

Tabla núm. 3: Horas extras y otros

C: categoría; HE: hora extra, euros.

C	HE
Titulado superior y asimilados.....	32,73
Análisis y programación A.....	32,73
Jefe de turno A.....	31,47
Titulado medio y asimilados.....	29,76
Análisis y programación B.....	29,76
Jefe de turno B.....	29,76
Jefe de taller mecánico.....	28,52
Administrativo A.....	27,64
Jefe de brigada.....	26,81
Operario de turno A.....	26,36
Operario de refuerzo de turno A.....	26,36
Operario de mantenimiento A.....	25,75
Operario de turno B.....	23,97
Operario de refuerzo de turno B.....	23,97
Operador de sala de control A.....	23,22
Operario de mantenimiento B.....	22,68
Operador de sala de control B.....	21,17
Administrativo B.....	20,60
Supervisor de peaje.....	20,53
Cobrador de peaje A.....	18,37
Cobrador de peaje B.....	14,59
Administrativo C.....	16,89
Plus transporte: 629,33 año (en 11 meses)	

Desplazamientos: 0,18 euros/Km.

Dieta restaurante: 7,40 euros/unidad

Cobertura póliza seguro vida: 29.089,00 euros año.

Cobertura póliza seguro accidentes: 42.071,00 euros año.

Tabla núm. 4: Aumentos para los años sucesivos

Aumentos:

Sobre salario base, plus convenio, complemento de categoría, plus de productividad, plus de vinculación consolidado, pluses variables (*), horas extraordinarias:

Año 2006: IPC previsto, ajustándose al IPC real a su publicación anual + 1 punto.

Año 2007: IPC previsto, ajustándose al IPC real a su publicación anual + 1,40 puntos.

Sobre plus transporte

Año 2006: IPC previsto, ajustándose al IPC real a su publicación anual + 1 punto.

Año 2007: 10%

El plus transporte se abonará en onceabas partes, cada mes menos el agosto. El año 2007 no se efectúa revisión de IPC.

Sobre plus vinculación:

2006 y 2007: IPC real, abonándose con efecto retroactivo a 1 de enero del año en curso.

Otros

Para el año 2007, se incrementará la cobertura de las pólizas de seguros de vida y accidentes en un 3,4% no revisable. El importe del km por desplazamiento quedará fijo durante la vigencia del Convenio.

(*) Quedan fijos y sin incremento durante el año 2006 los siguientes pluses variables: recuento, nocturno, festivo, de actividades diversas, dieta ticket restaurante y desplazamiento km. Se fija para el año 2007 un incremento del ticket restaurante hasta 7,80 euros.

Los importes de las tablas actuales reflejan en los conceptos que toca aplicar IPC, el previsto del año 2006, es decir, el 2%.

ANEXO 2

Plus de vinculación

Tabla núm. 5

C: categorías; V: valor bienio 2006

C	V
Titulado superior y asimilados.....	379,87
Análisis y programación A.....	379,87
Jefe de turno A.....	318,74
Titulado medio y asimilados.....	318,74
Análisis y programación B.....	318,74
Jefe de turno B.....	318,74
Jefe de taller mecánico.....	281,63
Administrativo A.....	278,35
Jefe de brigada.....	272,90
Operario de turno A.....	272,90
Operario de refuerzo de turno A.....	272,90
Operario de mantenimiento A.....	270,71
Operario de turno B.....	270,71
Operario de refuerzo de turno B.....	270,71
Operador de sala de control A.....	270,71
Operario de mantenimiento B.....	257,61
Operador de sala de control B.....	233,60
Administrativo B.....	233,60
Supervisor de peaje.....	233,60
Cobrador de peaje A.....	207,40
Cobrador de peaje B.....	165,92
Administrativo C.....	207,40

El valor del bienio se actualizará con el IPC real, abonándose con efecto retroactivo a 1 de enero del año en curso.

ANEXO 3

Prima por objetivos

Tabla núm. 6 Objetivos

Objetivo general

IMD prevista (IMDp) respecto IMD real (IMDr) Factor basado en el alcance de la IMD prevista en el Plan de gestión del ejercicio.

A: $x \geq 0,5$ (si $IMDr < IMDp - 2\%$); B: $x = 1$ (si $IMDp - 2\% < IMDr < IMDp + 1,5\%$); C: $x = 1,5$ (si $IMDr > IMDp + 1,5\%$).

Productividad/factores	A	B	C
Seguridad laboral.....	2.010,00	4.020,00	6.030,00
Absentismo individual.....	1.507,50	3.015,00	4.522,50
Índice satisfacción clientes..	1.507,50	3.015,00	4.522,50
Total prima.....	5.025,00	10.050,00	15.075,00

Se darán estas cantidades para cada uno de los años de este Convenio 2003, 2004, 2005 y 2006.

Objetivos individuales

Son los objetivos que dependen directamente de cada trabajador

Seguridad laboral (SL)

Factor basado en el estricto cumplimiento de las normas de seguridad y en la aportación de sugerencias de seguridad aceptadas.

2 puntos: ningún incumplimiento y como mínimo una sugerencia aceptada.

1 punto: ningún incumplimiento y ninguna sugerencia.

0 puntos: un incumplimiento.

Absentismo individual (AI)

Factor basado en alcanzar de forma individual un % de absentismo considerado aceptable 2 i 4%

2 puntos: si % absentismo individual $< 2\%$.

1 punto: si $2\% < \text{absentismo individual} < 4\%$.

0 puntos: si % absentismo individual $> 4\%$.

Para el cálculo de este objetivo se considerará cada 5 retrasos no justificados de más de 5 minutos como 1 día de absentismo. No se considerarán las bajas de accidente, maternidad, permiso de matrimonio, permiso de nacimiento de un hijo y las defunciones de familiares de primer grado y hermanos.

Índice de satisfacción clientes (ISC)

Factor basado en el alcance de una buena valoración del cliente, que se medirá mediante encuestas al final de cada ejercicio.

1 punto si el índice de satisfacción clientes > 7 (valoración de 1 a 10).

Operativa de cálculo

El número de puntos alcanzados por cada trabajador de forma individual se ajustará según su % de jornada.

Para obtener el valor del punto de cada factor, se dividirá la prima global de factor que corresponda según el cuadrante objetivo general, por la suma de puntos (ajustados según jornada) de toda la plantilla y de aquel factor.

El valor monetario de la prima individual por cada factor será el resultado de multiplicar el número de puntos ajustados obtenidos por cada trabajador por el valor del punto de aquel factor, obtenido según la norma anterior.

El valor monetario total de la prima por objetivos individual será la suma de las cantidades obtenidas por cada trabajador en cada uno de los 4 factores, siguiendo los pasos anteriores.

En todo caso, a nivel individual, la cantidad máxima a percibir de la prima por objetivos individual será de 600 euros.

(07.163.001)

RESOLUCIÓN

TRE/4607/2006, de 22 de diciembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya para los años 2005-2010 (código de convenio núm. 0801862).

Visto el Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya para los años 2005-2010, suscrito por los representantes de la empresa y por los de sus trabajadores el día 5 de diciembre de 2006, y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 11.2 de la Ley orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, del Estatuto de autonomía de Cataluña; el Real decreto 2342/1980, de 3 de octubre, sobre transferencia de servicios del Estado a la Generalidad de Cataluña en materia de mediación, arbitraje y conciliación; el Decreto 326/1998, de 24 de diciembre, de reestructuración de las delegaciones territoriales del Departamento de Trabajo; el Decreto 421/2006, de 28 de noviembre, de creación, denominación

y determinación del ámbito de competencia de los departamentos de la Administración de la Generalidad de Catalunya; el Decreto 223/2004, de 9 de marzo, de reestructuración de órganos territoriales de la Administración de la Generalidad, y el Decreto 190/2005, de 13 de septiembre, de reestructuración parcial del Departamento de Trabajo e Industria, modificado por el Decreto 570/2006, de 19 de diciembre, de estructuración del Departamento de Trabajo,

RESUELVO:

—1 Disponer de la inscripción del Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya para los años 2005-2010 (código de convenio núm. 0801862) en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo en Barcelona.

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

Barcelona, 22 de diciembre de 2006

BEATRIU LABORÍ I SAMSÓ

Secretaría técnica de los Servicios Territoriales (por sustitución del director, Decreto 326/1998, de 24 de diciembre, artículo 5)

Traducción del texto original firmado por las partes

ACUERDO

de la Comisión de Seguimiento del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya para los años 2005-2010.

Asistentes

Representación de los trabajadores:

UGT: Francisco Araque, Agustín Larrea, Antonio Mendoza, Alberto Moreno, Luisa D. Prieto y Serafin Romero.

CCOO: Miquel Hurtado, Angel Rojas y Eduard Solé.

CGT: Juan A. Nieto

SEMAF: Ha sido convocada pero no comparece.

Representación de la Dirección de la empresa: Armand Aixut, Josep Antoni Azorín, Josep Casals, Francesc Furné y Margarita Miralles.

En Barcelona, con fecha de 5 de diciembre de 2006, y después de diferentes reuniones celebradas durante el año 2006, se reúne la Comisión de Seguimiento del Convenio, con los asistentes mencionados, con el fin de tratar sobre la jubilación parcial y contrato de relevo, de acuerdo con lo que se establece en el artículo 47 del Convenio colectivo 2005-2010 y en la normativa laboral vigente.

Acuerdos:

1. Se firma un Acuerdo marco sobre la jubilación parcial y el contrato de relevo, el cual se adjunta a la presente Acta.

2. Durante el primer trimestre de 2007, las partes se comprometen a desarrollar lo que se establece en el Acuerdo marco.

3. En caso de producirse un cambio en la legislación vigente que afecte a la jubilación

parcial durante el proceso de desarrollo del Acuerdo marco, este Acuerdo se adecuará al cambio legislativo.

Y, no habiendo más asuntos por tratar, firman de conformidad los asistentes.

ANEXO

Jubilación parcial y contrato de relevo

Aspectos genéricos

1. Vigencia del Acuerdo

Los acuerdos a que se lleguen tendrán vigencia hasta la finalización de la del Convenio colectivo de la empresa Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2010.

2. Ámbito

Podrán solicitar acogerse a la jubilación parcial las personas con más de 15 años de antigüedad en la empresa que cumplan los requisitos de edad (real o con bonificaciones) y de cotizaciones a la Seguridad Social.

3. Validación de los acuerdos en materia de jubilación parcial y contrato de relevo

Los acuerdos a que se pueda llegar en esta materia serán sometidos a la consideración de las entidades gestoras competentes de la Seguridad Social, a fin de que se pronuncien sobre su viabilidad.

4. Autoridad tutelar administrativa

En el caso de ser validados los acuerdos por parte de las entidades gestoras competentes de la Seguridad Social, no entrarán en vigor hasta que no tengan el visto bueno de la autoridad tutelar administrativa de los Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya (Consejería de Política Territorial y Obras Públicas, la Dirección General de Presupuestos y la Dirección General de la Función Pública).

Jubilación parcial

5. Carácter

Voluntario del trabajador, con un período de preaviso mínimo de 3 meses, previo acuerdo de ambas partes.

6. Porcentaje de jubilación parcial

85% de jubilación parcial con prestación a cargo de la Seguridad Social.

7. Porcentaje de trabajo complementario a la jubilación

15% de la jornada establecida en el Convenio colectivo vigente para cada uno de los años.

8. Prestación del trabajo complementario

Como norma general, el trabajo se prestará de forma continuada, en 1 o más períodos para dar cobertura a ajustes de jornada, vacaciones, sustituciones en casos de bajas, etc., y se contabilizará de forma anual. Los períodos de prestación de trabajo no serán inferiores a 15 días naturales.

Para ajustarse a la fecha de jubilación, el primer período se realizará a continuación de la fecha efectiva de jubilación parcial.

El resto de años hasta llegar a la fecha de jubilación total, la empresa fijará los períodos de cada persona, que serán comunicados con una anticipación mínima de 15 días a la fecha de inicio.

9. Tareas a realizar

Con el fin de ganar en productividad y aprovechamiento de los períodos, las tareas a realizar en los períodos de actividad podrán no ser las mismas que las que se realizaban en activo a tiempo total.

No obstante, en la asignación de tareas, se garantizará el respeto a la dignidad del trabajador.

10. Retribución

El período de actividad se remunerará con las retribuciones fijas correspondientes al grupo profesional que ostentaba cada persona antes de pasar a la jubilación parcial.

En el caso de que las tareas asignadas sean de grupo profesional superior, se abonará la compensación por grupo superior que corresponda.

Los conceptos de carácter variable serán los que realmente se acrediten.

11. Período pre-actividad

Antes de incorporarse al período de trabajo establecido, en el caso de un período previo de inactividad superior a 6 meses, se realizará un reconocimiento médico de vigilancia de la salud y, en su caso, unas sesiones formativas de adaptación al puesto.

En desarrollo posterior de este Acuerdo, se establecerán los criterios de gestión y cómputo de estos períodos.

12. Otros derechos sociales

Mientras dure el período de jubilación parcial se conservarán los derechos de activo que, en el caso de los que tienen incidencia económica, se abonarán en función de su porcentaje de ocupación.

13. Extinción de la jubilación parcial

La situación de jubilación parcial se extingue, de acuerdo con la normativa vigente, por: muerte del pensionista parcial, reconocimiento de la jubilación a tiempo total y reconocimiento de una incapacidad permanente.

Trabajador relevista

14. Modelo de contratación

El trabajador relevista será contratado bajo modalidad de contrato de relevo a tiempo parcial, en cómputo anual, con duración determinada hasta la fecha de jubilación total de jubilado parcial.

15. Tiempo de trabajo

La jornada del trabajador relevista será la que quede para completar la jornada que no realice el jubilado parcial. En este caso será del 85% de la jornada de cada uno de los años.

16. Grupo profesional de ingreso

Se procurará que el grupo profesional de ingreso sea el mismo del jubilado parcial, siempre que los acuerdos existentes en materia de promoción interna y las características del puesto de trabajo del jubilado parcial lo hagan posible.

En los casos que eso no sea posible, se ingresará en el grupo profesional más próximo, garantizado que con el corrimiento del escalafón, se produzca una promoción a un grupo, como mínimo, igual al del jubilado parcial.

17. Funciones a realizar

El trabajador relevista ingresará en el área y las funciones en que la organización de la empresa lo crea más necesario.

18. Retribuciones

Las retribuciones fijas del trabajador relevista serán las que correspondan a su grupo profesional en función al tiempo de trabajo contractual.

Los conceptos variables se abonarán en las condiciones establecidas en el Convenio colectivo.

19. Finalización del contrato de relevo

El contrato de relevo finalizará con la extinción de la jubilación parcial por cualquiera de las causas consignadas en la ley.

En el desarrollo posterior de este Acuerdo, se tratará, en su caso, la posible continuidad del trabajador relevista en el seno de nuestra empresa.

(07.138.076)

RESOLUCIÓN

TRE/2159/2007, de 18 de enero, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Fundació Missatge Humà i Cristià (Ràdio Estel) para los años 2007 y 2008 (código de convenio núm. 0814312).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Fundació Missatge Humà i Cristià (Ràdio Estel), suscrito por los representantes de la empresa y por los de sus trabajadores el día 1 de diciembre de 2006, y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 11.2 de la Ley orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, del Estatuto de autonomía de Cataluña; el Real decreto 2342/1980, de 3 de octubre, sobre transferencia de servicios del Estado a la Generalidad de Cataluña en materia de mediación, arbitraje y conciliación; el Decreto 326/1998, de 24 de diciembre, de reestructuración de las delegaciones territoriales del Departamento de Trabajo; el Decreto 68/2004, de 20 de enero, de estructuración y de reestructuración de varios departamentos de la Administración de la Generalidad; el Decreto 223/2004, de 9 de marzo, de reestructuración de órganos territoriales de la Administración de la Generalidad; el Decreto 190/2005, de 13 de septiembre, de reestructuración parcial del Departamento de Trabajo e Industria; el Decreto 421/2006, de 28 de noviembre, de creación, denominación y determinación del ámbito de competencia de los departamentos de la Administración de la Generalidad de Cataluña, y el Decreto 570/2006, de 19 de diciembre, de estructuración del Departamento de Trabajo,

RESUELVO:

—1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Fundació Missatge Humà i Cristià (Ràdio Estel) para los años 2007 y 2008 (código de convenio núm. 0814312) en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo en Barcelona.

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

Barcelona, 18 de enero de 2007

BEATRIZ LABORÍ I SAMSÓ
Secretaria técnica de los Servicios Territoriales
(por sustitución del director, Decreto 326/1998, de 24 de diciembre, art. 5)

Traducción del texto aportada por las partes

CONVENIO

colectivo de trabajo de la Fundació Missatge Humà i Cristià (Ràdio Estel) para los años 2007 y 2008

CAPÍTULO 1

Disposiciones generales

Artículo 1

Ámbito

Este Convenio es de ámbito de empresa y regula las relaciones laborales entre la Fundació Missatge Humà i Cristià (Ràdio Estel) y su plantilla, de las categorías profesionales mencionadas en el capítulo 4, sea cuál sea el sitio donde presten sus servicios y la modalidad de contratación efectuada. Restarán excluidos del ámbito de este Convenio el personal directivo y las colaboraciones vinculadas por contratos no laborales, de cualquier tipo y duración.

Artículo 2

Vigencia

Este Convenio iniciará su vigencia el día 1 de enero de 2007, al margen de su publicación oficial.

Artículo 3

Duración

El Convenio tendrá una duración de 2 años y sus efectos terminarán el 31 de diciembre de 2008.

Artículo 4

Prórroga

El Convenio quedará prorrogado automáticamente por sucesivos periodos de una anualidad, en el supuesto que no haya sido denunciado por cualquiera de las partes.

Artículo 5

Denuncia

Las partes podrán denunciar el Convenio para rescindirlo o revisarlo. La denuncia se hará por escrito y se dirigirá a la otra parte y a la autoridad laboral con una antelación mínima de 30 días antes de su vencimiento inicial o del de cualquiera de sus prórrogas.

CAPÍTULO 2

Prelación normativa. Absorción y compensación. Vinculación a la totalidad

Artículo 6

Prelación normativa

Las normas del presente Convenio serán de aplicación a las relaciones de trabajo que regulan. En todo lo que no haya estado previsto, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y el

resto de disposiciones legales de carácter general que regulen las relaciones de trabajo.

Artículo 7

Absorción y compensación

Las normas de este Convenio sustituyen los pactos y otras disposiciones que hasta ahora regulaban las relaciones de trabajo entre las partes, los cuáles quedaran extinguidos y sin efectos, y absorbidos y compensados por los de este Convenio.

Artículo 8

Vinculación a la totalidad

La negociación y el pacto de este Convenio han sido hechos con voluntad que sea la fuente prioritaria de regulación de las relaciones laborales entre las partes tal como se establece al articulado; por lo tanto, su carácter obligatorio y normativo se tiene que entender en su conjunto, como uno muy orgánico e indivisible.

En el supuesto que alguna o algunas de las condiciones pactadas sea declarada nula, ineficaz o no válida, por resolución de la autoridad laboral o por sentencia judicial, las partes, mediante la Comisión Paritaria, dispondrán de un plazo de 30 días para renegociar la condición con el fin de restablecer el equilibrio entre las obligaciones y los derechos recíprocos que se haya podido romper en perjuicio de alguna de las partes.

CAPÍTULO 3

Comisión Paritaria

Artículo 9

Comisión Paritaria

1. Composición y nombramiento: La Comisión Paritaria estará compuesta por 2 personas, un representante de la empresa y la representación legal de la plantilla.

2. Funciones de la Comisión: Las funciones de la Comisión Paritaria son las siguientes:

a) Interpretación del Convenio y resolución de las consultas que le dirijan las partes o cualquiera de los trabajadores.

b) Vigilancia y seguimiento de la aplicación del Convenio.

c) Mediación en los conflictos individuales o colectivos entre las partes, cuando lo pida cualquiera de los interesados en el conflicto.

d) Arbitraje en los conflictos individuales o colectivos cuando las partes interesadas se sometan previamente por escrito. El resultado del arbitraje será vinculante para las 2 partes.

3. Procedimiento de actuación: la Comisión se reunirá cuando se le someta cualquiera de los problemas incluidos al ámbito de sus funciones.

Desde el momento que se le someta el problema, la Comisión se tendrá que convocar en un plazo máximo de 7 días, y la decisión también se tomará no más allá de los 7 siguientes a la fecha para la cual fue convocada, prorrogables, si hace falta, por 7 días más.

De todas las actuaciones, la Comisión Paritaria levantará acta, que firmarán sus componentes. Los acuerdos alcanzados se reflejarán por escrito y se firmarán a la misma reunión.