siguin procedents per prolongació de jornada. Es tindrà dret a la prima de fora de jornada en el cas que el 75% del temps invertit en els treballs es realitzin fora de l'horari que tingui assignat cada agent.

La percepció d'aquestes quanties no serà procedent per a aquells agents que estiguin adscrits als grups de reserva d'avaries i accidents, encara que estiguin inclosos en aquestes brigades, quan siguin requerits a participar-hi, durant el temps que estiguin de reserva.

Article 30

Modificació de descansos

Quan per necessitats de servei s'ajorni algun dels descansos establerts en els calendaris anuals, l'empresa abonarà una quantitat de caràcter indemnitzador de 100,00 euros durant la vigència del present Conveni, i quedarà obligada a atorgar un descans compensatori dintre del termini dels 4 mesos següents.

Aquest descans compensatori s'establirà de mutu acord entre les parts, compensant laborable per laborable i festiu per festiu. Aquest apartat es regirà en els TD que es realitzin a partir del mes de juliol de 2005.

La indemnització per modificacions de descansos establerta en aquest article es mantindrà mentre les condicions del grup 3 de contractació (atès que l'Àrea de Producció és la més afectada per aquesta regulació) permetin la flexibilitat dintre de l'organització del treball, d'acord amb les normes que regulen al citat col·lectiu, i que són vigents en el moment de la signatura d'aquest Conveni.

Article 31

Regulació d'hores extres i d'hores prorata

1. A causa de l'especial naturalesa de l'activitat que es porta a terme en aquests centres de treball, les hores extres tenen totes la consideració d'estructurals, d'acord amb l'Ordre ministerial d'1 de març de 1983. Especialment es destaquen com a tal les que a continuació es detallen:

- a) Les que es realitzin per aplicació del Reial decret 1561/1995, o norma reglamentària que el substitueixi.
- b) Les que excedeixin de les previstes en el gràfic del personal de trens, conducció i intervenció en ruta.
- c) Les que per excés sobre la jornada legal es concedeixin per a les operacions de prendre i deixar el servei.
- d) Les que es realitzen per compliment d'un torn normal del personal adscrit a les àrees de Producció, Instal·lacions Fixes, Trens i Equipaments i Sistemes, segons els quadres aprovats.

De comú acord entre les parts, les hores extres que es realitzin, de les indicades en l'apartat b) anterior, podran ser compensades per hores de descans. En l'àrea de Producció aquesta compensació es farà per jornades completes.

2. Es consideren hores extraordinàries motivades per circumstància de força major, especialment les següents:

- a) Les derivades d'assistència a descarrilaments i accidents.
- b) Les motivades per haver de reparar material de tracció i mòbil, com també instal·lacions, derivades d'accidents i descarrilaments.
- c) En general, les motivades per circumstàncies impossibles de preveure o que previstes fossin inevitables, produïdes des de fora per forces naturals o per actes de terceres persones.
- d) Les necessàries per períodes punta de producció, absències imprevistes o canvis de torn.

Quan es realitzin hores extres per necessitats empresarials o de servei, la compensació per descans es realitzarà per voluntat del treballador.

Els imports dels diferents tipus d'hores són els següents:

GP: grup professional; HE: import hora extraordinària en euros; HF: import hora força major en euros; HP: import hora prorrata 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
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 els referits imports són compresos els càrrecs legals que són procedents i qualsevol altre guany que legalment pugui correspondre, perquè s'han computat els imports indicats a més alt preu del que reglamentàriament correspon.

Es continuarà amb la política d'empresa dirigida a procurar la reducció progressiva del volum d'hores extres arreu de l'empresa, d'acord amb les necessitats d'organització del treball.

Capítol 9 Vacances

Article 32

Gratificació de vacances

El personal que realitzi les vacances fora dels mesos d'estiu (juliol, agost i setembre) percebrà una gratificació única per quantia de 314,29 euros, sempre que es faci per obligació imposada per la prefectura corresponent.

Article 33

Durada de les vacances

El personal de l'empresa tindrà dret a gaudir de 28 dies feiners de vacances anuals, respectant sempre situacions de millor dret.

Als efectes de còmput, es consideren feiners tots els dies de l'any excepte els diumenges i festius reconeguts en el calendari laboral promulgat per la Generalitat de Catalunya.

No obstant això, en aquells serveis amb sistemes de treball per torns, els dies computats com a festius en el període de vacances més els dissabtes que comprèn aquest període es

tindran també en compte per al còmput anual de descansos que corresponguin segons el calendari aprovat.

El gaudiment de les vacances s'efectuarà per mesos naturals, i l'excés que pugui resultar es realitzarà en els períodes de Setmana Santa o Nadal. El conjunt d'aquestes festes s'establirà en el mateix moment en què es fixin els calendaris anuals.

Capítol 10

Trasllats i canvis de residència

Article 34

Trasllats de residència

En els casos derivats de modificació de plantilla per causes tecnològiques, organitzatives, canvis de condicions de treball o millora i racionalització del servei, s'aplicaran les normes següents:

Les places vacants que no s'amortitzin sortiran a concurs de trasllat establert en la prioritat primera de l'article 9 d'aquest Conveni col·lectiu.

A aquest concurs s'hi podran presentar també agents sobrants d'altres grups professionals superiors i seran peticions preferents en igualtat de condicions els agents pertanyents al grup professional superior, i, en el supòsit d'igual grup professional, la de l'agent de la línia on es produeixi la vacant.

En el supòsit que cap d'aquests agents sol·liciti la plaça vacant, aquesta serà coberta amb caràcter forçós per l'agent o els afectats que tinguin el seu domicili particular més proper a la residència oficial de la vacant, i que reuneixi els requeriments d'aptitud i característiques de personalitat necessàries per al desenvolupament de les funcions.

L'empresa podrà treure a concurs, segons el que estableixen les prioritats segona i tercera de l'article 9, aquelles vacants que no hagin estat cobertes per trasllat segons el que s'ha regulat en els apartats anteriors.

Finalment, si no existeixen sol·licituds del personal afectat per a la participació en el concurs de provisió de vacants, o ha quedat desert aquest per unes altres causes, l'empresa podrà designar entre aquest personal, amb caràcter forçós, la persona o les persones més adequades per cobrir la plaça, i li facilitarà el reciclatge professional que correspongui.

Article 35

Indemnitzacions previstes

Quan es produeixi un canvi de línia però no de residència, l'agent o els agents afectats no tindran dret a cap indemnització.

Tampoc no causarà dret a indemnització la cobertura d'aquelles vacants que comportin la promoció dels agents. No obstant això, si com a conseqüència del canvi l'agent es veu obligat a canviar de domicili, tindrà dret a la concessió del préstec d'habitatge, amb caràcter preferent.

Quan es produeixin canvis o trasllats forçosos que comportin un canvi de residència oficial o dependència, i l'agent afectat efectui el canvi de domicili a la residència on ha de realitzar les noves funcions, causarà dret a la indemnització alçada de 9.030,00 euros, incrementades en un 20% per cada familiar al seu càrrec, i anirà a càrrec de l'empresa el transport d'utilitatge i mobiliari.

Tindran dret a la concessió de préstec d'habitatge, amb caràcter preferent, els agents traslladats segons el que figura regulat en el paràgraf anterior.

Quan es produeixin canvis o trasllats forçosos a una residència diferent i l'agent afectat no modifiqui la del seu domicili a la del nou lloc, causarà dret solament a les indemnitzacions que s'indiquen a continuació:

a) Quan entre la residència oficial i la de la plaça a cobrir la distància sigui igual o inferior a 10 km, s'abonarà una indemnització de 1.034,00 euros.

b) Quan la distància entre les dues residències esmentades estigui compresa entre més de 10 km i igual o inferior a 20 km, els agents afectats percebran una indemnització de 2.584,00 euros.

c) Quan la distància estigui compresa entre més de 20 km i igual o inferior a 30 km, la indemnització serà 5.032,00 euros.

d) Quan la distància sigui superior a 30 km, es percebrà la indemnització de 9.030,00 euros.

No seran procedents aquestes indemnitzacions quan el canvi de residència oficial suposi coincidència d'aquesta amb la particular de l'agent.

Els trasllats voluntaris incentivats que es realitzin a l'empara d'aquest article seran convocats mitjançant circular expressa, en la qual haurà de constar amb claredat aquest incentiu, i no s'estendrà en cap cas als agents traslladats o promoguts com a conseqüència de les circulars de concurs de trasllats i ascensos previstos per a la normal cobertura de vacants.

Article 36

Concessió d'habitatge

La concessió d'habitatges és temporal.

Quan un agent ocupa un habitatge concedit per l'empresa, adquireix el compromís d'abandonar-lo en la data que prèviament s'hagi determinat, i deixar-lo en les mateixes condicions d'habitabilitat en què se li'n va fer entrega ja que, en cas contrari, haurà de fer front a les despeses que ocasioni la seva reparació.

Totes les cessions d'habitatges que faci FGC als treballadors (siguin o no propietat de l'empresa) són conseqüència del contracte laboral; motiu pel qual la baixa en l'empresa del treballador donarà lloc a la finalització immediata del dret a l'ús de l'habitatge.

En concedir un habitatge a un agent de FGC, l'empresa no contreu cap classe de compromís, i no pot ésser objecte de reclamació el desnonament, bé sigui per conveniència del servei, bé perquè FGC entén que així cal, d'acord amb les normes vigents per a la conservació, l'ordre i la policia d'aquests edificis.

Els treballadors que disposin de l'ús d'un habitatge cedit per l'empresa no podran, sota cap concepte, arrendar-lo, cedir-lo o alterar-ne en cap mesura l'ús en favor d'altres. El canvi normatiu sobre la concessió d'habitatges que significa aquest Conveni no afectarà aquells agents que gaudien de les cessions fetes amb anterioritat a l'entrada en vigor del present text.

Els agents estaran obligats a desallotjar els habitatges de FGC quan siguin requerits per fer-ho en qualsevol dels casos següents:

- a) Quan siguin traslladats a unes altres residències (llevat que el canvi de funcions sigui per reestructuració, o modificació de condicions laborals).
- b) Quan cessin per qualsevol causa en el servei actiu de FGC.
- c) Per necessitats o reestructuració del servei (llevat que el canvi de funcions sigui per reestructuració o modificació de condicions laborals).

El termini per desallotjar l'habitatge serà de 2 mesos, al cap dels quals, sigui quin sigui el servei al qual pertanyi l'agent, correspondrà a la Prefectura d'Obres disposar, si així aquell ho desitja, que siguin dipositats els seus mobles en un magatzem de FGC, o facilitar-li gratuïtament un altre magatzem particular on dipositar-los, fins a un termini de 3 mesos.

Capítol 12

Serveis socials

Article 37

Ajuda a disminuïts físics i psíquics

Es fixa en 213,67 euros mensuals l'ajuda per aquest concepte, per als esposos/oses i per als fills que pateixin incapacitat total o absoluta, que no realitzin treball remunerat de cap classe i que estiguin a càrrec de l'agent, com també aquells casos que requereixin la realització de cursos d'ensenyament especialitzat per a disminuïts, durant el temps que aquests durin i amb la comprovació prèvia dels serveis mèdics que designi la Direcció.

Article 38

Ajuda d'estudis

S'estableix un fons d'ajuda d'estudis per al vigent Conveni en la quantia de 14.912,286 euros per a cada un dels anys de vigència del Conveni, destinat a despeses d'estudis que realitzin els mateixos treballadors (per matrícula, classes, llibres d'estudi, etc.) en ensenyaments relacionats directament amb les tasques que l'agent realitzi a FGC i en els ensenyaments que tinguin menys o cap relació amb aquesta activitat, per a despeses de matrícula segons s'especifica en l'apartat b).

La Comissió Social a aquest respecte establirà mitjançant acord previ el que es consideren estudis relacionats directament, o de menys o cap relació, amb les tasques que desenvolupen els/les agents. Posteriorment, a la vista de la documentació presentada cada any, es procedirà a distribuir el fons de la forma següent:

a) El 80% del fons per a estudis del primer grup amb un màxim de 532,629 euros per a aquells agents que hagin superat el curs, fins a 399,474 euros per als agents que hagin superat el 50% de les matèries i fins a 199,732 euros per als supòsits en què superin matèries en un percentatge de menys del 50%.

b) El 20% restant, per a despeses de matrícula en centres homologats o en centres no homologats quan es realitzin estudis de mecànica, electricitat, electrònica i idiomes anglès o francès, als quals es refereix el segon grup, fins a un màxim de 266,309 euros per als agents que superin la totalitat del curs, fins a 199,732 euros per als agents que superin el 50% de les matèries i fins a 166,443 euros per als supòsits en què superin matèries en un percentatge inferior al 50%.

En el supòsit que un cop s'hagi efectuat el repartiment de les quantitats a les quals es fa menció en els apartats a) i b), falti en algun d'ells una quantitat econòmica per poder atendre el total que correspon de les quantitats sol·licitades, podrà cobrir-se amb el que sobra, si existís

en l'altre grup, un cop assignades les quantitats corresponents.

La Comissió Social, d'acord amb els criteris establerts anteriorment, procedirà a la fixació de les quantitats a pagar als agents sol·licitants.

Article 39

Ajuda a pensionistes

S'estableix una quantitat única, i com a ajuda a pensionistes, per l'import de 82.017,545 euros, del total del qual s'abonarà la quantitat necessària per sufragar l'ajuda a disminuïts/ïdes físics i psíquics, fills de pensionistes, en els mateixos termes que per als fills del personal en actiu.

Article 40

Ajuda social

S'estableix la quantitat de 7.828,948 euros anuals destinada a sufragar necessitats imprevistes, greus i d'urgent necessitat, que siguin plantejades pels agents en actiu, pensionistes, derivades de situacions de llarga malaltia, intervencions quirúrgiques, accidents, naixements o unes altres situacions d'anàloga naturalesa.

Aquest fons serà administrat pel Comitè d'Empresa, que en disposarà mitjançant firma autoritzada del president i secretari del Comitè.

Així mateix, quan a judici del Comitè d'Empresa existeixin causes no incloses en el primer paràgraf però que es consideri que mereixen ajuda, ho comunicarà a l'empresa, mitjançant petició fonamentada per a la seva aprovació, sense la qual no es podrà atorgar ajuda.

El fons, inicialment, es dotarà amb la quantitat de 601,01 euros, de les quals cada pagament que s'efectuï s'haurà de comunicar prèviament a l'empresa, indicant-hi les causes que motivin la petició. Una vegada adjudicada la quantitat inicial, i successivament, s'aniran transmetent al fons les quantitats equivalents fins a la quantia total establerta en el primer paràgraf.

Trimestralment, el secretari del Comitè d'Empresa justificarà documentalment davant de l'Àrea de Personal i Processos d'Organització la correcta administració dels recursos del fons.

El Comitè d'Empresa no podrà destinar aquest fons, en cap supòsit, a subvencionar qüestions del mateix Comitè i, en general, quan no sigui emprat per a les finalitats a què es refereixen els paràgrafs anteriors.

Article 41

Ajuda cultural i recreativa

S'estableix la quantitat de 18.640.355 euros destinades a l'organització de qualsevol tipus d'activitats culturals, esportives i recreatives, que no podran ser destinades a personal aliè a l'empresa i seran gestionades per l'entitat sense ànim de lucre que FGC designi, llevat d'un import de 5.219.298 euros que gestionarà la Comissió Social. En el supòsit que en finalitzar l'any existeixi qualsevol quantitat pendent, es remetrà a l'esmentada associació per a la seva gestió conjunta amb el fons restant.

Del referit fons es destinarà la quantitat de 4.473,689 euros a activitats culturals i 8.947,367 euros per a activitats esportives o recreatives.

Article 42

Comissió Social

La gestió de les ajudes socials es portarà a terme a través d'una Comissió Social composta per 5 representats de la representació dels treballadors i un màxim de 3 membres designats per la Direcció de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya que actuaran col·legiadament.

Article 43

Protecció integral contra la violència de gènere

D'acord amb allò que disposa la Llei orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, i amb l'objectiu de col·laborar en l'adequada protecció de les víctimes de violència de gènere, en aquesta matèria s'acorda el següent:

Aquelles persones treballadores que acreditin disposar d'ordre judicial de protecció, per ser víctima de violència de gènere, a la vista dels drets que la citada Llei orgànica els atorga sobre la modificació de les seves condicions laborals, podran acordar amb l'empresa aquelles modificacions dels seus horaris laborals, reduccions de jornada amb la corresponent reducció salarial, recol·locació quant a mobilitat geogràfica, que siguin adients per pal·liar la seva situació personal en aquell moment, sense perjudici d'aquells altres aspectes (com la suspensió del contracte) que atorga l'esmentada Llei.

L'empresa procurarà adaptar les condicions laborals de les persones treballadores pels motius indicats, i intentant alhora afectar el menys possible els drets de terceres persones (drets dels altres treballadors/ores).

Capítol 13

Avançaments i préstecs

Article 44

Préstecs d'habitatge

Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya gestionarà a través de les caixes d'estalvis la concessió de préstecs als seus agents en la quantia de 6.000,00 euros per un import màxim per a aquest any de 132.000,00 euros i anirà a càrrec de l'empresa el cost dels interessos.

Les quantitats concedides seran retornades en 50 mensualitats.

La concessió d'aquests préstecs és discrecional i es portarà a terme als agents de cada àrea de forma proporcional a la plantilla de cadascuna, i a aquest efecte serà preceptiu l'informe de la representació dels treballadors.

S'estableixen com a situacions de concessió amb caràcter preferent les següents:

- a) Trasllats de residència per raó del lloc de treball a l'empresa.
- b) Desnonament.
- c) Adquisició de l'habitatge on visqui l'agent en règim de lloguer en els supòsits de venda pel propietari.
- d) Motius familiars, com ara contreure matrimoni, família nombrosa, viure en el domicili dels pares, etc.

Per requeriment de l'entitat concessionària, l'agent beneficiari haurà de domiciliar la seva nòmina en l'esmentada entitat concessionària, per poder gaudir del dret a la concessió.

Per al primer any de vigència del Conveni, els préstecs indicats s'abonaran per operacions de compra realitzades amb posterioritat a l'any 2003, per al segon any de vigència per operacions realitzades amb posterioritat a l'any 2004, i així successivament.

La concessió d'aquests préstecs a conseqüència de dades no ajustades a la realitat donarà lloc a una sanció i a la devolució de l'import del préstec, els interessos i les altres despeses abonades per l'empresa.

Article 45

Préstecs

Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya destinarà un fons de 96.000,00 euros per a la concessió de préstecs que puguin sol·licitar els agents per diversos motius. L'import màxim d'aquests préstecs serà de 2.400,00 euros i el seu reintegrament es realitzarà, com a màxim, en 24 mensualitats.

Les peticions hauran de fonamentar-se en alguna necessitat imprevista, i s'estimaran així les derivades de malaltia o d'intervenció quirúrgica de l'agent o dels seus familiars,

infantament de l'esposa, abonament de matrícula o adquisició de llibres d'estudi, despeses extraordinàries motivades per compra de mobles, etc., com també per a la reparació dels seus habitatges en cas de sinistre o necessitat urgent.

No es donarà curs a cap petició de préstec fins al cap de 3 mesos d'amortització de l'anterior, excepte en situacions de molt acreditada necessitat.

Capítol 14 Jubilació

Article 46

Jubilació forçosa

La jubilació forçosa a Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya tindrà lloc en complir l'agent 65 anys. No obstant això, per a les categories establertes en l'article 3 del Reial decret 2621/1986 o en la disposició que el substitueixi, d'integració dels treballadors ferroviaris en el règim general, aquesta edat es reduirà proporcionalment als anys de bonificació per treballs especials.

Durant la vigència del Reial decret 1194/1985, de 17 de juliol, la jubilació forçosa tindrà lloc, per a tots els grups professionals, en complir els agents 64 anys, en les condicions establertes en la citada disposició.

En tot cas, quedaran excloses de la jubilació forçosa que es regula en aquest capítol les situacions de treballadors que no reuneixin el període mínim de manca per al reconeixement de la pensió de jubilació.

Article 47

Jubilació parcial

Les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu manifesten la seva voluntat d'avançar en l'aplicació de la jubilació parcial i el contracte de treball de relleu, regulats en la normativa laboral vigent.

En aquest sentit, durant la vigència del Conveni col·lectiu ambdues parts, en el si de la Comissió de Seguiment (que es reunirà durant el primer trimestre del 2006), estudiaran les condicions que facin possible la seva aplicació, tenint en compte tant la seva adaptació a l'organització del treball de la nostra empresa com la possible afectació als drets de terceres persones.

Capítol 15

Antiguitat

Article 48

Premis d'antiguitat

S'estableix un premi d'antiguitat o de permanència, que es concedirà d'ofici, consistent en l'abonament d'una quantitat única de 1.953,29 euros, en complir l'agent, durant aquest exercici, 25 anys de servei.

Excepcionalment, aquest premi serà també abonable (en la proporcionalitat que pertorqui) en el cas d'un treballador/a que passi a situació de jubilació, tenint acreditats en aquell moment un mínim de 23 anys d'antiguitat en l'empresa. S'aplicarà a partir del moment de la signatura d'aquest Conveni.

En les funcions en què les edats mínimes de jubilació forçosa siguin inferiors als 65 anys, en aplicació de l'article 3 del Reial decret 2621/1986, els anys de servei inclosos en aquest apartat li seran deduïts en el mateix nombre que els que es comprenen entre l'edat de jubilació i els 65 anys.

La quantitat indicada en aquest article experimentarà el mateix increment que el salari de Conveni.

Capítol 16

Viatges

Article 49

Carnets

Els agents tindran dret a carnet ferroviari i els pensionistes a carnet de viatges. També tindran dret a carnets de viatges per a familiars, els següents:

- a) El cònjuge de l'agent o del pensionista que convisqui amb ells.
- b) Els fills de l'agent o del pensionista, de menys de 23 anys, que convisquin amb l'agent així com els majors d'aquesta edat que tinguin reconeguda una situació d'incapacitat o que depenguin econòmicament de l'agent, prèvia justificació de la situació de dependència o de la incapacitat.
- c) Pares d'agent o de pensionista, que convisquin amb ell i al seu càrrec.
- d) Els germans de menys de 23 anys, solters, que convisquin amb l'agent i al seu càrrec.
- e) La vídua o vidu de l'agent o pensionista, mentre continuï en la situació de viduïtat.
- f) Els orfes d'agent o pensionista, que reuneixin els requisits anteriorment ressenyats en els apartats b).

g) La persona que convisqui amb l'agent sense ésser cònjuge, tot i que treballi, quan reuneixi els requisits (com a parella afectiva de l'agent) segons els acords interns assolits en l'empresa a tal efecte. És incompatible aquest dret amb el reconegut en l'apartat a) d'aquest article.

Cadascun dels tipus de carnet ferroviari i de viatges causaran els drets reconeguts per Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya o per les empreses amb les quals existeixin convenis establerts a aquest efecte.

Article 50

Gratuïtat amb altres empreses de caràcter públic
Es prosseguiran les negociacions amb la UIC per aconseguir els mateixos drets amb RENFE a nivell internacional.

Capítol 17

Seguretat Social

Article 51

Ajuda de protecció a la família
S'estableix una prestació mensual de protecció a la família, a favor dels fills d'agents de fins a 16 anys d'edat per import de 13,31 euros.

Article 52

Complements d'IT

Les prestacions d'incapacitat temporal per malaltia comuna amb càrrec al règim general de la Seguretat Social, seran complementades per l'empresa fins al 100% de la base reguladora de la prestació, durant tot el procés de la malaltia, sempre que els servei mèdics de l'empresa constatin la baixa laboral transitòria produïda. El Servei de Prevenció podrà realitzar aquest constatació amb els recursos interns dels quals disposi en l'empresa, o bé a través dels mitjans facultatius externs a FGC que es concertin. En aquest darrer cas, s'informarà el Comitè d'Empresa del servei de visita mèdica elegit.

En conseqüència quan FGC no pugui arribar a constatar les causes del procés d'IT, per raó imputable al treballador/a afectat, no s'abonarà el complement regulat en aquest article, informant-se, igualment, la representació dels treballadors.

Aquest complement també serà aplicable en el supòsit d'hospitalització per malaltia comuna durant el temps que duri aquest internament. En aquests casos, no cal la

constatació de la baixa per part dels servei mèdics esmentats en el paràgraf anterior.

Les prestacions d'incapacitat temporal per accident de treball que perceben els agents seran complementades fins al 100% del salari regulador durant tot el procés de l'accident, i fins al seu termini, extingint-se en tot cas, en finalitzar el termini legal de la situació d'incapacitat temporal.

Aquest complement només es farà efectiu en els casos d'accidents de treball ocorreguts durant la jornada de treball i els "in itinere" (aquests últims sempre que es justifiquin degudament).

No obstant això, en cas de produir-se més de 3 processos d'incapacitat temporal per malaltia comuna o accident de treball en el període de 12 mesos naturals, després del tercer procés s'analitzarà l'historial del treballador/a afectat, a fi de decidir si s'ha d'abonar o no el citat complement d'empresa, i la decisió es justificarà a la representació dels treballadors.

L'abonament de les pagues extres i del complement d'homogeneïtzació salarial es farà d'acord amb el temps treballat i s'exclouran d'aquest còmput els períodes en situació d'IT i maternitat.

Si el treballador/a, durant un procés d'IT, incorre en falta que pugui donar lloc a la privació de les prestacions per part de la Seguretat Social, perdrà el dret a percebre aquest complement per part de l'empresa.

Els complements citats s'extingiran, en qualsevol cas, un cop transcorregut del termini legal d'IT.

Article 53

Visites mèdiques

S'abonarà fins a un màxim de 8 hores anuals com a permís amb sou per raó de visites de medicina general o pediatria (fills/filles fins a 16 anys) de la Seguretat Social o a metges particulars.

També s'abonaran totes les visites que es facin a metges especialistes de la Seguretat Social, o bé particulars (de les especialitats de la Seguretat Social), amb el límit de 4 hores per visita, i des de la sisena. Sempre que siguin constatades pel Servei de Prevenció d'empresa. Aquesta constatació es farà dins de la jornada laboral, en cas de ser necessària. Si escau el no-abonament de les hores de visita, se n'informarà la representació dels treballadors.

El límit de 4 hores per visita es podrà ampliar en supòsits excepcionals, prèvia autorització per part de l'empresa.

S'entenen incloses dintre de les hores de visita a especialistes les visites que es realitzin com a conseqüència d'anàlisis clíniques, de visites psiquiàtriques i d'odontologia.

En tots els casos s'hauran de justificar degudament les absències.

Article 54

Assegurança de vida

El capital assegurat per a cada agent en la pòlissa de vida es fixa, per a la vigència d'aquest Conveni, en la quantia de 12.020,24 euros en cas de defunció per malaltia, defunció per accident i en els casos d'invalidesa absoluta.

Article 55

Prestacions en matèria d'ulleres

L'empresa abonarà al personal, en concepte de prestació complementària de la Seguretat Social, l'import de 107,84 euros per a ulleres amb vidres de prop o de lluny i l'import de 132,73 euros per a ulleres amb vidres bifocals o lents de contacte, que els agents necessitin per a ells mateixos i el seu cònjuge, sempre que aquest últim no percebi rendes, com també per als fills de menys de 18 anys solters i que convisquin amb l'agent.

Les quantitats a dalt indicades són imports abans de l'aplicació de l'IVA.

Excepcionalment, aquells supòsits de greus alteracions patològiques de visió ocular seran estudiats pel Servei de Prevenció, sense que, en aquests casos, siguin d'aplicació els límits econòmics indicats anteriorment.

Article 56

Accidentats en el treball

Els casos de disminució física, motivada per accident de treball en l'empresa, que origini a un agent una situació d'invalidesa permanent en els graus total o parcial per a la professió habitual, donaran dret a mantenir la vinculació en l'empresa, sempre que existeixi lloc de treball vacant amb contingut i funcions adequades tant a les disminucions que hagin donat lloc a la invalidesa, com a les aptituds professionals de l'agent.

Aquesta vinculació i el lloc de treball serà per la jornada i salari que complementin la diferència entre la pensió d'invalidesa i el salari que venia percebent el treballador/a afectat.

En el supòsit que no existeixi lloc de treball adequat, l'empresa abonarà mensualment, i fins que pugui oferir un lloc de treball, un complement per un import igual a la diferència entre la pensió aprovada i el 100% de la base reguladora de la pensió d'invalidesa reconeguda per l'Institut Nacional de la Seguretat Social.

La percepció de l'esmentat complement, com també el dret a un altre lloc de treball, s'extingiran per qualsevol de les causes següents:

Rebutjar el lloc de treball que l'empresa ofereixi. D'aquesta causa d'extinció se n'informarà el Comitè d'Empresa.

Realitzar qualsevol activitat remunerada per compte propi o aliè, independentment que aquesta doni lloc o no a alta en qualsevol dels règims de la Seguretat Social.

En complir l'edat de jubilació que reglamentàriament li correspongui.

Reconeixement posterior, per part de l'entitat gestora corresponent, d'una invalidesa permanent en grau d'absoluta o de gran invalidesa.

Capítol 18

Seguretat i salut

Article 57

Comitè de Seguretat i Salut

En compliment del Reial decret 39/1997, Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya té constituït un Servei de Prevenció propi. També es disposa d'un Servei de Prevenció extern per aquelles activitats que no es poden assumir íntegrament per l'intern.

En l'àmbit funcional del Servei de Prevenció, aquest convoca i gestiona el Comitè de Seguretat i Salut, com a substitució de l'antic Comitè de Seguretat i Higiene establert fins ara, i en compliment de la Llei 31/1995 i de la seva normativa de desenvolupament (Reial decret 39/1997), es constitueix el Comitè de Seguretat i Salut.

No obstant això, la composició del Comitè i la continuïtat del de Seguretat en la Circulació podran seguir com fins ara, amb el benentès que caldrà que els representants dels treballadors nomenin, en ordre a la legislació vigent, 5 delegats de prevenció que seran els que tindran les garanties previstes per la Llei per a aquestes figures.

Per tant, la composició d'aquests comitès serà paritària i la seva presidència serà exercida pels càrrecs directius que designi la Direcció de l'empresa. Es compondrà de 12 membres, dels quals 6 seran representants de l'empresa i els altres 6 seran designats per les seccions sindicals amb representació en el Comitè d'Empresa i signants del Conveni col·lectiu.

S'estableix un procediment d'urgència per a aquelles situacions que, a judici de la meitat dels membres del Comitè corresponent, suposin un greu perill per a la integritat o la salut dels agents. En aquest cas, les

resolucions adoptades per majoria tres quarts seran vinculants per a la Direcció.

Se celebraran reunions mensuals alternatives del Comitè de Seguretat i Salut, i del de Seguretat en la Circulació. El mes de gener s'iniciarà el Comitè de Seguretat i Salut, a excepció del mes de juliol, en què es convocarà una reunió mixta d'ambdós comitès, i agost, en què no es portarà a terme per període de vacances.

De les reunions de cadascun dels comitès, se'n farà una acta.

Si durant la vigència d'aquest Conveni es publica alguna norma, legal o reglamentària, que derogui o modifiqui la Llei de prevenció de riscos laborals, es crearà una Comissió que adaptarà el contingut d'aquest article a la nova regulació, amb la finalitat, entre altres, d'aconseguir una major prevenció d'accidents de treball.

A petició de qualsevol de les parts, el Comitè de Seguretat en la Circulació es reunirà amb caràcter extraordinari per tractar els temes que pel seu caràcter urgent no es puguin posposar a la propera reunió ordinària.

Capítol 19

Premis, faltes i sancions

Article 58

Premis, faltes i sancions

Una comissió mixta i paritària elaborarà un Reglament de premis, faltes i sancions que refundrà la normativa prevista al Reglament nacional de treball de ferrocarrils d'ús públic no integrats a RENFE i la prevista en el Reglament sancionador de la Direcció General de Transports, i establirà els criteris de participació de la representació sindical al procediment.

El dit estudi es presentarà a la Comissió de Seguiment d'aquest Conveni per a la seva aprovació. Mentre no sigui aprovat per la Comissió, seran d'aplicació les normes anteriors.

Capítol 20

Drets sindicals

Article 59

Delegats/ades sindicals

S'autoritza la designació de 2 delegats sindicals per cada una de les centrals sindicals que hagin superat el 10% de

vots en les últimes eleccions sindicals, que es distribuïran paritàriament a cada línia ferroviària.

Les funcions d'aquests delegats seran les de representar i de defensar els interessos del sindicat i podran assistir a les reunions convocades pel Comitè d'Empresa.

Disposaran d'un còmput de 40 hores mensuals amb càrrec a les hores reconegudes a cada secció sindical.

Article 60

Drets sindicals

Es respectaran les garanties i els drets sindicals recollits en actes d'acord bilaterals, entre cada secció sindical i la representació de la Direcció de l'empresa, mentre aquests es trobin en vigor segons la seva pròpia regulació.

En cas però de no existir acord exprés en aquesta matèria, serà d'aplicació la normativa legal vigent sobre drets sindicals i crèdit horari.

Article 61

Cànon de negociació col·lectiva

D'acord amb l'article 11 de la LOLS, s'estableix un cànon de negociació col·lectiva de 36,06 euros com a despeses de gestió dels sindicats representats en la Comissió Negociadora del Conveni. Aquest import s'abonarà d'una sola vegada a petició del treballador/a. La petició es farà per escrit en el termini dels 30 dies següents a la signatura d'aquest Conveni.

Article 62

Dret d'informació

La Direcció de l'empresa facilitarà al Comitè d'Empresa la informació i la documentació a què es refereix l'article 64 de l'Estatut dels treballadors.

Els diferents membres d'aquest Comitè estaran obligats a respectar la reserva professional en els termes que s'indiquen a l'article 65 del dit Estatut dels treballadors.

Capítol 21

Comissió de Seguiment del Conveni

Article 63

Comissió de Seguiment

S'estableix una Comissió Mixta i Paritària formada per un màxim de 8 membres de la Direcció i 8 de la representació dels treballadors més 2 assessors, en representació dels sindicats, amb l'objectiu de vetllar pel compliment del que preveu aquest Conveni col·lectiu.

Aquesta Comissió es reunirà amb caràcter ordinari bimensualment.

Als efectes de seguiment del Conveni, elaborarà una normativa d'atribucions i procediment que serà aprovada en la primera sessió que se celebri, la qual regularà la convocatòria de reunions extraordinàries.

A aquests efectes rebran, amb l'antelació suficient, les propostes de modificació relatives a condicions de treball i racionalització i millora del servei sobre les quals emetrà un informe previ.

Aquesta Comissió tindrà, a més, com a objectiu, resoldre les situacions conflictives que es presentin en l'àmbit de l'empresa, després d'esgotar els canals ordinaris de reclamació a fi d'evitar al màxim la via dels conflictes col·lectius. Això no comportarà mai una renúncia a accions legals.

A partir de 2006, i en cadascun dels anys de vigència del Conveni, es reunirà la Comissió de Seguiment per tal d'avaluar, ja sigui en més o en menys segons s'escaigui, l'increment addicional previst a l'article 17 d'aquest mateix Conveni.

Les resolucions d'aquesta Comissió, en cas d'acord, tindran caràcter executiu.

També serà competència d'aquesta Comissió el seguiment dels diferents contractes dels qui realitzin treballs a l'empresa.

Capítol 22

Article 64

Naturalesa de les condicions pactades

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació, seran considerades globalment.

Si no s'aprova aquest Conveni col·lectiu o és modificada alguna de les seves clàusules per part de l'Administració pública quedarà sense eficàcia la totalitat del Conveni i haurà d'ésser examinat de nou el seu contingut per la Comissió Negociadora d'aquest.

Article 65

Absorció i compensació

El règim econòmic pactat en aquest Conveni i valorat en el seu còmput anual absorbirà automàticament qualsevol augment de salari o les percepcions relacionades amb el treball que puguin establir-se durant la vigència del Conveni per disposició legal o reglamentària.

Article 66

Denúncia del Conveni

Aquest Conveni podrà ser denunciat per qualsevol de les parts amb 3 mesos d'antelació a la data del seu venciment davant l'autoritat laboral competent per registrar-lo.

Article 67

Incrementos altres conceptes

Els conceptes que a continuació es relacionen experimentaran l'increment de l'IPC real publicat per l'INE més l'increment addicional que contempla el quart paràgraf de l'article 17 d'aquest Conveni, regulat segons el que contempla l'article 63 "Comissió de Seguiment", al respecte. Els citats conceptes amb repercussió econòmica són:

Les quanties indemnitzatòries de l'article 15 (baixes voluntàries) a excepció de la màxima (33.000 euros) que es manté; plus canvi de torn; plus de nocturnitat; dietes; gratificació de vacances; brigada de socors; ajuda a disminuïts físics i psíquics; ajuda pensionistes; ajuda social, ajuda cultural i recreativa; ajuda de protecció a la família; prestació d'ulleres. Regulació d'hores extres: experimentaran l'increment de l'IPC de 2005 les hores extres de força major que afectin els grups professionals del 4 en endavant; mentre que aquestes hores de força major (11 euros) per a la resta de grups no tindrà increment durant el 2005. En canvi, des del 2006 el preu d'aquesta hora extra de força major serà percebuda a igual preu, pel personal comprès del grup 1 a 4.

Article 68

Millores i optimitzacions de recursos

Agent únic: es crearan 2 comissions de seguiment, una en l'àmbit de la seguretat en la circulació, i l'altra per tal d'establir l'amortització de places i la recol·locació dels 24 agents afectats. L'inici d'aplicació de la mesura serà l'1 de gener de 2006.

Instal·lacions fixes: s'acordaran en el si de la Comissió de Seguiment els criteris d'amortització de 10 places i la recol·locació no traumàtica dels agents afectats, degut a la implantació de les millores tecnològiques i d'organització del treball, en els equips d'auscultació,

batonat, etc., de les brigades d'ambdues línies. L'inici d'aplicació de la mesura serà l'1 de gener de 2007.

Àrees corporatives: a partir de l'any 2005 i durant la vigència d'aquest Conveni, mitjançant un estudi d'organització, es contemplarà la possible reconversió i/o recol·locació de llocs de treball, per tal d'optimitzar l'organització d'aquestes àrees a les necessitats actuals d'empresa, vista l'evolució tecnològica i procedimental. L'aplicació d'aquesta mesura implicarà un estalvi econòmic.

Reserva: es crearà una Comissió de Seguiment per adequar les persones de reserva a les necessitats organitzatives i tecnològiques actuals. La data de compliment d'aquest compromís és com a màxim 31 de març de 2006.

Resolució
pendent de publicar en
el DOGC

Annex
Acords

1. Adequació jornada anyal

En compliment de l'article 23, jornada laboral i de l'article 33 durada vacances, la Comissió de Seguiment haurà d'arribar a acords sobre l'aplicació del calendari laboral anyal, en adequació a les condicions organitzatives de les diferents grans àrees.

Així caldrà concretar:

El nombre de dies feiners anuals per al personal tècnic i administratiu de l'empresa. En el benentès que s'ha arribat a l'acord de:

Any 2006: jornada continuada de juny a setembre. La resta de l'any, 2 dies setmanals de jornada partida, més altres dies de jornada partida que calgui, per les hores no realitzades de les tardes de juny a setembre, sempre acomplint el total d'hores anuals.

A partir de l'1 de gener de 2007: jornada continuada de juny a setembre. La resta de l'any, 1 dia setmanal de jornada partida, més altres dies de jornada partida que calgui, per les hores no realitzades de les tardes de juny a setembre, sempre acomplint el total d'hores anuals.

El calendari anyal per a l'Àrea de Manteniment, tenint en compte els 2 règims de descansos existents (personal de jornada de dilluns a divendres i personal de jornada de diumenge a dijous).

2. Recopilació d'acords i normes

Abans d'1 any des de la signatura d'aquet Conveni col·lectiu es redactarà, per part de la representació de la Direcció de l'empresa, un document en el qual es faci constar una recopilació de tots els acords en vigor a FGC i de les normes contingudes en la reglamentació nacional i que no s'oposin al present Conveni o a acords en vigor.

El document que en resulti serà validat per la Comissió de Seguiment, per tal que assoleixi caràcter normatiu.

3. Termes de negociació en l'àmbit de la Comissió de Seguiment

Es crearà una Comissió de Seguiment durant l'últim trimestre de l'any 2005 per revisar l'adscripció dels grups professionals del personal d'ofici de les àrees de manteniment que es consideri que pot haver una adscripció no correcta. Els acords s'aplicaran amb efectes de la data de signatura del Conveni.

4. Grup 3 de contractació

L'Àrea de Producció ha de garantir el servei públic de transport els 365 dies de l'any, motiu pel qual requereix d'una organització del treball que permeti la cobertura de tots els torns de treball així com les incidències que es puguin produir.

Per cobrir les absències dels titulars dels llocs de treball motivades per diferents causes, així com d'altres peculiaritats del servei com ara: vacances, reduccions de jornades, torns reduïts, indisponibilitats, eventualitats, etc., es contracta persones del grup 3 de contractació.

Les característiques contractuals d'aquest grup de contractació són les següents:

Contractes a temps parcial flexibles, és a dir, prestació de servei irregular al llarg de l'any.

Les jornades seran també irregulars, per tant la prestació del servei anyal es comptabilitzarà per hores, garantint-se un mínim del 70%, en còmput anyal, de la jornada habitual de l'empresa. L'any 2005, si en algun cas, el percentatge resulta inferior al 70% en finalitzar l'any, la diferència quedarà per regularitzar durant el primer quadrimestre del 2006.

S'establiran 8 descansos mensuals, incloent 1 cap de setmana, a excepció de: agents nocturns de cap de setmana i agents que cobreixin un torn concret. En aquests casos s'assignaran 8 descansos dels corresponents a la rotació d'aquell torn.

Per l'establiment del treball d'aquest col·lectiu, diàriament es publicaran els serveis de l'endemà (quadre d'alteracions diàries) on es pot assignar: servei, descans, o PAS (pendent d'assignació de servei). En el cas de tenir assignat PAS, durant tot el dia es pot avisar d'un servei per al dia següent i cal cobrir-lo obligatòriament si és abans de les 21 hores. Si s'avisava a partir de les 21 hores. Es farà la compensació econòmica acordada per aquests casos.

Aquests agents estaran adscrits a una línia i zona. Els canvis de línia i/o zona per necessitats de servei s'abonaran segons allò acordat en Acta de 26 de març de 2003.

Les vacances anyals seran de caràcter rotatiu i es distribuïran en 12 mesos, així mateix a partir de l'1 de gener de 2006, se'ls hi marcaran 2 períodes al llarg de l'any d'1 setmana de durada cadascun.

Aquest grup estarà format per un màxim de 88 persones.

Aquestes persones estaran assignades al grup professional 3A, com agents d'estacions tipus 2/3 i es distribuïran en 2 grups d'activitat, segons la formació que es requereixi.

Grup d'activitat A: agent d'estacions / maquinista / ajudant de tracció.

Grup d'activitat B: agent d'estacions / altres activitats d'estacions i CIC.

La formació complementària a la d'agent d'estacions vindrà determinada per les necessitats de cobertura de cada moment.

L'empresa podrà modificar el nombre de persones de cada grup d'activitat i la formació requerida, segons les

necessitats de cada moment, tot i que procurarà fer les modificacions pertinents quan correspongui publicar els concursos de trasllat o subhastes habituals en les àrees de producció. Cas que hi hagi necessitats imperioses a cobrir, l'empresa podrà modificar les característiques d'algunes places prèvia notificació al Comitè d'Empresa.

El període màxim de permanència en aquest grup de contractació serà de 4 anys, passat aquest període màxim hauran d'ocupar plaça a jornada sencera en còmput anyal.

En el grup A, s'assignaran indistintament torns d'agent d'estacions o maquinista, segons les necessitats, però procurant distribuir equitativament la prestació en cada funció, entre els integrants del grup.

En el grup A, el temps màxim sense fer de maquinista serà de 2 mesos.

Les persones del grup 3 de contractació amb formació de maquinista estaran com a màxim 2 mesos sense realitzar tasques de conducció de trens. Així mateix, quan se'ls assignin serveis de maquinista, bàsicament, aquests tindran una continuïtat dins d'1 mes natural. Això no obstant, es podrà alterar esporàdicament aquesta assignació, per garantir la cobertura d'eventualitats o bé en el cas que per arribar als percentatges d'ocupació compromesos calgui assignar altres activitats.

Les suplències del CTC les faran els agents que estiguin es espera de plaça, i estiguin en la línia on existeix la necessitat, havent de realitzar obligatòriament aquesta cobertura, sigui quina sigui la plaça que ocupin, en cas contrari s'entendrà una renúncia i perdran l'espera de plaça.

A partir de l'1 de gener de 2006 mensualment se'ls abonarà un salari equivalent al 70% de l'habitual, sigui quina sigui la seva prestació. Si es produeixen excessos de jornada en còmput anyal es regularitzaran al final de l'any natural.

Adjudicació de places

Les persones del grup 3 de contractació, quant a cobertura de vacants, es regiran pels criteris generals, no obstant això caldrà tenir en compte algunes característiques especials:

Tots els agents estaran inclosos en l'escalafó d'agent d'estacions.

A l'Àrea de Producció, es publicaran 3 concursos de trasllat anualment, que s'aplicaran: 1 de març, 1 de juliol i 1 de novembre (en aquests concursos s'inclouran les places vacants de tots els grups de contractació).

La concessió de places per trasllat dins del grup 3 es realitzarà per ordre d'escalafó dins de cada línia, sempre que es tingui la formació requerida.

Com es fa habitualment, els trasllats es fan primer per escalafó en la pròpia línia i després per l'altra. I, a

continuació, entre els que no tenen plaça com a titulars, que es farà per l'ordre general.

L'accés a altres funcions que no siguin la d'agent d'estacions, per passar a grup 1 i 2 de contractació, es farà per l'ordre específic obtingut en la formació de la funció corresponent.

Les persones que hagin accedit a un grup que requereixi la formació de maquinista, dins del grup 3 de contractació, no podran canviar de grup fins transcorregut, com a mínim 1 any, atesa la durada i cost de l'esmentada formació.

En canvi, sí que podran optar a places de qualsevol tipus a jornada sencera, sense limitació de temps.

Les persones amb formació superada de maquinista que actualment presten servei a estacions, si ho desitgen i, modificant el contracte, a petició pròpia i de mutu acord, podran accedir a places d'agent d'estacions - maquinista al 70%.

Les persones que, al contrari, fent formació de maquinista optin a una plaça d'estacions del 100%, no perdran l'espera de plaça de maquinista.

Període transitori

Les persones que ocupen places de grup 3 com a titulars de maquinistes, assignats a grup professional 4A, podran seguir excepcionalment en aquesta situació fins que ocupin un lloc definitiu a jornada sencera en còmput anual.

Ingressos

Les persones formades actualment pendents d'incorporació, accediran a l'empresa de la següent manera:

Els que tenen formació de maquinista en el grup A.

Els que tenen formació d'agent d'estacions en el grup B.

Els que tenen formació de maquinista, abans d'incorporar-se haurien de fer formació d'agent d'estacions, i la resta, abans o un cop incorporats, hauran de completar la formació que requereixi el grup.

Un cop ingressats en l'empresa, la data d'incorporació en l'escalafó d'agent d'estacions de grup 3 serà la d'ingrés a l'empresa.

Grup 3 de contractació àrees de manteniment

Contractes a temps parcial flexibles, és a dir prestació de servei irregular al llarg de l'any.

Les jornades seran també irregulars, per tant la prestació del servei anual es comptabilitzarà per hores, garantint-se un mínim del 70%, en còmput anual, de la jornada habitual de l'empresa. L'any 2005, si en algun cas el percentatge resulta inferior al 70% en finalitzar l'any, la diferència quedarà per regularitzar durant 2006.

S'establirà per a aquest personal un quadre de servei mensual.

Aquests agents estaran adscrits a una residència i torn. Els canvis de residència i/o torns s'abonaran d'acord amb els del sistema general.

Les vacances anuals seran de caràcter rotatiu i es distribuiran en els mesos habituals previstos en la seva àrea. Així mateix, a partir de l'1 de gener de 2006 se'ls hi marcaran 2 períodes al llarg de l'any d'1 setmana de durada cadascun.

El període màxim de permanència en aquest grup de contractació serà de 4 anys, passat aquest període màxim hauran d'ocupar plaça a jornada sencera en còmput anual.

El sistema de cobertura de vacants es regirà per la normativa general de Conveni.

5. Vacances i ajustos de jornada en l'Àrea de Producció

El període de gaudiment de vacances en aquesta àrea, com a norma general i concretament per als grups 1 i 2 de contractació, es redueix a 5 mesos, des de juny fins a octubre.

Les vacants generades pels maquinistes, operadors de CTC i operadors de CSE que gaudeixin vacances, es cobriran d'acord amb l'organització del treball de l'Àrea de Producció.

La Comissió de Seguiment es reunirà per a qualsevol proposta de modificació dels quadres de servei actualment en vigor.

Per al personal de Producció, els períodes de realització d'ajustos de jornada es realitzaran segons els acords d'organització del treball a l'Àrea de Producció. També els citats acords regulen la percepció de la indemnització de 81,11 euros per als agents que facin els ajustos de jornada fora dels períodes de Setmana Santa, Nadal, Any Nou, juliol i agost.

6. Revisions mèdiques

S'acorda que tots els agents que realitzen torns de treball, de matí o tarda, realitzaran la revisió mèdica dintre d'hores de treball. El personal de torn nocturn realitzarà la revisió mèdica dintre de la seva jornada laboral, per la qual cosa hauran de canviar de torn, sense que per aquest motiu tinguin dret a percebre el plus de canvi de torn.

7. Treballs protegits

Com a màxim 3 mesos després de la signatura d'aquest Conveni, es crearà una Comissió Paritària que estudiarà la creació de llocs de treball protegits, en tots els departaments, per al personal amb minusvalidesa o invalidesa i per a les dones embarassades; estudiarà cada cas concret a l'hora d'assignar aquests llocs.

8. Gratuïtat amb d'altres empreses

La Direcció de Ferrocarrils de la Generalitat realitzarà gestions amb la Direcció de TMB, per estendre, d'una banda als familiars dels treballadors/ores d'FGC els beneficis actuals, a fi d'assolir la gratuïtat en els viatges per les línies de TMB.

9. Incrementos a compte

La Comissió de Seguiment es reunirà abans del 10 de desembre de cadascun dels anys de vigència d'aquest Conveni per fixar una quantitat a compte de l'increment salarial que correspongui.

10. Reserva

Les quanties que es perceben actualment tindran l'increment de l'IPC més l'increment addicional que s'indica en l'article 17.4 d'aquest Conveni, regulat segons el que contempla al respecte l'article 63, Comissió de Seguiment.
(06.212.022)

**Resolt i
pendent de publicar en
el DOGC**