

# X CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE FERROCARRILS DE LA GENERALITAT VALENCIANA

# CAPÍTULO I CONDICIONES GENERALES

#### 1.- DURACIÓN.

La duración del presente Convenio se fija en 4 años, por lo que su vigencia se establece desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre del año 2007, salvo en aquellas materias o artículos en que se especifiquen fechas de vigencia diferentes.

#### 2.- ÁMBITO PERSONAL.

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores fijos de F.G.V., y a cuantos estén incorporados o se vinculen a la Empresa mediante contrato de trabajo durante su vigencia.

Podrán establecerse condiciones especiales al personal de alto nivel, que comprende a todos los trabajadores de los actuales niveles 10 y superior, en atención a su esfera de actuación o grado de responsabilidad dentro de la Organización.

No están afectados por este Convenio los cargos directivos cuya relación laboral se regule por el R.D. 1382/1985, ni quienes desempeñen funciones que se limiten al ejercicio del cargo de consejero del Consejo de Administración, ni los vinculados a F.G.V. en virtud de contrato de arrendamiento de servicio.

#### 3.- ÁMBITO TERRITORIAL.

Todos los centros de trabajo y sus dependencias de F.G.V., en Alicante y Valencia.

#### 4.- NATURALEZA DE LAS CONDICIONES PACTADAS.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, debiendo ser consideradas globalmente a efectos de su aplicación. Caso de declararse nula o ilegal alguna de ellas, quedaría sin efecto la totalidad del Convenio.

#### 5.- DENUNCIA DEL CONVENIO.

Se formulará por escrito, que la parte denunciante presentará a la otra y a la Autoridad Laboral con una antelación mínima de dos meses a la fecha en que finalice su vigencia.

Mientras no se logre acuerdo que sustituya al Convenio, únicamente se mantendrá en vigor el contenido normativo del mismo.



#### 6.- COMISIÓN INTERPRETATIVA.

**Composición**. La Comisión estará constituida por 1 representante de cada una de las Organizaciones Sindicales firmantes del Convenio (a nivel provincial) e igual número de representantes de la Dirección de la Empresa, todos ellos con sus respectivos suplentes. Ambas representaciones nombrarán, de entre sus componentes, un secretario, que tendrá la condición de vocal y, por tanto, voz y voto.

**Funciones.** La Comisión Interpretativa del X Convenio Colectivo Interprovincial de F.G.V. deberá vigilar el cumplimiento del Convenio e interpretarlo cuando proceda, así como cumplir las tareas que se le asignan en el texto del propio Convenio. Será de la competencia de la Comisión regular su propio funcionamiento en lo que no esté previsto en las presentes normas. Ante posibles supuestos de discrepancia que puedan producirse sobre la interpretación del Convenio, se recurrirá, en primer lugar, a la Comisión Interpretativa, para que ella emita su criterio sobre el asunto de litigio.

**Reuniones**. Las reuniones se celebrarán cada tres meses, si las cuestiones pendientes así los exigieran y, con carácter extraordinario, a petición de cualquiera de las partes.

La reunión se celebrará en el plazo de diez días a partir de la solicitud de la misma.

Las convocatorias las cursará el Secretario, comunicando en las mismas el orden del día.

El domicilio de la Comisión será el de la razón social de la Empresa. Los componentes de la Comisión serán citados con una antelación mínima de cinco días.

Si solicitada por una de las partes la celebración de una reunión extraordinaria para interpretar algún punto del Convenio, ésta no se celebrase por causa imputable a una parte, la otra quedará en libertad de ejercitar las acciones legales oportunas.

Los acuerdos adoptados en el seno de la Comisión Interpretativa, tendrán igual fuerza normativa que el Convenio.

Para que los acuerdos obliguen a la Comisión Interpretativa, deberán ser adoptados por la Representación de la Dirección y por la mayoría de los miembros de la Representación de los Trabajadores.

La Comisión, por medio de su Secretario, publicará los acuerdos interpretativos del Convenio, facilitando copia a la Dirección y a la Representación de los Trabajadores.

**Asistencia a las reuniones de la Comisión Interpretativa.** Se establecen las siguientes condiciones para la asistencia de los Representantes Sindicales a las reuniones de esta Comisión:

- La licencia sindical será con horas a cargo de la Empresa y se considerará por jornada completa del día de la reunión.
- Para los Representantes Sindicales reconocidos en la Comisión que se desplacen entre Alicante y Valencia, o viceversa, se ampliará la licencia al día siguiente de la reunión, a fin de que puedan informar en su demarcación. Este segundo día de licencia sindical no devengará ninguna retribución especial. El día de la reunión devengarán exclusivamente el importe de una dieta administrativa completa por todos los conceptos (en esta cantidad se incluyen todos los gastos que se les puedan ocasionar: comidas, desplazamientos, peajes, pernoctaciones en su caso, etc.).
- Para los Representantes Sindicales reconocidos en la Comisión, pertenecientes a la línea de Valencia o Alicante, donde se celebre la reunión y siempre que ésta se prolongue más allá de las 14'30 horas o se requiera continuar por la tarde, devengarán exclusivamente 12 €\* por día por todos los conceptos (esta cantidad compensa todos los gastos sufridos por el representante como consecuencia de la reunión: almuerzo de mediodía, etc.).

<sup>\*</sup> esta cantidad se actualizará a partir de 1 de enero de 2.005 en cada año de vigencia del Convenio, aplicándose un incremento igual al I.P.C.



### 7.- DERECHO SUPLETORIO Y DEROGACIÓN DE NORMAS.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a las normas vigentes contenidas en Texto Refundido de Normativa Laboral, que salvo errores de transcripción que no generarán ningún derecho adicional, regularán junto con el V, VI, VII, VIII y IX Convenios Colectivos Interprevinciales de F.G.V. y sus Comisiones Interpretativas las condiciones laborales de todo el personal de la Empresa. Asimismo se estará a lo dispuesto en las demás normas legales o pactadas no derogadas o sustituidas que regulen las relaciones laborales, prevaleciendo en todo caso las condiciones establecidas en este Convenio.



# CAPÍTULO II CONDICIONES ECONOMICAS

#### 8.- INCREMENTO SALARIAL.

Con efectos de 1 de enero de cada uno de los años de vigencia del presente Convenio se incrementarán los valores de las Tablas Salariales, convenientemente actualizadas, en el porcentaje máximo establecido por la correspondiente Ley de Presupuestos de la Generalitat Valenciana, salvo los de aquellos conceptos o claves para los que expresamente se establecen valores concretos.

Así, para el año 2004, y desde el 1 de enero, los valores recogidos en las tablas salariales convenientemente actualizadas se incrementarán en un 2%, salvo en los casos en que el Convenio ya fija un valor determinado.

#### 9.- OBJETIVOS.

Para el periodo de vigencia de este Convenio, se establecen los siguientes Objetivos:

<u>PRIMERO:</u> Incremento del número de viajeros en las líneas de F.G.V., para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

El objetivo a alcanzar cada año será concretado por la Comisión Interpretativa, en todo caso antes del cuarto trimestre del año. Para el año 2004 queda establecido en un 3% de incremento de viajeros respecto a los transportados en el año 2003 en las líneas de F.G.V.

La cantidad a abonar por el logro de este objetivo será la necesaria para garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo de cada trabajador, pero no afectará a las claves o conceptos que tienen valores predeterminados por el propio Convenio para su vigencia. Se integrará como parte de la masa salarial correspondiente al año inmediato anterior, la cual servirá de base para la aplicación de los incrementos salariales, conforme lo establecido en la correspondiente Ley de Presupuestos de la Generalitat Valenciana. Se hará efectiva tan pronto se constate el logro del objetivo, en el primer trimestre del año siguiente.

<u>SEGUNDO:</u> Reducción del absentismo laboral derivado de Incapacidad Temporal por contingencias comunes.

Para el año 2.004 se establece un valor de 224 € (que se incrementará en cada año de vigencia del Convenio en un porcentaje igual al que registre el I.P.C. a 31 de diciembre) como cuantía del objetivo de absentismo. Dicha cifra podrá incrementarse dependiendo del índice general de absentismo por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes que se registre en F.G.V. a 31 de diciembre de cada año, según el cuadro siguiente:

% absentismo a 31 de diciembre	cantidad adicional
> 6,4 %	0€
> 6,1 % y hasta 6,4 %	112€
> 5,1 % y hasta 6,1 %	224 €
> 4,8 % y hasta 5,1 %	376 €
> 4,1 % y hasta 4,8 %	526 €
Hasta 4,1 %	624 €

Dichas cantidades adicionales también se verán incrementadas en cada año de vigencia del Convenio en un porcentaje igual al que registre el I.P.C. a 31 de diciembre.



Al valor total del objetivo que resulte finalmente (entre la cuantía establecida y la que pueda adicionarse) se le deducirán, hasta el máximo, por cada día de trabajo que correspondiera realizar al agente y no lo hiciera, las cantidades que se recogen en el siguiente cuadro:

Cuantía máxima	Días de ausencia*		
	Hasta 30	Entre 31 y 180	Más de 180
Adicionando hasta 224 €	6,3 €/día	3,1 €/día	2,1 €/día
Adicionando 376 €	8,4 €/día	4,2 €/día	2,8 €/día
Adicionando 526 €	10,5 €/día	5,25 €/día	3,5 €/día
Adicionando 624 €	12 €/día	6 €/día	4 €/día

<sup>\*</sup> Se considerarán periodos ininterrumpidos. En caso de I.T. el alta interrumpirá estos periodos en todo caso.

A estos efectos no se practicará el descuento únicamente en los siguientes supuestos:

- a) bajas de maternidad/paternidad.
- b) permisos de adopción y acogimiento.
- c) lactancia.
- d) suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo en los supuesto en que legalmente proceda.
- e) licencias con y sin sueldo.
- f) licencias sindicales.
- g) permisos individuales de formación (FORCEM).
- h) Incapacidad Temporal por accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Los abonos se realizarán en el primer trimestre de cada año.

Trimestralmente, la Dirección de F.G.V. facilitará a las Representaciones Sindicales firmantes del Convenio los datos de absentismo. En el caso de que se haya superado la media del año anterior, los Comités de Seguridad y Salud estudiarán las posibles medidas de actuación tendentes a la reducción de los citados índices de absentismo.

Además del análisis que sobre el absentismo corresponde realizar a los Comités de Seguridad y Salud en base a su propias competencias, de concurrir causas excepcionales que supongan que los índices de absentismo correspondientes a I.T. por contingencias comunes se incrementen anormalmente, de forma que se supere el índice del 6,4% establecido como máximo, la Comisión Interpretativa del Convenio queda facultada para establecer revisiones en las cifras del objetivo o en los motivos a considerar como causa del absentismo, exclusivamente para el ejercicio afectado.

Esta prima de asistencia se mantendrá hasta que se acuerde su sustitución o eliminación, estableciendo cada año el índice de absentismo correspondiente.

# 10.- PERCEPCIONES DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL.

Desde el 1 de enero de 2005, el tiempo en situación de Incapacidad Temporal no computará como trabajo efectivo para el devengo de las Gratificaciones Extraordinarias y no generará derecho alguno a la percepción de las mismas (salvo el que se derive de la integración de sus cuantías en la base de cotización, según establezca la legislación vigente).

A partir del 1 de enero de 2.005, F.G.V. complementará las prestaciones que el trabajador perciba de la Seguridad Social –o cualquier otro organismo que la sustituya- en situaciones de Incapacidad Temporal, tanto derivada de contingencias comunes como profesionales



(incluida la situación legal de riesgo durante el embarazo), hasta el 100% de la base de cotización correspondiente conforme a la legalidad vigente, desde el primer día de la baja.

Concretamente, en el supuesto de Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes, los porcentajes de la base de cotización a considerar para llegar a la cobertura establecida en el párrafo anterior serán los siguientes:

Días en situación de I.T.	% abono Seg. Social	% abono FGV	Total % a percibir
de 1 a 3 días	0%	100%	100%
de 4 a 15 días	0%	100%	100%
de 16 a 20 días	60%	40%	100%
de 21 a 24 días	75%	25%	100%
24 días o más	75%	25%	100%

En cualquier caso, de modificarse por Ley los porcentajes de cobertura de estas contingencias, F.G.V. igualmente modificará los porcentajes del complemento abonado por las mismas, para mantener el nivel de protección del 100% de la base de cotización desde el primer día de la baja.

Además de lo anterior, se establece el abono a cada trabajador de una cantidad única de 150 € en la nómina de marzo de 2005, cantidad estimada de la distribución de la diferencia entre lo que hubiera debido abonarse en 2005 como gratificaciones extraordinarias a los trabajadores que estuvieran en situación de I.T. según la regulación válida hasta 31/12/04 y lo que supondrá en 2005 el abono a los mismos por parte de F.G.V. del complemento hasta el 100% de la base de cotización regulado en los párrafos precedentes. A partir de 1 de enero de 2005 este valor se integrará en las tablas salariales conformando una nueva gratificación extraordinaria, abonable, como queda dicho, en el mes de marzo. Para los siguientes años de vigencia de este Convenio (años 2006 y 2007) dicho valor se incrementará en el porcentaje general que resulte por aplicación de la cláusula 8ª y formará parte de la base para el cálculo de la cantidad a abonar por el cumplimiento del objetivo primero establecido en la Cláusula 9ª.

Desde 1 de enero de 2005, queda derogado el punto 20.1.2 de la Refundición Normativa de F.G.V. de 12/02/96, así como –desde la misma fecha- el artículo 9.4.2 de la citada Refundición Normativa, dejando de ser aplicable el abono íntegro de las Gratificaciones Extraordinarias (salvo el que se derive de la integración de sus cuantías en la base de cotización, según establezca la legislación vigente) en los supuestos de Incapacidad Temporal, que se viene realizando en virtud de la sentencia 10/2002 del TSJCV, de 20/05/02. En todo caso, los diversos abonos y complementos establecidos en esta cláusula para su aplicación desde 1 de enero de 2.005 serán incompatibles con los existentes hasta dicha fecha, a los que sustituyen según se establece en los párrafos anteriores.

Se abonará íntegra a los derechohabientes de los agentes en activo que fallezcan, la gratificación extraordinaria correspondiente al semestre en que se produzca este hecho.

#### 11.- TRABAJO EN SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS.

El personal que trabaje en sábado, domingo o festivo, y cuyo trabajo en dichas fechas no obedezca a guardia, B.A.P., B.L.P. u otro concepto pactado en sábados, domingos o festivos, devengará las siguientes cantidades:



AÑO	DOMINGO O FESTIVO	SÁBADO
2.004	14 €/día	3 €/día
2.005	16 €/día	4 €/día
2.006	18 €/día	5 €/día
2.007	22 €/día	6 €/día

El calendario laboral a considerar a los efectos de este abono será el correspondiente a las ciudades de Valencia y de Alicante, para cada uno de los centros de trabajo (y sus dependencias) de F.G.V. en cada provincia.

En los días señalados a continuación, la cantidad establecida para "domingo o festivo" se abonará al doble del valor fijado:

Días comunes	Días Valencia	Días Alicante
1 y 6 de enero 1 de mayo 9 de octubre 6 y 25 de diciembre	19 de marzo	24 de junio

#### 12.- MAYOR PRODUCTIVIDAD.

Para el personal de Estaciones, agentes de la U.S.I., Maquinistas y Maquinistas Principales, Interventores en Ruta, Reguladores de Puesto de Mando, Inspectores, Técnicos de Apoyo, Técnicos de Organización de Transportes, personal de Información y O.A.V. y Oficiales Principales de Línea 4, los días 16, 17, 18 y 19 de marzo y 21, 22, 23 y 24 de junio de cada año, en Valencia y Alicante respectivamente, se establece el abono de la cantidad fijada a continuación siempre que, según el correspondiente gráfico, les corresponda trabajar y efectivamente lo hagan alguno de los citados días (en los supuestos de cambios de turno entre trabajadores, suplencias o fuera de gráfico, alteración del descanso semanal que no tenga la consideración de Servicio Especial, etc. la norma de aplicación será que la compensación la perciba el agente que realice el trabajo efectivo).

Estos días se ampliarán al 15 de marzo en valencia y al 20 de junio en Alicante en el caso de que la Dirección, en el ejercicio de la capacidad establecida en el párrafo final de esta cláusula para aplicar gráficos de laborables en los citados días, realice tal actuación.

Para los mismos días y para idéntico supuesto (trabajo grafiado y efectivamente realizado), se abonará igual compensación al personal de Talleres de Alicante y Valencia y al de Señalización de Valencia, cuando realice guardia de presencia -si es el caso-, y al personal de Telemando de Subestaciones Valencia que realice su turno de trabajo grafiado.

El valor de este incentivo será el siguiente:

AÑO	CUANTÍA
2.004	12 €/día
2.005	13 €/día
2.006	14 €/día
2.007	15 €/día

Todas las horas nocturnas que realicen los trabajadores en los días indicados se abonarán a un valor de 3 €/h en lugar de hacerlo al valor normal de las mismas y sin perjuicio del cobro de las cantidades que resulten por aplicación de los párrafos anteriores. Asimismo, las horas de intervención del personal en situación de B.A.P. o B.L.P. que se realicen en los días señalados se devengarán al valor establecido para la hora de servicio especial. En ambos



casos, se efectuarán los abonos señalados siempre que se realicen servicios especiales que supongan incrementos de la circulación de trenes y tranvías.

No procederán los abonos recogidos en esta cláusula al personal que trabaje en los días señalados realizando Servicio Especial, aplicándose a este caso la regulación y los abonos específicos establecidos para esta situación.

Será condición para la aplicabilidad de los abonos fijados en esta cláusula que F.G.V. preste estos días al menos el 100% del servicio ordinario correspondiente, entendido este porcentaje como el prestado por cada colectivo profesional de los afectados por esta cláusula, considerado por separado y tomando en consideración que la posible reducción del servicio no sea imputable a los trabajadores de ese colectivo.

La Dirección podrá determinar que en los sábados, domingos y festivos coincidentes con los días 15, 16, 17, 18 y 19 de marzo en Valencia y 20, 21, 22, 23 y 24 de junio en Alicante se apliquen los gráficos y horarios de un día laborable a efectos de circulación de trenes y tranvías (si existen servicios diferenciados entre laborables, sábados, domingos o festivos). En este caso, los agentes que no hubieran de trabajar estos días por corresponderles servicio "suprimido" y por dicha decisión deban hacerlo, se considerará que realizan servicio especial, percibiendo las horas al valor fijado para tal supuesto y no computando como jornada laboral o bien percibiendo la cantidad indemnizatoria también fijada en tablas salariales y disfrutando un descanso compensatorio. Aquellos otros agentes que, debiendo ya trabajar estos días incluso con los gráficos de sábado, domingo o festivo, amplíen por tal decisión su jornada respecto a la prevista, percibirán el tiempo adicional como servicio especial, al valor por hora establecido al efecto, no computando como jornada.

#### 13.- CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS.

Aun cuando las normas de acceso a determinadas categorías profesionales o puestos de trabajo establecen como condición la posesión del permiso de conducción y se considera esta actividad como inherente al puesto, se establece, sin modificar dicha condición y consideración, una nueva regulación del concepto retributivo de Conducción de Vehículos, actualmente integrado en el Complemento Provisional de Puesto de Trabajo.

A partir del mes siguiente a la firma del Convenio, este concepto tendrá la consideración de Complemento Personal a devengar por los trabajadores afectados que posean el correspondiente permiso de conducción y conduzcan los vehículos de la Empresa, según las reglas aquí establecidas.

Por tanto, en los casos que proceda, se desagregará del Complemento Provisional del Puesto de Trabajo, reduciéndose el valor del mismo en la cuantía actualizada del concepto de conducción desde que se incluyó en el citado Complemento Provisional. El nuevo complemento por conducción se abonará, sea cual sea la forma, por la clave nº 114, sustituyendo también a los valores que figuran en tablas en dicha clave.

El complemento tendrá los siguientes valores:

AÑO	FURGONETA	CAMIÓN
2.004	2 €/día	4 €/día
2.005	3 €/día	6 €/día
2.006	4 €/día	8 €/día
2.007	5 €/día	10 €/día

La contraprestación se realizará de la siguiente forma, teniendo en cuenta que en los periodos de vacaciones se abonará por este concepto la media de los tres meses anteriores:



1º) Servicios en los que la conducción de vehículos es inherente al puesto, se exige la posesión del carnet de conducir y la actividad es cotidiana. Percibirán la cantidad establecida por día efectivo de trabajo:

Servicio Eléctrico	Alicante	
Señalización, Telecomunicaciones, Mantenimiento de Subestaciones,	Valencia	
Línea Electrificada* y Peaje		
Personal de Almacén que tenga como tarea propia de su categoría la	Valencia	
conducción y esté adscrito al Almacén Regulador de Valencia Sud:		

<sup>\*</sup> Respecto al colectivo de Línea Electrificada de Valencia, las condiciones de la prestación de la tarea de conducción se regirán por lo establecido en el punto 6º del acuerdo de fecha 25 de junio de 1.993

2º) Servicios en los que la conducción de vehículos es inherente al puesto, se exige la posesión del carnet de conducir pero la actividad de los agentes es ocasional. Percibirán la cantidad establecida por día efectivo de conducción:

Talleres*	Valencia y Alicante
Personal de Almacén que tenga como tarea propia de su	Alicante
categoría la conducción y esté adscrito al almacén de Alicante	

<sup>\*</sup> mientras este vigente el pacto establecido el día 02/07/03 entre la Dirección de F.G.V. y el Comité Provincial de Empresa de F.G.V.-Alicante, para el supuesto establecido en el punto 6º del mismo, será de aplicación la condición allí fijada en lugar de la establecida en la presente cláusula del Convenio.

3º) Servicios en los que la conducción de vehículos no es inherente al puesto y no se exige la posesión del carnet de conducir, pero está prevista la existencia de personal encargado de la actividad de conducción. Exclusivamente el personal encargado, percibirá la cantidad establecida por día efectivo de trabajo. Si, ocasionalmente, algún trabajador no encargado realiza esta actividad, se le abonará el día efectivo de conducción:

Vías y Obras*	Valencia y Alicante
---------------	---------------------

<sup>\*</sup> La conducción y manejo del camión bimodal (o semejante), en el caso de que se disponga de este tipo de vehículo, y la contraprestación fijada al efecto no están afectados por las presentes normas.

En ningún caso procederá el abono de este complemento en puestos o servicios distintos a los expresamente señalados.

Corresponde a cada Jefatura la gestión y el control de la actividad en los casos en que el abono se realice por día efectivo de conducción.

#### 14.- GUARDIAS DE PRESENCIA.

A partir del 1 de enero de 2.004, el personal de Talleres de Valencia y Alicante, el de Señalización de Valencia y el de Telemando de Subestaciones de Valencia, percibirá, cuando realice guardia de presencia, las siguientes cantidades:

AÑO	CANTIDAD Oficial Jefe Equipo	
ANO		
2.004	28 €/día	31 €/día
2.005	31 €/día	34 €/día
2.006	35 €/día	38 €/día
2.007	40 €/día	43 €/día



Estas cantidades se establecen como valor unitario, por día de guardia efectivamente realizado, sustituyendo a los diversos valores que se recogen en tablas salariales (clave nº 115), que desaparecen. Para el personal de Señalización de Valencia, mientras las guardias de presencia que vienen realizando se mantengan como hasta ahora (de 8,00h a 20,00h), cada día se abonará 1,5 veces la cantidad establecida. Así mismo, para el personal de Telemando de Subestaciones de Valencia, mientras realicen turnos de 12 horas los sábados y domingos, igualmente se abonará 1,5 veces dicha cantidad.

Los trabajadores, considerados individualmente, que por aplicación de las tablas salariales vigentes a 31/12/03 debieran percibir por este concepto una cantidad superior a la indicada, mantendrán tal cuantía, aplicándose la fórmula de absorción de la misma por los incrementos fijados en esta cláusula para años sucesivos.

Desde que sea vigente esta modalidad de abono, el concepto salarial, actualmente integrado como "desempeño", dejará de tener tal consideración y recuperará su propia naturaleza, abonándose por su propia clave salarial (nº 115).

Para el personal del Servicio de Señalización de Valencia antes mencionado, que realiza las guardias de presencia entre las 8,00 horas y las 20,00 horas, se establece que F.G.V., cuando se justifique adecuadamente, se hará cargo del coste de su comida, con un máximo de  $12~\rm ext{C}^*$  por agente y día. En este caso, no se devengará la parte de dieta que normalmente se abona.

\* esta cantidad se actualizará a partir de 1 de enero de 2.005 en cada año de vigencia del Convenio, aplicándose un incremento igual al I.P.C.

Todas las condiciones fijadas en esta cláusula no alteran las condiciones organizativas, de adscripción y de jornada que, para los distintos colectivos que realizan este tipo de guardias, resultan de aplicación respecto a las mismas.

#### 15.- INCENTIVOS DEL PERSONAL DE ESTACIONES.

Se establece la modificación de los coeficientes fijados en los acuerdos de 23/12/02 (Valencia) y 27/03/03 (Alicante) para el cálculo del Incentivo del Personal de Estaciones, quedando de la siguiente forma:

Nº DE VIAJEROS / AGENTE /MES		COEFICIENTE
VALENCIA	ALICANTE	
Hasta 35.000	Hasta 3.000	0,25
De 35.001 a 45.000	De 3.001 a 5.000	0,35
De 45.001 a 50.000	De 5.001 a 7.500	0,50
De 50.001 a 60.000	De 7.501 a 11.000	0,65
De 60.001 en adelante, por bloques	De 11.001 en adelante, por bloques de	
de 10.000	1.000	por bloque.

Esta modificación se aplicará a partir del 1 de enero de 2.004.

La cifra base establecida para el cálculo del incentivo tendrá los siguientes valores:

AÑO	VALOR
2.004	68
2.005	83
2.006	98
2.007	113



#### 16.- PRIMA DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE OFICINAS.

La cantidad mínima a percibir por este concepto (clave 63 de tablas salariales) tendrá los siguientes valores:

AÑO	VALOR		
	Admon. y Org.	Auxiliar de admon.	
2.004	105€	42 €	
2.005	110 €	45 €	
2.006	115 €	48 €	
2.007	120 €	50 €	

Esta cantidad podrá ser corregida por la aplicación de un índice que oscilará entre 1 (mínimo) y 1,8 (máximo), teniendo en cuenta la cantidad y calidad del trabajo realizado, así como la responsabilidad y eficiencia de los trabajadores considerados individualmente.

Anualmente se realizará la correspondiente evaluación de acuerdo con los sistemas establecidos o que pudieran establecerse. Durante el primer trimestre de 2005 se estudiará la posible modificación de los criterios de aplicación del índice.

#### 17.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Para el abono de las Horas Extras Estructurales, definidas en el punto 10.16 de la Refundición Normativa de F.G.V. de 12/02/96, se establecen dos tipos de valores: normal y bonificado. El valor bonificado corresponderá a las horas estructurales que se realicen:

- a) en los periodos de Fallas y Feria de julio, en Valencia y de Pascua y Hogueras de San Juan, en Alicante.
- b) en exceso sobre la jornada grafiada del personal relacionado con la circulación de los trenes y tranvías, debidos a incidencias excepcionales (accidentes o averías) que provoquen la paralización de la circulación del ferrocarril o el tranvía en alguna de las líneas y para el resto de personal con derecho al cobro de horas, que acuda a reparar la avería.

Los citados valores, que se recogerán en las tablas salariales (claves nº 200 y 201), serán los siguientes durante la vigencia del Convenio:

	VALOR			
AÑO	Normal		Bonif	icado
	Hasta nivel 5	Nivel 6 y >	Hasta nivel 5	Nivel 6 y >
2.004	7,80 €	8,40 €	9,35 €	10,00 €
2.005	8,20 €	8,80 €	9,85 €	10,55€
2.006	9,00€	9,70 €	10,80 €	11,65€
2.007	10,00 €	10,75€	12,00 €	12,90 €

Respecto a las Horas Extras Estructurales, quedan derogados los epígrafes c), d) y e) del punto 9.9.2 de la Refundición Normativa de F.G.V. de 12/02/96.

Los valores de las horas extraordinarias de Jornada, recogidos en las claves 150 y 151 de las tablas salariales, no registrarán incrementos durante la vigencia del Convenio.



## 18.- HORAS DE INTERVENCIÓN DE B.A.P. / B.L.P.

A partir de la firma del Convenio, el tiempo de intervención de los trabajadores que se produzca con motivo de un llamamiento a la Brigada de Atención Permanente o Brigada de Localización Permanente se abonará según los siguientes valores, acreditándose a través de la clave salarial 123:

AÑO	VALOR ÚNICO
2.004	10 €/hora
2.005	11 €/hora
2.006	13 €/hora
2.007	15 €/hora

Estos valores son unitarios, por hora efectiva de intervención y la contraprestan en su totalidad, no procediendo complemento adicional alguno, salvo el que pudiera corresponder por nocturnidad, si la intervención se produce entre las 22,00 y las 6,00 horas.

Queda derogado cualquier procedimiento, modalidad o cuantía que, antes de este Convenio, estuviera establecido para contraprestar económicamente el tiempo de intervención por llamamientos a las B.A.P. o B.L.P., manteniendo su vigencia el resto de aspectos establecidos en los acuerdos de referencia.

## 19.- INDEMNIZACIÓN DESCANSO BOCADILLO

Para el personal de los servicios que se relacionan a continuación, siempre que realicen jornada continuada, se establece un marco horario, que comprende desde la 2ª a la 4ª hora de trabajo, en el que podrá realizarse la interrupción de ½ hora (considerada como jornada) para la toma del refrigerio:

Señalización	Valencia
Servicio Eléctrico	Alicante
Vias y Obras	Valencia y Alicante
Linea Electrificada	Valencia
Subestaciones (mantenimiento y telemando)	Valencia
Telecomunicaciones	Valencia
Peaje	Valencia

Procederá el devengo de la indemnización establecida cuando estos trabajadores, durante el periodo comprendido en dicho marco horario, estén prestando servicio fuera del recinto de la dependencia en la que tengan su taller (actualmente: Valencia Sud y Alicante).

#### 20.- GRATIFICACIÓN HORA NOCTURNA.

El valor de esta gratificación, establecido en tablas salariales como clave nº 105, será el siguiente durante la vigencia del Convenio:

AÑO	VALOR
2.004	1,25 €
2.005	1,40 €
2.006	1,55 €
2.007	1,70 €



# CAPÍTULO III CONDICIONES DE TRABAJO

#### 21.- JORNADA.

La jornada anual, el número máximo de días de trabajo al año y la jornada diaria resultante durante la vigencia del presente Convenio serán los siguientes:

Año	Jornada Año	Días Año	Jornada Diaria
2.004	1.648 h.	210	7 h. 51′
2.005	1.638 h.	210	7 h. 48′
2.006	1.609 h.	209	7 h. 42′
2.007	1.567 h.	209	7 h. 30′

Queda exceptuado de la aplicación de la jornada diaria señalada:

- a) El personal de Conducción y el de Intervención en Ruta (o quienes ocupen los gráficos de estos últimos, mientras resulte necesario el acompañamiento continuado de trenes), que realizarán la jornada diaria que se fije en los cuadros de servicios y se regirá por el correspondiente módulo de jornada y sistema de cómputo.
- b) El personal de los servicios o dependencias que cubran las 24 horas del día en tres turnos: mañana/tarde/noche, cuya jornada diaria será de 8 horas, adecuándose el número de días de trabajo al año que deban realizarse y ajustándose la jornada en cómputo mensual y/o anual.
- c) El personal de estaciones no incluido en el supuesto anterior, mientras la media diaria de jornada fijada exceda de 8 horas, y exclusivamente en aquellas dependencias en que se cumpla esta condición. En estos casos, se considerará este tiempo (es decir 8 horas) como la jornada diaria de cómputo adecuándose, como en el supuesto b) anterior, el número de días de trabajo al año a realizar.

La reducción de jornada no deberá suponer el incremento del número de horas estructurales.

La Dirección y los respectivos Comités Provinciales de Empresa negociarán las diversas posibilidades de aplicación de la jornada anual con mecanismos como:

- Modificación de los ciclos trabajo/descanso que no responden al sistema de descanso en fines de semana y festivos.
- Fijación de periodos anuales predeterminados para el disfrute de descansos acumulados, de forma cíclica y regular.
- Asignación a los trabajadores de descansos adicionales a los derivados de su ciclo trabajo/descanso.

#### 22.- DÍAS ESPECIALES NO LABORABLES.

Los días 24 y 31 de diciembre\* de cada año - y el día de Jueves Santo\* a partir del año 2.006 -, no serán laborables en F.G.V., pero esta consideración no afectará al Servicio Público que la Empresa debe prestar, por lo que a efectos de circulación en estos dos/tres días se aplicarán (si está diferenciado el servicio entre laborables, sábados, domingos o festivos) los gráficos y horarios que proceda según se trate de un laborable, un sábado o un



domingo, salvo que la Dirección determine que, aun siendo laborable de acuerdo con el calendario, pueda ser considerado de otra forma.

\* En caso de que alguno de estos días sea declarado festivo según el correspondiente calendario laboral, la Comisión Interpretativa del Convenio establecerá otra fecha alternativa.

El personal con derecho a percibir la indemnización correspondiente a los sábados/domingos/festivos al que corresponda prestar servicio estos días, devengará la misma que en un festivo. Por otra parte, el personal de los colectivos que tienen sistemas de B.A.P. o Guardias, realizarán estos días tal prestación, como si de festivos se tratara y percibirán los correspondientes abonos.

#### 23.- HORAS EXTRAS JORNADA.

Durante la vigencia del presente Convenio se reducirán las horas extraordinarias de jornada en un 30%, para lo cual la Dirección aplicará distintas medidas tales como: el aumento de cobertura de personal en los gráficos para cubrir las incidencias estables, la optimización de los recursos disponibles, la compensación opcional de las horas por tiempo libre y cualesquiera otras que considere oportunas y ayuden a este objetivo. Esta reducción tendrá, al menos, la siguiente progresión:

AÑOS	REDUCCIÓN
2.004	5 %
2.005	5 %
2.006	10 %
2.007	10 %

La Comisión interpretativa del Convenio realizará un seguimiento anual del cumplimiento de este objetivo.



# CAPÍTULO IV PLANTILLA

#### 24.- PLANTILLA.

La plantilla de personal fijo de F.G.V. a 31 de diciembre de 2.004 no será inferior a 1.233 trabajadores, incluidos en esta cantidad los agentes en situación de jubilación parcial, debiéndose, por tanto, determinar el número de ingresos necesarios para alcanzar dicha cifra.

Por otra parte y sin que la siguiente acción disminuya el número de ingresos referido en el párrafo anterior, se procederá a la conversión en fijos de todos los contratos de relevo por jubilación parcial vigentes en el momento de la firma del convenio, excepto aquellos en los que concurra alguna de las circunstancias reflejadas seguidamente:

- Que el agente que tenga suscrito contrato de relevo, no pertenezca a ninguna de las bolsas de contratación temporal existentes en F.G.V.
- Que dicha conversión suponga privar del mejor derecho a otro agente que, siendo integrante de cualquiera de las citadas bolsas, se encuentre por delante, en el orden establecido para aquella a la que pertenezca, de otros agentes con contrato de relevo encuadrados en su misma bolsa.
- Que dicha conversión contravenga cualquier norma legal o pactada.

Anualmente la Dirección de la Empresa ofrecerá a la Comisión Interpretativa del Convenio un estudio de las necesidades de plantilla, que será fijada previo informe de la Representación de los Trabajadores y que habrá tenido en consideración las plantillas acordadas, las necesidades futuras y, en su caso y previa negociación, las reasignaciones de recursos de personal. En cualquier caso, en la determinación de la plantilla se tendrá en cuenta que el número no será inferior cada año respecto al correspondiente al año anterior.



# CAPÍTULO V NORMATIVA LABORAL

#### 25.- REVISION Y MEJORA DE LA NORMATIVA.

Durante el presente año 2004 se iniciarán conversaciones para acordar la revisión y modificación de la Normativa Laboral que regula actualmente las relaciones laborales de F.G.V.

Se establecen como objetivos de dicha revisión y modificación los siguientes:

- a) Actualizar los textos y establecer un único cuerpo de normas que garantice la seguridad jurídica necesaria a los Trabajadores y a la Dirección en su aplicación.
- b) Garantizar y mejorar los derechos laborales de los trabajadores, así como su participación y consulta a través de los órganos de representación.
- c) Permitir una gestión ágil y flexible de los recursos disponibles, de forma que se puedan atender eficaz y eficientemente las circunstancias cambiantes del Servicio.

Se establecen, igualmente, cuatro bloques temáticos como estructura de las deliberaciones, en los que se incardinarán las diferentes cuestiones que se regulen:

- Cobertura de vacantes.
- Clasificación profesional y estructura salarial.
- Tiempo de trabajo y
- Otros asuntos: beneficios sociales, régimen disciplinario, etc.

Se establece como objetivo la implantación y desarrollo de un programa de trabajo que logre la revisión y mejora de la Normativa a través de los acuerdos oportunos. Se abonarán las siguientes cantidades económicas:

Año 2.005:	175 €/agente/año
Año 2.006:	350 €/agente/año
Año 2.007:	525 €/agente/año

Estas cantidades se abonarán en la nómina de marzo de cada año y se integrarán como parte de la masa salarial, agregándose al valor de la gratificación extraordinaria establecida en la cláusula 10 de este Convenio. Por otra parte, las citadas cantidades se entienden específicas para cada año, no acumulativas.

Los acuerdos que se alcancen serán remitidos a la Autoridad laboral, para que figuren como anexos al Convenio.

# 26.- CLASIFICACIÓN SALARIAL Y PROFESIONAL SEGÚN LOS RESULTADOS DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Se mantienen las dotaciones económicas previstas en el artículo 9 del IX Convenio para la cumplimentación de la estructura profesional y equilibrio salarial.





# CAPÍTULO VI CONDICIONES SOCIALES

#### 27.- PAREJAS DE HECHO.

Todos los derechos y beneficios que se contemplan en las distintas normas derivados de una relación matrimonial serán extensibles a las parejas de hecho que se constituyan como tales de acuerdo con las estipulaciones de la Ley 1/2001, de 6 de abril de la Comunidad Valenciana, por la que se regulan las uniones de hecho, y sus normas de desarrollo (Decreto 61/2002, de 23 de abril).

No procederá la aplicación de los derechos y beneficios propios de la relación matrimonial en el caso de que esta sea sucesiva a la unión de hecho y afecte a las mismas personas. Igualmente, las reconciliaciones, según se indica en el antedicho Decreto 61/2002, no darán lugar al disfrute de nuevos derechos y/o beneficios.

#### 28.- ACTIVIDADES SOCIO CULTURALES.

F.G.V. dedicará las cantidades que se indican a continuación, en cada uno de los años de vigencia del Convenio, para actividades socio culturales que sirvan para establecer ámbitos relacionales de los trabajadores al margen de la actividad estrictamente profesional.

AÑO	CANTIDAD
2.004	3.000 €
2.005	4.000 €
2.006	5.000 €
2.007	6.000 €

Para ello se establecerá una convocatoria anual, a la que cualquier colectivo o trabajador interesado podrá presentar propuesta de actividades, con las que se elaborará un Plan Anual. Las bases de la convocatoria serán informadas por los Comités Provinciales de Empresa, que también tendrán participación y consulta en la determinación del Plan Anual.

En cualquier caso, tendrán preferencia las actividades que reviertan en beneficio de la Empresa en su imagen externa.

Podrán establecerse programaciones que superen las cantidades señaladas en el caso de que la cuantía del ejercicio anterior no se hubiera utilizado en su totalidad y por un importe equivalente a tal diferencia, hasta un límite de 6.000 €.

#### 29.- LICENCIAS.

Con independencias de los acuerdos que pudieran adoptarse con motivo de la modificación normativa, y hasta tanto éstos sean firmados en su caso, se introduce la siguiente regulación:

"Tendrán derecho a una reducción de jornada entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, con la disminución proporcional de salario, quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado algún menor de 9 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida".



# **30.- BOLSA DE VACACIONES.**

El periodo establecido en el punto 13.4.1 de la Refundición Normativa de 12/02/96, en el cual F.G.V. no otorgará bolsa de vacaciones, queda modificado, siendo ahora el comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre de cada año.



# CAPÍTULO VII SALUD LABORAL

#### 31.- PLAN DE ACTUACIONES.

Se establece un Plan de Trabajo para el Comité de Seguridad y Salud, a fin de que éste desarrolle los siguientes temas:

- Plan de Formación especializada para Delegados de Prevención.
- Estudio y actuaciones para posibles situaciones de alcoholismo y drogodependencias.
- Consideraciones de factores psicosociológicos en las Evaluaciones de Riesgos.
- Revisión de los Procedimientos de Coordinación de Actividades Empresariales.
- Revisión de los protocolos de Vigilancia de la Salud. Reconocimientos médicos.
- Actuaciones para llevar a cabo un verdadero Plan de Gestión Medioambiental.

#### 32.- FONDO DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

Para el fondo establecido en el artículo 20.1.10 del texto Refundido de Normativa Laboral se destinan las siguientes cantidades:

AÑO	CANTIDAD
2.004	3.150 €
2.005	3.500 €
2.006	4.000 €
2.007	4.500 €

Podrán autorizarse gastos con cargo a este Fondo que superen las cantidades señaladas en el caso de que la cuantía del ejercicio anterior no se hubiera utilizado en su totalidad y por un importe equivalente a tal diferencia, hasta un límite de  $4.500 \in$ .



# CAPÍTULO VIII FORMACIÓN

#### 33.- TITULACIONES.

Durante el primer año de vigencia de este Convenio se revisará el actual cuadro de titulaciones que dan derecho a la Gratificación por título/idioma, con el fin de ajustarlo a la realidad actual de la formación reglada, tanto de Formación Profesional como de nivel universitario, ajustando también dicha realidad a las necesidades de F.G.V. en cuanto a la aportación personal que los trabajadores que dispongan de las titulaciones pueden dar a sus puestos de trabajo.

# 34.- PARTICIPACIÓN Y CONSULTA.

Sin menoscabo de sus actuales prerrogativas, establecidas en el capítulo 7 de la Refundición Normativa de F.G.V. de 12/02/96, la Representación de los Trabajadores, a través de la Comisión de Formación y Selección, participará en los siguientes ámbitos en materia de formación y selección:

- a) establecimiento de los temarios de estudio exigibles en los distintos procesos internos de cobertura de puestos de trabajo.
- b) regulación del uso de los Permisos Individuales de Formación que los trabajadores de F.G.V. soliciten al amparo la regulación legal que sea de aplicación en cada momento.
- c) detección de necesidades formativas para el establecimiento de los planes y actuaciones.

A partir de la firma del Convenio, formará parte de la Comisión de Formación y Selección un miembro de cada organización sindical con presencia en los Comités de Empresa, a nivel provincial. No obstante, en caso de que esta Comisión deba adoptar algún acuerdo, la mayoría necesaria por la parte de la Representación de los Trabajadores se obtendrá teniendo en cuenta la representatividad que ostenta cada miembro.