

DIRECCIÓN GENERAL RELACIONES LABORALES

DO. Generalitat de Catalunya 30 noviembre 1994, núm. 1979, [pág. 7714];

FERROCARRILES DE LA GENERALIDAD. Convenio colectivo para los de alta montaña

Texto:

Resuelvo:

1

Ordenar la inscripción del Convenio colectivo de ámbito de Cataluña de Ferrocarrils de la Generalitat de alta montaña en el Registro de convenios de esta Dirección General.

2

Disponer que el citado Convenio sea publicado en el DOGC.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión negociadora del Convenio.

**Convenio Colectivo de Ferrocarrils de la Generalitat de alta montaña**

CAPÍTULO I

***Artículo 1.Ámbito de aplicación.***

El presente Convenio es de ámbito inferior al de empresa y afecta a los centros de trabajo de ferrocarril y estación de montaña de Ribes-Núria, los funiculares de Montserrat, y la estación de montaña de la Molina, con exclusión de los restantes.

***Artículo 2.Vigencia y duración.***

El presente Convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 1994 y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1995.

***Artículo 3.Compensación y absorción.***

Se respetan las situaciones personales que, con carácter global, mejoren lo pactado en este Convenio, manteniéndose estrictamente ad personam.

El régimen económico pactado en el presente Convenio y valorado en su cómputo anual absorberá automáticamente todo aumento de salario que pueda establecerse durante la vigencia del mismo por disposición legal o reglamentaria.

CAPÍTULO II

#### ***Artículo 4. Organización del trabajo.***

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de organización del trabajo, con sujeción a las normas dictadas en materia de su competencia por los organismos públicos o autorizados en el marco de su jurisdicción.

Todo el personal afectado por este Convenio deberá ayudarse mutuamente y respectivamente en el servicio, bajo la responsabilidad final de las jefaturas o de los mandos intermedios y dentro de los límites de las titulaciones académicas y profesionales, cubriendo cualquier necesidad que se produzca en el servicio.

En el caso de que sea necesario el traslado o cambio de un agente para la realización de funciones diferentes a las del grupo profesional al que pertenezcan, la empresa proporcionará los medios necesarios para el reciclaje que sea oportuno en el caso, de manera que el empleado pueda adquirir los conocimientos y habilidades adecuadas a las nuevas funciones.

#### ***Artículo 5. Grupos profesionales.***

El personal de plantilla quedará clasificado en los grupos profesionales siguientes, de acuerdo con las funciones que efectivamente realizan:

- A. Grupo profesional de mandos.
- B. Grupo profesional de administración.
- C. Grupo profesional de técnicos especialistas.
- D. Grupo profesional de instalaciones.

#### ***Artículo 6. Definición de los grupos profesionales.***

A. Grupo profesional de mandos: es el personal que, en representación de la dirección de la empresa, orienta y dirige, con total iniciativa y responsabilidad, a sus subordinados.

En este personal también se encuentra específicamente incluido aquel que, estando en posesión de un título de escuela universitaria o facultad, ejerza las funciones propias de la diplomatura o licenciatura.

El personal incluido en este grupo tiene la responsabilidad de la organización de los trabajos que le sean encargados, y de la seguridad del personal a su cargo. Este personal responde, en general, de la correcta ejecución de los trabajos llevados a cabo por el personal a su cargo, pero también están incluidas, como propias de este grupo profesional, las tareas consistentes en realizar directamente el trabajo.

B. Grupo profesional de administración: es el personal que proyecta y detalla, con iniciativa y responsabilidad, los trabajos que le encargan. Depende de un mando directo, bajo cuyas órdenes realizará funciones como: estimaciones económicas, confección de normas, trabajos de programación informática y/o deberá tener un conocimiento teórico y práctico de útiles de ofimática, preparación de expedientes, redacción de informes, archivo de documentos, contabilidad o seguimiento presupuestario, tareas comerciales, de comunicación o imagen, y de otras tareas de carácter administrativo análogas a las citadas.

Dentro de este grupo profesional se encuentra aquel que, con menos conocimientos teóricos de carácter administrativo, colabora en los trabajos hasta ahora especificados sólo de una manera parcial; o bien realiza tareas mayoritariamente mecánicas, repetitivas y de filtro como podrían ser la emisión, y recepción de mensajes, envíos varios o llamadas telefónicas.

C. Grupo profesional de técnicos especialistas: es el personal que, a las órdenes de sus jefes y en coordinación con el personal de instalaciones, tiene los conocimientos técnicos adecuados para el manejo y/o conducción de trenes y funiculares, máquinas pisanieves, aparatos de nieve artificial, y tareas de mantenimiento y reparación de averías de todas las instalaciones, dependencias, maquinaria y herramientas.

El personal de este grupo profesional tiene los conocimientos adecuados para alertar a sus superiores en casos de cambios adversos de las condiciones climatológicas o de fuerza mayor, y siempre con la finalidad de evitar el peligro adoptando las medidas oportunas para garantizar la seguridad de sus clientes.

También se incluyen en este grupo profesional aquellas funciones complementarias o auxiliares a las principales antes descritas.

D. Grupo profesional de instalaciones: es todo aquel personal que, en posesión de los conocimientos técnicos que lo habilitan, realiza los trabajos directamente destinados a posibilitar, garantizar y coordinar los servicios que ofrece la empresa.

Este grupo comprende el personal que, dependiendo de una prefectura, realiza con iniciativa y responsabilidad las funciones relativas a trabajos de circulación, facturación y contabilidad de una dependencia y/o taquilla de atención al cliente, dirección y organización de maniobras de los trenes, manejo de señales, agujas y mecanismos en general destinados a garantizar el servicio público. En este grupo profesional se incluyen los trabajos, siempre destinados a coordinar y garantizar el servicio al cliente, de organización y orden de las instalaciones de temporada, con atención a los clientes en las pistas de esquí y en el acceso a remontes e instalaciones de nieve, y de otras actividades que, según la temporada del año, la empresa organice de manera específica.

Este personal tiene una atención directa sobre el público, realiza la expedición de billetes y/o la intervención en la ruta, y realiza los trabajos administrativos directamente relacionados con la organización de la instalación o dependencia de la empresa donde preste servicio.

Se incluyen en este grupo profesional los trabajos de soporte y auxilio a las anteriores citadas, como también las propias de limpieza, y las de mantenimiento de las vías para garantizar la prestación del servicio. Como mantenimiento de vías se entienden aquellas que consisten en el uso de maquinaria automática y semiautomática, o bien únicamente manual, para la nivelación de la vía por diferentes métodos, rectificaciones en planta y altura, transporte, carga y colocación de travesaños, y otras análogas.

#### ***Artículo 7. Realización de funciones diferentes a las del grupo profesional.***

El personal de los grupos profesionales C y D, especificados en el artículo anterior, podrán realizar, en casos de necesidad, funciones pertenecientes al otro grupo profesional con las garantías establecidas en el artículo 4 del presente Convenio colectivo, y siempre que ello no comporte una situación en contra de la dignidad del individuo. Además, se procurará que la asignación de esta polivalencia se haga con un criterio de alternancia entre los agentes, y se dará conocimiento a los representantes legales de los trabajadores.

#### ***Artículo 8. Personal de temporada.***

8.1. La entrada en vigor del Real Decreto legislativo 18/1993 (RCL 1993\3295), y el Real Decreto 2317/1993 (RCL 1993\3611) que lo desarrolla, ha variado la legislación contractual, motivo por el cual esta legislación será de aplicación al personal de nuevo ingreso a la empresa.

No obstante, y en cumplimiento de la disposición transitoria única, del Real Decreto 2317/1993, el personal que haya sido contratado por medio de medidas de fomento de empleo y ya hubiera adquirido la situación de fijo discontinuo por haber prestado servicio al menos durante tres temporadas consecutivas, en su totalidad, seguirá rigiéndose por las normas contractuales por las cuales se concertó la relación laboral.

8.2. El llamamiento del personal contratado, en el momento de la firma de este Convenio, con carácter fijo discontinuo, se realizará por riguroso turno de preferencia, informando a la representación de los trabajadores sobre el particular.

8.3. Por tratarse de una actividad empresarial condicionada totalmente por la situación climática y meteorológica, no hay fijación concreta de comienzo y finalización de la temporada que, a título orientativo, se prevé para diciembre y abril de cada año, respectivamente. Por estas mismas razones, ambas partes acuerdan que si durante el transcurso de la temporada se produjera un cambio meteorológico adverso, la empresa puede proceder a la suspensión o extinción de los contratos de trabajo que estime

necesarios hasta la superación de dicho factor climatológico, sin más requisito que el de comunicar formalmente tal decisión a los trabajadores afectados y respetar los criterios de preferencia establecidos.

### CAPÍTULO III

#### Retribuciones

##### *Artículo 9.Salarios.*

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio para 1994 son exclusivamente las que se incluyen en este capítulo, de acuerdo con la siguiente escala:

N=nivel salarial; SB=salario base mensual; PC=plus Convenio mensual; T=total mensual.

NS	SB	PC	T
9	135.909	91.628	227.537
8	114.282	87.563	201.845
7	104.225	77.518	181.743
6	101.704	63.704	165.408
5	98.115	54.768	152.883
4	97.031	43.393	140.424
3	93.077	37.736	130.813
2	89.846	33.295	123.141
1	88.407	29.437	117.844

Para el año 1995, la escala será:

N=nivel salarial; SB=salario base mensual; PC=plus Convenio mensual; T=total mensual.

NS	SB	PC	T
9	138.287	93.231	231.518
8	116.282	89.095	205.377
7	106.049	78.874	184.923
6	103.484	64.819	168.303
5	99.832	55.726	155.558
4	98.729	44.152	142.881
3	94.706	38.396	133.102
2	91.418	33.878	125.296
1	89.954	29.952	119.906

##### *Artículo 10.Pagas extra.*

Se establecen cuatro gratificaciones extraordinarias de acuerdo con el nivel salarial sin distinción por razones de antigüedad, que se percibirán en función del tiempo efectivamente trabajado en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, en las cuantías siguientes:

NS=nivel salarial; IPE=importe paga extra 1994; IPE=importe paga extra 1995.

NS	IPE 1994	IPE 1995
9	101.932	103.716
8	85.712	87.212
7	78.169	79.537
6	76.277	77.612
5	73.585	74.873
4	72.772	74.046
3	69.808	71.029
2	67.385	68.564

1	66.305	67.465
---	--------	--------

**Artículo 11. Cláusula de revisión salarial.**

Revisión salarial para 1994: en el caso de que el IPC establecido por el INE registrara a 31 de diciembre de 1994 un incremento superior al 3,75% respecto a la cifra que resultara de este IPC a 31 de diciembre de 1993, se efectuará una revisión salarial sobre los conceptos de salario base, plus convenio y pagas extras, tan pronto como se constate oficialmente esta circunstancia, en la cuantía que exceda del 3,75%.

Revisión salarial para 1995: en el caso de que el IPC establecido por el INE registrara a 31 de diciembre de 1995 un incremento superior al 2,5% respecto a la cifra que resulte de este IPC a 31 de diciembre de 1994, se efectuará una revisión salarial sobre los conceptos de salario base, plus convenio y pagas extras, tan pronto como se constate oficialmente esta circunstancia en la que la cuantía exceda del 2,5%.

**Artículo 12. Incrementos periódicos de antigüedad.**

Se establecen cuatrienios en las cuantías mensuales que se indican a continuación, según el nivel de cada categoría profesional. Así mismo, se establece un bienio para el personal que cumpla dos años de antigüedad en la empresa, que será absorbido al cumplimiento del primer cuatrienio.

NS=nivel salarial; IC=importe cuatrienio; I=importe bienio.

NS	IC	IB
9	2.732	1.367
8	2.573	1.287
7	2.452	1.226
6	2.413	1.207
5	2.372	1.186
4	2.331	1.166
3	2.251	1.125
2	2.211	1.105
1	2.169	1.085

**CAPÍTULO IV**

**Jornada y descanso**

**Artículo 13. Jornada laboral.**

Queda establecida, como norma general para el personal comprendido en este Convenio, una jornada laboral de 1.768 horas efectivas anuales de trabajo durante la vigencia del presente Convenio. El tiempo de bocadillo en jornada continuada superior a 6 horas es de 30 minutos, 15 a cargo de la empresa y 15 a cargo del trabajador. Al personal que no disponga al menos de 15 minutos para tomar el bocadillo, se le abonará la cantidad de 100 ptas. por día trabajado.

**Artículo 14. Calendarios laborales.**

La empresa presentará anualmente los calendarios laborales de cada uno de los centros de trabajo, los cuales tenderán a la supresión total de horas extras.

Por lo que respecta a los cuadros de servicio, se irán actualizando mensualmente y deberán estar publicados con un mes de anticipación a la fecha de inicio.

No obstante, para la temporada de invierno, estos cuadros quedarán supeditados en función de las previsiones climatológicas.

**Artículo 15. Dietas.**

La cuantía de la dieta íntegra para todo el personal para la comida o la cena se establece en 800 ptas., cualquiera que sea el grupo profesional, y se abonará siempre que el trabajador se ausente de su centro de trabajo por razón de servicio y vuelva al mismo habiendo transcurrido más de 45 minutos de la finalización de la jornada. Se considerará centro de trabajo el lugar donde el trabajador presta sus servicios, es decir: La Molina, Ribes-Núria y Montserrat. La dieta completa se establece en un importe de 2.000 pesetas.

**Artículo 16.Plus de nocturnidad.**

El personal que trabaje entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente percibirá el plus de nocturnidad en la cuantía que se indica para cada nivel salarial:

NS=nivel salarial; IH=importe por hora de trabajo.

NS	IH
9	167
8	163
7	153
6	146
5	137
4	133
3	128
2	126
1	118

**Artículo 17.Horas extras.**

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

Se establece la siguiente tabla de valores unitarios por cada nivel salarial, modificándose en este único sentido la reglamentación nacional.

Importe para los años 1994 y 1995

NS=nivel salarial; PHO 1994=precio hora ordinaria; PHE 1994=precio hora extraordinaria; PHO 1995=precio hora ordinaria; PHE 1995=precio hora extraordinaria.

NS	PHO 1994	PHE 1994	PHO 1995	PHE 1995
9	518	1.077	527	1.096
8	499	1.021	508	1.039
7	479	959	487	976
6	453	913	461	929
5	425	877	432	892
4	398	830	405	845
3	372	796	379	810
2	345	757	351	770
1	318	734	324	747

**Artículo 18.Plus de cambio de turno.**

El personal del departamento de montaña que, realizando su turno habitual de trabajo de mañana o de tarde, pase a realizar el turno de noche con carácter eventual por alguna necesidad del servicio, percibirá, además del plus nocturno establecido en el artículo 16, el importe de 725 ptas. diarias correspondientes al plus de cambio de turno.

A todo el personal al que accidentalmente le sea cambiado el turno de mañana por el de la tarde o viceversa se le abonará también el mencionado plus de 725 pesetas.

Se exceptúa de la percepción del plus de cambio de turno al personal que haya solicitado el cambio a su respectiva jefatura, y al personal que cambie a turno de jornada partida o viceversa.

***Artículo 19. Trabajo en días festivos especiales.***

El personal que preste servicio en los días de Navidad, Año Nuevo, San Esteban y Reyes percibirá un plus festivo por importe de 2.204 pesetas.

Para el año 1995 se extenderá el cobro de este plus festivo al lunes de Pascua.

***Artículo 20. Quebranto de moneda.***

Se establece un quebranto de moneda para aquellos agentes que efectúen liquidaciones de la recaudación realizada, en la cuantía de 50 ptas. por día trabajado durante el cual se efectúen las citadas liquidaciones.

Para los sábados y domingos, se establece un quebranto de moneda equivalente al uno por mil de la recaudación diaria de cada agente, con un mínimo de 60 ptas. y un máximo de 155 ptas. por día trabajado.

## CAPÍTULO V

### **Vacaciones**

***Artículo 21. Vacaciones.***

Las vacaciones consistirán, para todo el personal, en 28 días laborables, considerándose laborables todos los días del año excepto domingos y festivos reconocidos en el calendario laboral promulgado por la Generalidad de Cataluña. La realización de las mismas se fijará según el calendario que se establezca anualmente.

La empresa podrá excluir del período vacacional el que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, así como por necesidades del servicio puede convenir la división de su disfrute.

Se abonará la cantidad de 29.716 ptas., como bolsa de vacaciones a todo trabajador en plantilla que lleve más de un año de antigüedad en la empresa. A partir del 1 de enero de 1995, esta bolsa de vacaciones será proporcionalmente distribuida entre las cuatro pagas extras que se relacionan en el artículo 10.

Al personal fijo que disfrute de las vacaciones fuera de la temporada de verano comprendida entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive, se le abonará una gratificación única y sustitutiva, de la anterior de 37.030 ptas. Dicho importe de 37.030 ptas. no será de aplicación al personal de temporada contratado a tal efecto, por estimarse que puede efectuar el descanso de vacaciones durante dicho período.

## CAPÍTULO VI

### **Licencias y permisos**

***Artículo 22. Permisos retribuidos.***

Los trabajadores pueden faltar al trabajo sin perder su derecho al percibo de haberes, únicamente el tiempo necesario y por alguno de los motivos que se indican a continuación:

- a) Por contraer matrimonio, y previa petición, se concederán quince días naturales de licencia retribuidos.
- b) En caso de fallecimiento de cónyuge, hijos, padres o hermanos, disfrutarán de dos días retribuidos, así como en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave de persona cuyo parentesco sea uno de los

anteriormente indicados.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, superior a 100 km, el plazo será de dos días más. Para hacer uso de este derecho de prórroga, el interesado deberá hacer constar, antes de iniciar el permiso retribuido, su propósito de ejercerlo, como también documentarlo en su finalización.

c) Por matrimonio de un hijo, un día retribuido, y además podrán prolongar el permiso en los términos consignados en el párrafo anterior.

d) Por intervención quirúrgica del cónyuge, padres, padres políticos e hijos, dos días retribuidos, siempre que no supere la permanencia del familiar en el hospital y pudiendo prorrogar el permiso en los términos consignados en el párrafo b).

e) Los agentes con más de seis meses de antigüedad en la empresa tendrán derecho a un máximo de seis horas anuales como permiso con sueldo por razón de visitas de medicina general o médicos particulares.

También se abonarán hasta un máximo de once visitas que se hagan a médicos especialistas de la Seguridad Social, con un máximo de seis horas por visita.

Con carácter provisional, durante el año 1994, se abonarán igualmente las visitas que se realicen a médicos especialistas privados de las especialidades que se contemplan en la Seguridad Social, y con las mismas limitaciones que se exponen en el párrafo anterior. Esta medida se aplicará mientras el absentismo que se produzca mensualmente por estos motivos se mantenga en los índices producidos entre los meses de mayo de 1991 a abril de 1992, ambos inclusive.

Excepcionalmente, en los supuestos de patologías graves, serán estudiados por los servicios médicos de la empresa, sin que, en estos casos, sean de aplicación los límites máximos indicados.

## CAPÍTULO VII

### **Beneficios sociales**

#### ***Artículo 23. Complementos de ILT.***

Las prestaciones de ILT por accidente de trabajo que perciben los agentes serán complementadas por la empresa hasta el 100% del salario regulador durante todo el proceso del accidente y hasta el término del mismo, extinguiéndose, en todo caso, por el transcurso del término legal de la ILT.

El abono de las pagas extraordinarias se hará de acuerdo con el tiempo trabajado excluyéndose de dicho cómputo los períodos en situación de ILT.

#### ***Artículo 24. Premios por año de servicio.***

Se establece un premio de antigüedad o permanencia que se concederá de oficio, consistente en el abono de una cantidad única de 250.000 ptas., cuando el agente cumpla 25 años de servicio durante la vigencia de este Convenio.

Los referidos premios sustituyen a los señalados en los artículos 135 y 136 de la Reglamentación nacional de FFCC de uso público no integrados en RENFE.

#### ***Artículo 25. Jubilación.***

25.1. La jubilación forzosa tendrá lugar para todos los agentes cuando estos cumplan los 64 años, conforme a lo establecido en el Real decreto 1194/1985, de 17 de julio (RCL 1985\1791; ApNDL 12753), durante la vigencia del citado Real decreto 1194/1985, y sin derecho a indemnización alguna.

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

25.2. La jubilación voluntaria tendrá lugar para todos los agentes cuando estos cumplan los 60 años de edad, estableciéndose, a los efectos de propiciar estas jubilaciones, las indemnizaciones siguientes, por una sola vez.

Al cumplir 60 años: 1.100.000 ptas.

Al cumplir 61 años: 350.000 ptas.

Al cumplir 62 años: 275.000 ptas.

Al cumplir 63 años: 230.000 ptas.

Al cumplir 64 años: 100.000 ptas.

Los agentes que se den de baja de la empresa por jubilación en meses diferentes y posteriores al cumplimiento de cada edad percibirán la indemnización establecida a dicho vencimiento, reducida en forma proporcional a los meses transcurridos y a la diferencia con la indemnización prevista para el cumplimiento del año siguiente.

Las vacantes que se produzcan por el sistema de jubilación establecido en el artículo 25.1 serán objeto de nueva cobertura en las condiciones establecidas en el Real decreto 1194/1985; las vacantes que se produzcan por el sistema de jubilación establecido en el artículo 25.2 serán objeto de nueva cobertura en la medida que lo aconseje la organización de los servicios.

En ambos supuestos los agentes deberán comunicar su decisión de causar baja en la empresa con una antelación de seis meses a la fecha prevista.

#### ***Artículo 26. Ayuda a disminuidos físicos y psíquicos.***

Se fija en 24.618 ptas. mensuales para los años 1994 y 1995, la ayuda por este concepto, que se concederá a los esposos/as y a los hijos/as que sufran incapacidad total o absoluta, que no realicen trabajo remunerado alguno y que estén a cargo del agente, así como aquellos casos que requieran la realización de cursos de enseñanza especializada para disminuidos, durante el tiempo que duren éstos y previa comprobación por los servicios médicos que designe la dirección.

#### ***Artículo 27. Ayuda de protección a la familia.***

Se establece una prestación mensual de protección a la familia, a favor de los hijos de agentes que tengan hasta 16 años de edad, por importe de 1.500 pesetas.

#### ***Artículo 28. Ayuda para gafas graduadas.***

La empresa abonará a los agentes con más de un año de antigüedad, en concepto de prestación complementaria de la Seguridad Social, el importe de 13.000 ptas. para gafas con cristales de cerca o lejos y el importe de 16.000 ptas. para gafas con cristales bifocales o lentes de contacto, que precisen para sí mismos o para su cónyuge, siempre que este último no perciba rentas, así como para los hijos menores de 18 años que convivan con el agente.

No procederá un nuevo abono de las percepciones establecidas en el párrafo anterior, cuando en los tres años inmediatamente anteriores se hubiera percibido la ayuda establecida en el citado párrafo.

El límite establecido en el párrafo anterior no tendrá efecto en el supuesto de rotura de cristales en acto de servicio.

Excepcionalmente, aquellos supuestos de graves alteraciones patológicas de visión ocular serán estudiadas por los servicios médicos de la empresa, sin que, en estos casos, sean de aplicación los límites máximos indicados.

#### ***Artículo 29. Ayuda social.***

Se establece la cantidad de 150.000 ptas. destinadas a sufragar necesidades graves imprevistas y urgentes que sean planteadas por los agentes en activo, derivadas de situaciones de larga enfermedad, intervenciones quirúrgicas, accidentes, nacimientos u otras situaciones de análoga naturaleza.

#### ***Artículo 30. Anticipos.***

Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya destina un fondo de hasta dos millones y medio de pesetas para la concesión de anticipos sin interés que pueden solicitar los agentes, en una cantidad máxima de 200.000 ptas. para cada anticipo.

Las peticiones han de fundamentarse en cualquier necesidad imprevista, estimándose como tales las derivadas de enfermedad o intervención quirúrgica del agente o de sus familiares, alumbramiento de la esposa, abono de la matrícula o adquisición de libros de estudio, gastos extraordinarios motivados por compra de muebles, reparación de la vivienda, etcétera.

No se dará curso a ninguna petición de anticipo hasta transcurridos tres meses de amortización del anterior, salvo situaciones de muy acreditada necesidad.

El reintegro de los anticipos deberá hacerse distribuyendo el importe, como máximo, en veinticuatro meses.

La regulación de estos anticipos sustituye y compensa los anticipos regulados en el artículo 131 de la Reglamentación nacional de FF CC de uso público no integrados en RENFE (RCL 1965\1062).

#### ***Artículo 31. Préstamos de vivienda.***

Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya gestionará mediante las Cajas de Ahorros la concesión de préstamos para aquellos agentes con más de dos años de antigüedad en la empresa, en la cantidad de 700.000 ptas. y por un importe máximo de 2.800.000 ptas., para cada uno de los años de vigencia de este Convenio, corriendo a cargo de la empresa el coste de los intereses.

La concesión de estos préstamos es discrecional y se otorgarán a los agentes de cada línea, de forma proporcional a la plantilla de cada una de ellas, siendo preceptivo para ello el informe de los delegados de personal.

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

- a) Traslados de residencia por razón del puesto de trabajo en la empresa.
- b) Desahucio.
- c) Adquisición de la vivienda que habite el agente, en régimen de alquiler, en los supuestos de venta por el propietario.
- d) Motivos familiares, tales como contraer matrimonio, familia numerosa, habitar en el domicilio de los padres, etcétera.

En todo caso, los préstamos indicados se abonarán por operaciones de compra realizadas en 1993 o que vayan a realizarse o se realicen durante 1994 y 1995.

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

#### ***Artículo 32. Seguro de vida.***

Se establecerá un seguro de vida para todo el personal, consistente en un capital individual asegurado de 750.000 ptas. en caso de muerte y de 1.100.000 ptas. en caso de invalidez permanente absoluta o de defunción por accidente.

#### ***Artículo 33. Accidentados en el trabajo.***

Los casos de disminución física motivada por accidente de trabajo en la empresa que origine a un agente una situación de invalidez permanente, en los grados de total o parcial para la profesión habitual, dará derecho a conservar a título ad personam la categoría y su vinculación a la plantilla, respetándose ad personam el salario que viniera percibiendo.

***Artículo 34. Servicio militar.***

Se ha de procurar que los trabajadores que se encuentren en el servicio militar tengan la posibilidad de trabajar.

En los casos que no fuera posible se concederá a los agentes, ya sean casados o solteros, el 75% de los emolumentos fijos. A estos efectos, se considerará como tal el haber base.

## CAPÍTULO VIII

### **Seguridad e higiene**

***Artículo 35. Vigilantes de seguridad.***

La empresa designará, previa propuesta a los delegados de personal, un vigilante de seguridad e higiene en el trabajo para cada centro de trabajo: Ribes-Núria, Funiculars de Montserrat, La Molina y Vall de Núria.

Los vigilantes de seguridad serán formados por la empresa en materia de seguridad e higiene (prevención de accidentes, detección de riesgos, socorrismo, etc.), con la finalidad de adquirir la preparación suficiente para la realización de su tarea.

## CAPÍTULO IX

### **Carnets**

***Artículo 36. Carnets.***

Los agentes tendrán derecho a carnet ferroviario y los jubilados y pensionistas, a carnet de viaje. Asimismo tendrán derecho a carnet de viaje para familiares los siguientes:

- a) El cónyuge del agente, del jubilado o pensionista que conviva con los mismos.
- b) Los hijos del agente, jubilado o pensionista. menores de 23 años, solteros, que convivan con el agente, aunque trabajen, siempre que sus ingresos no superen los ingresos que percibe anualmente el agente.
- c) Los hijos del agente, jubilado o pensionista, de más de 23 años y de menos de 25 años, solteros, que convivan con el agente y a sus expensas, previa justificación de la situación de desempleo, o incapacidad para todo trabajo, sin límite de edad.
- d) Padres de agente jubilado o pensionista, que convivan con él y estén a sus expensas.
- e) Los hermanos menores de 23 años, solteros, que convivan con el agente y a sus expensas.
- f) La viuda del agente, jubilado o pensionista. mientras permanezca en situación de viudedad.
- g) Los huérfanos de agente, jubilado o pensionista, que reúnan los requisitos anteriormente señalados.
- h) La persona que conviva con el agente sin ser cónyuge, cuando tenga reconocido el derecho a la asistencia sanitaria por el INSS, siendo también de aplicación en el caso que ésta trabaje, mientras reúna los requisitos para el reconocimiento de la asistencia sanitaria. Es incompatible este derecho con el reconocido en el apartado a) de este artículo.

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

## CAPÍTULO X

### **Derechos sindicales**

#### ***Artículo 37. Crédito de horas.***

Los delegados de personal disponen de 40 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de las funciones sindicales de representación que les son propias. Notificarán con la suficiente antelación a la empresa la ausencia al trabajo por este motivo.

Estas horas pueden ser acumulables en un único miembro de cada central sindical con representación, previa petición hecha sobre el caso.

#### ***Artículo 38. Cuota sindical.***

La empresa descontará en nómina la cuota sindical. Este descuento se efectuará a petición del mismo interesado, mediante un escrito en el cual indicará la cantidad a descontar y también la central sindical a la que pertenece, y a la cual la empresa entregará las cuotas correspondientes.

#### ***Artículo 39. Canon de negociación.***

Se establece un canon de negociación de 1.000 ptas. para atender a los gastos derivados de las actuaciones sindicales en este Convenio.

El personal que desee abonar el referido canon, lo solicitará por escrito a la dirección del departamento, para efectuar su deducción a través de la nómina correspondiente.

#### ***Artículo 40. Derechos sindicales.***

Se reconocen a los sindicatos que tengan representación sindical los derechos que, en general, se incluyen en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, sobre Libertad Sindical, salvo que una nueva legislación derogue parcial o totalmente lo establecido en aquella Ley Orgánica, con lo cual la empresa garantizará los derechos sindicales que queden vigentes en aquel momento.

#### ***Artículo 41. Comisión de seguimiento.***

Se establece una Comisión mixta y paritaria formada por un máximo de cuatro miembros de la dirección de la empresa y cuatro miembros de la representación de los trabajadores, con el objetivo de velar por el cumplimiento de lo previsto en este Convenio colectivo.

Esta Comisión se reunirá con carácter ordinario trimestralmente.

Asimismo, dicha Comisión también resolverá las situaciones conflictivas que se presenten en el ámbito de la empresa, después de agotarse los canales ordinarios de reclamación, a fin de evitar al máximo la vía de los conflictos colectivos. Ello no comportará renuncia alguna a acciones legales.

Las resoluciones de dicha comisión, en caso de acuerdo, tendrán carácter ejecutivo.