

## **CAPITULO 1.-**

### **AMBITO, VIGENCIA, PRORROGA Y DENUNCIA.-**

ARTÍCULO 1º.- AMBITO PERSONAL.-Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todos los trabajadores de la plantilla de la empresa "F.C. Metropolitana de Barcelona, S.A."{S.P.M.) incluidos en la tabla salarial adjunta como anexo.

ARTICULO 2º.- VIGENCIA.-El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma. Las condiciones económicas se retrotraerán a 1º de Enero de 1989. Su duración será hasta el 31 de Diciembre de 1990, salvo en aquellos pactos para los que expresamente se ha previsto una fecha de aplicación posterior .

Finalizado el plazo de vigencia del Convenio, seguirán rigiendo las condiciones aquí pactadas hasta la aprobación de un nuevo Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 3º.- PRORROGA.-El Convenio se entenderá automáticamente prorrogado si no mediara denuncia del mismo.

ARTICULO 4º.- FORMA Y CONDICIONES DE DENUNCIA DEL CONVENIO.-La denuncia del Convenio deberá efectuarse , con una antelación mínima de tres meses a su terminación o prórroga en curso, mediante escrito dirigido por cualquiera de las partes firmantes a la otra, en los términos y formas legalmente previstos.

## **CAPITULO 2.-**

### **RESPECTO A LA TOTALIDAD, COMPENSACION, ABSORCION, GARANTIA PERSONAL, DERECHO SUPLETORIO.-**

ARTICULO 5º.- RESPETO A LA TOTALIDAD.- Lo pactado en el presente Convenio forma un todo orgánico e indivisible ya efectos de su aplicación será considerado globalmente, debiéndose renegociar en su totalidad de ser modificado en todo o en parte por la jurisdicción competente.

ARTICULO 6º.- COMPENSACIONES, ABSORCIONES Y GARANTIAS "AD PERSONAM".- En estos aspectos se estará a lo establecido con carácter general sobre estas materias.

ARTICULO 7º.- DERECHO SUPLETORIO.-Las condiciones establecidas en el presente Convenio, sustituyen a las hasta ahora vigentes en estas materias. En lo no previsto en el mismo se estará a lo acordado por la Empresa y trabajadores en los anteriores Convenios Colectivos, Laudo de 1979, Arbitraje de 1981 , Reglamentación de Trabajo y Reglamento de Régimen Interior, en la medida en que continúen vigentes y en su defecto en la normativa general y sectorial que resulte aplicable en la Empresa.

## **CAPITULO 3.-**

### **CONDICIONES ECONOMICAS.-**

ARTÍCULO 8º.- INCREMENTO PARA 1989.-

1)En función de lo negociado, partiendo del 4,5% de previsión inicial, más e11,5 % asociado al mantenimiento de la mejora de calidad del servicio y más el 0,5% aplicado a conceptos salariales fijos, con efectos desde 1º de Enero de 1989 se incrementarán en un 6,5 % los siguientes conceptos salariales: sueldo base y su repercusión en la antigüedad y turno noche, prima fija, plus especial, plus convenio, gratificación de vacaciones, ayuda cultural, diploma de motorista, plus de penosidad, ayuda escolar y ayuda subnormales.

2) Las cuatro pagas extraordinarias de las que forman parte el sueldo base, su repercusión en la antigüedad, el plus especial y la prima fija, incluirán el incremento indicado en el apartado anterior para dichos conceptos.

3) El valor del trabajo coincidente con fiesta oficial se incrementará en un 15 %.

4) Los restantes conceptos retributivos, cualquiera que sea su naturaleza e incluidos también aquellos que se calculan en función de alguno de los conceptos incrementados, continuarán abonándose, durante el arto 1989, a los importes que lo eran a 31 de diciembre de 1988.

ARTÍCULO 9º.- REVISION PARA 1989.-En el caso de que el PC establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 1989 un incremento superior al 4,5% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1988, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de Enero de 1989, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1990 y se aplicará a los mismos conceptos salariales utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año 1.989 que figuran en los apartados 1 y 2 del artículo anterior.

Si a mediados de año la proyección del IPC ya fuera superior a la pactada para la revisión de 31.12.89, se haría un adelanto a cuenta de dicha revisión definitiva.

ARTICULO 10º.- INCREMENTO PARA 1990.-

1) De conformidad con lo negociado, y partiendo de un I PC previsto del 4, 5 %, salvo previsión distinta en los Presupuestos Generales del Estado para el año 1990, más un 1,5% en los mismos conceptos que para 1989, más un 0,5% por la colaboración en la mejora de la rentabilidad económica de la gestión empresarial, con efectos de 1º

de Enero de 1990, se aplicará como resultado de la suma anterior, de mantenerse la previsión inicial, un 6,5% de incremento a los siguientes conceptos salariales: sueldo base y su repercusión en la antigüedad y turno noche, prima fija, plus especial, plus convenio, gratificación de vacaciones, ayuda cultural, diploma de motorista, plus de penosidad, ayuda escolar y ayuda a subnormales.

2) Las cuatro pagas extraordinarias de las que forma parte el sueldo base, su repercusión en la antigüedad, el plus especial y la prima fija, incluirán el incremento indicado en el apartado anterior para dichos conceptos.

3) Los restantes conceptos retributivos, cualquiera que sea su naturaleza, e incluídos también aquéllos que se calculan en función de alguno de los conceptos incrementados, continuarán abonándose, durante el año 1990, a los importes que 10 eran a 31 de Diciembre de 1988.

4) Las modificaciones en las condiciones de trabajo que se puedan producir durante la vigencia del actual Convenio, deberán realizarse según lo establecido en la legislación laboral vigente.

**ARTICULO 11°.- REVISION PARA 1990.-**En el caso de que el IPC establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 1990 con respecto a la cifra de dicho IPC a 31 de diciembre de 1989 un incremento superior al IPC previsto y aplicado para 1990, de acuerdo con el artículo anterior, se efectuará una revisión consistente en la diferencia resultante, tan pronto se constate dicha circunstancia. Tal incremento se abonará con efectos de 1° de Enero de 1990, y se aplicará a los mismos conceptos salariales utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año 1990 que figuran en los apartados 1 y 2 del artículo décimo.

Si a mediados de año la proyección del IPC ya fuera superior a la pactada para la revisión de 31.12.90, se haría un adelanto a cuenta de dicha revisión definitiva.

#### **CAPITULO IV.- CONDICIONES DE TRABAJO.-**

**ARTÍCULO 12°.- JORNADA LABORAL.-**La actual jornada, en su definición semanal, pasará de las actuales 38,6 a 38 horas en 1.12.89. De no poderse realizar efectivamente esta reducción antes del 1. 1.90, se abonará el diferencial de jornada ordinaria resultante.

Esta reducción se aplicará en días de fiesta.

Para un mejor reparto y gestión de estos días, junto con los que ya existen en la actualidad por otros conceptos, se desarrollarán los programas y calendarios que resulten necesarios.

Para cubrir las necesidades de personal que con carácter coyuntural puedan producirse por esta reducción, la Empresa cubrirá estas necesidades con personal externo.

**ARTÍCULO 13°.- HORARIOS.-**Como máximo en fecha 1.9.89, y a través de la Comisión Mixta y Paritaria, establecida en el artículo 18 del presente Convenio Colectivo, se definirá la forma de aplicar los servicios especiales por prolongación, de forma que la ampliación del servicio se distribuya entre los diferentes turnos de trabajo.

En el Sector de Explotación, el tiempo de trabajo de una jornada laboral diaria que sobrepase los horarios establecidos, en el caso de que se deba a la implantación de unos nuevos horarios, en su fase experimental de implantación, no formará parte del cómputo de 14 semanas.

El valor del extraordinario resultante de cada período de cómputo se incrementará en un 15%.

Todos aquellos horarios en jornadas de domingo y festivos, que excedan de 8 horas y que estén bajo tratamiento de cómputo horario, se primarán a razón de 1.000 Pts. la hora que exceda de las 8 ó la parte proporcional ala fracción que corresponda.

**ARTICULO 14°.- TRANSPORTE.- TAXI.-**Se ampliará la actual cobertura detallada en el artículo 16 del XVII Convenio Colectivo, a los siguientes supuestos, en servicios de primera o última hora:

1) Personal al que su servicio le viene dado o rectificado por Cobertura, con anterioridad ala propia jornada.

2) Personal al que su servicio le ha sido variado por Cobertura, dentro de la propia jornada.

3) En todos los casos, tendrá que haberse indicado las preferencias para posibles suplencias, que en el caso de los Jefes de Estación de 1ª y Mozos de Estación se modifica respecto a lo actual, pasando de 14 a 7 las solicitudes de suplencias y la cesión del taxi será a partir de la 4ª suplencia solicitada.

**ARTICULO 15°.- FORMACION PROFESIONAL.-**Para los años 1989 y 1990, se realizará la formación según los criterios básicos establecidos en el Anexo nº 4 del presente Convenio Colectivo. Las precisiones y actualizaciones en el desarrollo - del Plan se realizarán de la siguiente forma:

1) El Departamento de Formación Profesional de la Empresa, publicará, al menos una vez al año, el Plan de formación profesional, el cual contemplará entre otros, el programa completo de cursos, seminarios y acciones formativas a realizar y periódicamente las actualizaciones del mismo a resultas de las necesidades que vayan surgiendo. Dicho Plan será facilitado tanto al Comité de Empresa como a las Centrales Sindicales reconocidas en la Empresa.

2) La Empresa, a mediados de cada año, mantendrá una reunión con un grupo de trabajo formado por cinco miembros del Comité de Empresa que éste delegue para darle a conocer las líneas generales del Plan de Formación del año siguiente, con objeto de valorar la opinión de los representantes de los trabajadores al respecto.

3) Una vez redactado el citado Plan de Formación y quince días antes de su redacción definitiva, se dará a conocer al citado grupo de trabajo para que éste manifieste su opinión al respecto, la cual será debidamente valorada por la Empresa.

4) Trimestralmente se mantendrá una reunión con el grupo antes citado para darle a conocer, con la antelación suficiente, las variaciones que se vayan a producir en el Plan de Formación, así como de las acciones realizadas con objeto de aquilatar la opinión de los representantes de los trabajadores.

5) Periódicamente se facilitará al grupo de trabajo designado por el Comité de Empresa, así como a las Centrales Sindicales reconocidas en la Empresa, los resultados globales de las acciones formativas realizadas, y, en particular, a final de año cuando se esté en disposición de valorar los resultados del ejercicio.

## **CAPITULO V.- VARIOS.-**

### **ARTÍCULO 16°.- PRESTAMOS PARA LA VIVIENDA.-**

1) Se concederán quince préstamos mensuales de hasta trescientas mil pesetas, para obras de reparación o remodelación de la vivienda habitual. Dichos préstamos no devengarán interés y su devolución se efectuará en las siguientes veinte pagas consecutivas.

2) Los mencionados préstamos se tramitarán a través de la Comisión de Préstamos de Vivienda.

**ARTÍCULO 17°.- FONDO DE ASISTENCIA SOCIAL.-**El volumen total de recursos económicos disponibles por parte del FAS se establece en siete millones quinientas mil pesetas para el ejercicio de 1989 y para el de 1990 en ocho millones quinientas mil pesetas.

### **ARTÍCULO 18°.- COMISION PARITARIA.-**

1) Se crea una Comisión Paritaria de interpretación, aplicación y seguimiento del presente Convenio.

2) Dicha Comisión estará compuesta por hasta seis miembros elegidos por y entre los componentes de cada una de las dos representaciones de la Comisión Negociadora que hayan firmado el presente Convenio y se reunirá a petición de cualquiera de las partes de la misma.

3) De dichas reuniones se levantará acta recogiendo los acuerdos a que se haya llegado, la cual tras su firma, deberá ser remitida al , C.M.A.C. para su archivo, según lo establecido en la normativa vigente.

4) Cualquier posible reclamación respecto a la interpretación o aplicación del presente Convenio, cuando legalmente proceda, deberá ser sometida a la Comisión Paritaria como vía previa a la vía jurisdiccional, quedando excluidas de este trámite todas las reclamaciones de carácter individual.

**ARTÍCULO 19°.- BODAS DE PLATA.-**La Gratificación correspondiente a los 25 años de servicio a la Empresa, pasará a ser de setenta mil pesetas desde el presente año 1989.

Será revisable anualmente en función del incremento del Convenio Colectivo.

**ARTÍCULO 20°.- SANCIONES.-**Las sanciones no recurridas por los afectados, se aplicarán dentro de los dos meses de la comunicación al interesado. En caso de recurrirse la sanción y de su confirmación por la Instancia oportuna, se aplicará como máximo también, dos meses después de la confirmación definitiva.

## **CAPITULO VI.- PENSIONISTAS.-**

### **ARTÍCULO 21°.- INCREMENTO DE PENSIONES AÑO 1989:**

1) El incremento de las pensiones para el año 1989, será del 6%, sobre los valores de pensiones vigentes a 31.12.88.

2) Se aplicará, como tope para la determinación del incremento, el resultante de la normativa vigente al efecto, aplicándose, en su caso, el incremento que resulte hasta llegar a dicho tope.

3) En aquellos casos en que se perciban pensiones concurrentes, la pensión de Metro se revalorizará, teniendo en cuenta dicha circunstancia, en el 50% del incremento indicado en el punto 1° y siempre que la totalidad de las citadas pensiones no superen el tope establecido en el punto 2°.

### **AÑO 1990:**

El incremento de las pensiones para 1990 será el del IPC de partida previsto en un 4,5% en el artículo 10°, complementado con la adición del 1,5% que conformará el porcentaje total de incremento para 1990, en un 6%, de mantenerse la previsión inicial.

También les será de aplicación lo previsto en los puntos 2 y 3 del artículo 21.

#### DISPOSICIONES FINALES.-

1) La Prima de domingo trabajado, queda fijada en setecientas cincuenta pesetas.

2) Durante la vigencia del presente Convenio funcionará una Comisión de Contrata, delegada de la Paritaria, cuya finalidad consistirá en el conocimiento y estudio de las contrataciones vigentes en el sector Técnico.

3) A los empleados de la Compañía de los sectores en que se efectúe obligatoriamente las vacaciones a lo largo de todo el año y que las realicen durante los períodos 2, 3, 4, 5, 19, 20, 21 y 22 actuales (o en su momento los que se correspondan), a partir de 1.1.89 se les abonará una sola vez al año la cantidad de veintidós mil pesetas.

En el sector de Explotación se desarrollará un calendario anual que relacionará, oponiéndolos, los períodos de vacaciones y los derivados de la acumulación anteriormente mencionada. Serán inhábiles para estos últimos períodos los meses de Julio y Agosto.

En el sector de Material Móvil e Instalaciones, Fijas se disfrutarán un mínimo de 6 R.J.

4) La tabla de valores de la Prima de Horario Partido se incrementará en el año 1989 en un 6,5%. Para 1990 se incrementará en el porcentaje que sea de aplicación según el artículo 10.

5) Se adjunta como anexos al presente Convenio Colectivo, los siguientes documentos:

#### ANEXO N°4 PLAN DEFORMACION DE METRO

El Plan de Formación se confecciona anualmente a partir del estudio de necesidades realizado por los Directores de Área y el Departamento de Formación. A raíz de este estudio, se han programado las siguientes acciones formativas:

#### AREA TECNICA

"Habilitat en la comunicació i actuació en emergències per incendi". Dirigido a Motoristas, Jefes de Tren, Jefes de Estación y Mandos Intermedios. Este curso es cíclico, es decir una vez efectuado por todo el personal, volverá a iniciarse con simulaciones distintas. "Reciclaje de Motoristas y Jefes de Tren Habilitados". Dirigido a este colectivo, a fin de garantizar los conocimientos básicos de su función.

"Jefes de Estación". Se prevén estos cursos para el colectivo interno y de nueva contratación que acceda a esta categoría.

"Reciclaje Jefes de Estación". Basado en las necesidades de formación que comportan sus funciones.

"Técnicas de aplicación y secado de pintura". Dirigido al personal que efectúa estas funciones y que presta sus servicios en Explotación.

"Nuevos Mandos Intermedios del Servicio de Explotación". Dirigido al personal interno que accede a esta categoría.

"Técnica de gestión social de equipos". Dirigido a Mandos Intermedios del Área Técnica. Este curso forma parte de un plan de 5 años en el que se incluirá formación en:

-Técnicas de expresión oral.

-Saber motivar.

-Conducción y participación en reuniones.

-Técnicas de liderazgo.

"Conocimientos técnicos sobre los equipos de las nuevas unidades". Dirigidos al personal de Material Móvil. Estos cursos se realizan periódicamente.

"Estructuración Puertas Cocheras". Dirigido a personal de este sector ya personal que pueda acceder a él.

"Electromecánica". Dirigido al Taller Mecánico de Sta. Eulalia (Instalaciones Ajas).

"Electrónica Analógica y Digital". Dirigido a personal de Material Móvil e Instalaciones Fijas.

"Microprocesadores". Dirigido a personal técnico de Material Móvil.

"Funicular y Teleférico". Dirigido a personal de nuevo ingreso.

"Electromecánica para Funicular y Teleférico". Dirigido a personal de Mantenimiento.

#### PERSONAL ADMINISTRATIVO DE TODAS LAS AREAS

"Open Access II". Dirigido al personal que en función de su puesto de trabajo utiliza este producto (tanto administrativos como técnicos).

"Módulos Open Access II". Reciclaje en los módulos que los participantes en el curso de Open Access consideran que necesitan más formación.

"Videotext". Dirigido al personal que utiliza este producto, incluyendo en caso necesario un primer curso de "Iniciación a la Informática".

"Sistema 36". Aprendizaje y reciclaje de este producto.

"Correo Electrónico". Dirigido al personal de todas las Áreas que utilizarán este producto. "Técnicas de expresión escrita". Dirigida al personal técnico que por necesidades de trabajo requieren efectuar informes.

"Perfeccionamiento profesional para personal de Almacén".

"Catalán". Dirigido a aquel colectivo que en sus funciones habituales utiliza el catalán escrito.

#### ACCIONES PARA TODO EL COLECTIVO

-Se ofrece la posibilidad de efectuar el Graduado Escolar en la Escuela para Adultos Pegaso. Haciéndose cargo la Empresa de los gastos.

-Cursos de Formación Básica Modular (voluntario y fuera de la jornada laboral) a distintos niveles de conocimientos básicos sobre Pretecnología, Matemáticas, Lengua Castellana y Catalana.

-Se efectuarán cursos no citados anteriormente según las necesidades de formación que surjan.

-Se efectuarán cursos en empresas externas de acuerdo con necesidades de formación que no puedan cubrirse con formación interna.

-Se efectuará un estudio para planificar la formación específica para el personal administrativo.

-Se prevé un Plan de Formación sobre temas de Prevención Laboral.

## ANEXO AL XVIII CONVENIO COLECTIVO

Reunidos en Barcelona, a catorce de Julio de mil novecientos ochenta y ocho. Por una parte D. Jesús Torres Arnau y D. Valentín Estalella Morey, en representación de F.C. METROPOLITA DE BARCELONA, S.A. (SPM), y por otra D. José Gómez Cabello, D. Domingo Llosa Toll, D. Ant. -L Medina Jimenez, D. Nicolás Díez Navares, D. Francisco -J. Aguilón Colás, D. Enrique Pera Canela, D. Antonio Girón Guallar, D<sup>a</sup> Elena Barrero Ron, D. Antonio Garcla Moreno, D. Silvestre Piñero Fernández, D. Antonio González Cuello, D. Juan Guerrero Vidal.

### ACUERDAN:

1.- Una Nueva estructura de las Puertas de Cocheras, tal como refleja el documento adjunto "Condiciones Generales de la nueva estructura de las Puertas de Cocheras".

2.- El presente acuerdo denominado "Condiciones Generales de la nueva estructura de las Puertas de Cocheras" será incorporado como anexo al próximo Convenio Colectivo.

Leído por ambas partes el documento citado y en prueba de conformidad, lo firman en la ciudad y fecha antes indicadas, en duplicado ejemplar ya un solo efecto.

### CONDICIONES GENERALES DE LA NUEVA ESTRUCTURA DE LAS "PUERTAS DE COCHERAS"

La introducción de nuevas tecnologías en las series 3000 y 4000, así como sus peculiares condiciones de detección de averías, obligan a rediseñar las responsabilidades y funciones de los agentes que deben cubrir la nueva estructura de las "puertas de cocheras". Debiéndose añadir la nueva orientación de asistencia al servicio de Explotación.

Básicamente la nueva organización de estos puestos de trabajo se desarrollará teniendo en cuenta las particularidades que se exponen a continuación.

### ESTRUCTURA

Cada uno de los tres turnos estará compuesto por tres agentes con las siguientes categorías:

- 1 Jefe de turno de puertas de cocheras
- 1 Encargado de puertas de cocheras
- 1 Auxiliar de puertas de cocheras

Las suplencias de fiestas del turno III se cubrirán con dos grupos de 3 agentes, uno para las series 3000 y 4000 y otro para la serie 1000.

### FIESTAS Y VACACIONES

Las fiestas serán rotativas como actualmente y las vacaciones de cada una de las tres categorías se efectuarán en cinco y seis períodos.

Los suplentes, durante los días que no cubran puestos de la puerta de cocheras, desarrollarán sus funciones profesionales en el puesto de trabajo que en cada momento se considere más necesario de su centro de trabajo y turno habitual.

### PLANTILLA INICIAL

Para cubrir actualmente los turnos de las cuatro cocheras se establecen las siguientes plazas de cada una de las categorías. Esta es una plantilla inicial condicionada a futuras modificaciones que introduzca la Empresa por nuevas necesidades o criterios de racionalización, como por ejemplo la supresión del turno III en cocheras. Estas posibles modificaciones serán tratadas previamente con la Comisión Permanente de Material Móvil del Comité de Empresa, manteniéndose, en todo caso, al personal afectado la retribución derivada de su categoría profesional adquirida por el presente pacto.

#### Puestos de trabajos necesarios

- Jefes de turno de puertas de cocheras 18
- 4 cocheras x III turnos = 12
- 4 suplentes turnos I-II = 4
- 2 suplentes turno III = 2  
(2 cocheras)

#### .Encargados de puerta de cocheras 18

- 4 cocheras x 3 turnos = 12
- 4 suplentes turnos = 4
- 2 suplentes turno III = 2  
(2 cocheras)

#### .Auxiliares de puerta de cocheras 18



Los agentes que resulten seleccionados para , ocupar las plazas previstas, lo harán durante un periodo provisional de tres meses con objeto de redefinir las condiciones propias y la adaptabilidad a las nuevas responsabilidades.

Pasado este periodo y una vez cubiertos todos los puestos de trabajo, se iniciará una nueva etapa de formación específica sobre el material móvil que deben atender.

Los representantes de los trabajadores a través de la comisión permanente de Material Móvil del Comité de Empresa, estarán presentes en las distintas sesiones de valoración y selección que el proceso requiera según lo previsto en el artículo 9 del XVCC.

Atendiendo a las características de la formación que se impartirá en este proceso y a su duración, se establece que en esta ocasión se repartirán las cargas de tiempo de formación en un 50% a cargo del trabajador y un 50% a cargo de la empresa.

#### PREFERENCIA DE ELECCION Y ACCESO A LAS DISTINTAS CATEGORIAS

El seminario estará abierto al personal actual de puertas de cocheras, de revisión, de talleres y de los otros servicios. De entre los agentes participantes al seminario y que resurten aptos para ocupar las nuevas categorías, se repartirán en dos grupos dependientes de la valoración global obtenida; uno para ocupar los puestos de Jefe de turno y otro para los de Encargados. Para los dos grupos el orden de preferencia de elección será el siguiente:

- 1- Personal que actualmente ocupa plaza en puerta de cocheras
- 2- Personal de revisión
- 3- Personal de talleres
- 4- Personal de otros servicios

En los casos 1 y 2 se tendrán en cuenta también el centro de trabajo de la actualidad, turno, antigüedad en categoría y antigüedad empresa, por este orden.

Para la asignación de los puestos de trabajo que queden vacantes, una vez cubiertos los correspondientes al personal que mantendrá el que actualmente ostenta, se harán públicas éstos para su solicitud que se asignarán siguiendo los criterios anteriores.

Para cubrir las plazas de Auxiliar de puerta de cocheras, estas serán asignadas a los agentes que las ostenta en la actualidad, con preferencia por antigüedad en la categoría. El resto se harán públicas para su solicitud, las cuales se asignarán siguiendo los criterios fijados anteriormente.

**ASCENSOS Y RENUNCIAS DEL PERSONAL DE PUERTAS DE COCHERAS.** Para los ascensos se seguirá el sistema establecido en la empresa (concurso-oposición). Para cubrir puestos de igual o inferior categoría se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

**Jefe de turno PC**

Podrá acceder a la de encargado de talleres o cocheras previa superación de la prueba profesional o a otra de inferior categoría directamente mediante la renuncia voluntaria de la categoría que ostenta. El salario será el de encargado o el de la categoría inferior según los casos.

**Encargado PC**

Podrá acceder a igual categoría previa superación de prueba profesional únicamente.

Podrá acceder a inferiores categorías previa renuncia voluntaria a la que ostenta. El salario será el de la categoría inferior

**Auxiliar PC**

Podrá acceder a categoría asimilada previa superación de prueba profesional.

Podrá acceder a inferiores categorías previa renuncia voluntaria a la que ostenta. El salario será el de la categoría inferior.

**Personal que no se presente o no supere las pruebas**

Al personal que por voluntad propia no se presente a las convocatorias de este acuerdo o que habiéndose presentado, no hubiera superado los mínimos de cada categoría, se le asignarán nuevos puestos de trabajo surgiendo los siguientes criterios de preferencias:

- a) turno, cochera y profesión
- b) cochera y profesión (a cualquier turno)
- c) profesión (a cualquier cochera y turno)

**SERVICIO DE MATERIAL MOVIL**

**SEMINARIO**

**TEMA:**

**ADECUACION DE CONOCIMIENTOS TÉCNICOS Y ORGANIZATIVOS DEL PERSONAL DE PUERTA DE COCHERAS A LAS NECESIDADES QUE SE GENERAN CON MOTIVO DE LA NUEVA ORIENTACION DE LA MISMA.**

**PROGRAMA TECNICO**

**SESION 1**

**I. EQUIPO ELECTRICO SERIE 3000 -4000 PONENTE: Sr. Vilanova**

- 1.1 -Principio de funcionamiento. CHOPPER. Esquema tracción. Control.
- 1.2- Circuitos auxiliares. Convertidor. compresor.
- 1.3 -Circuitos principales de baja tensión.
- 1.4 -Averías.

## SESION 2

II, EQUIPO NEUMATICO SERIE 3000- 4000.

PONENTE: Sr. Rosell

- 2.1 -Esquema de principio. Protecciones.
- 2.2- Freno. Conjugación con freno eléctrico.
- 2.3- Averías.

## III.BOGIES

PONENTE: Sr. Rosell

- 3.1 -Descripción
- 3.2 -Suspensión primaria y secundaria.
- 3.3- Motor -Reductor.

## SESION 3

IV AIRE ACONDICIONADO

PONENTE: Sr Arribas

- 3. 1 -Principio de funcionamiento
- 3. 2 -Implantación en el tren
- 3. 3- Averías

## V ENGANCHES.

PONENTE: Sr. Pérez S.

- 5.1 -Descripción. Principio de funcionamiento
- 5.2 -Parte neumática
- 5.3- Parte eléctrica

## VI PUERTAS

PONENTE: Sr. Bruguera

- 6.1 -Descripción. Principio de funcionamiento.
- 6.2- Parte neumática
- 6.3 -Averías.

## SESION 4

VII COCHES SERIE 1000.

PONENTE: Sr. Lefler

- 7. 1 -Esquema de principio.
- 7. 2 -Equipo electrónico. Funciones de cada bloque.  
Esquema simplificado.
- 7. 3 -Averías.
- 7. 4 -Aire Acondicionado.

VIII EQUIPO MECANICO Y NEUMATICO S. 1000

PONENTE: Sr. Güell

- 8.1 -Bogies
- 8.2- Enganches
- 8.3- Esquema neumático
- 8.4 -Freno neumático
- 8.5- Puertas

## SESION 5

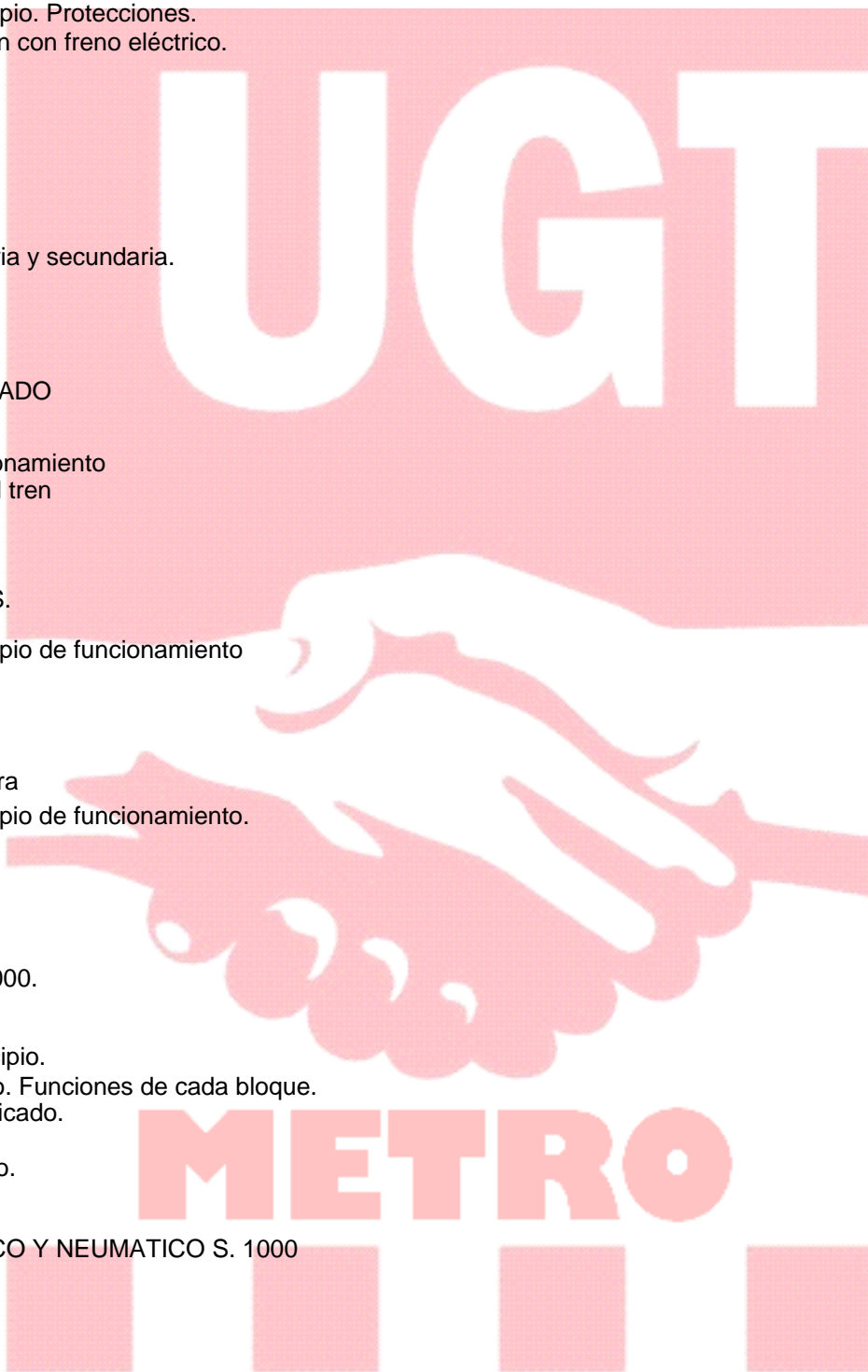
IX SEÑALIZACION

PONENTE: EXPLOTACION

- 9. 1 -Block System.
- 9. 2- Enclavamiento. Protecciones. Vuelta automática.
- 9. 3 -Reglamento de circulación.
- 9. 4 -Train Stop S. 3000 y 4000.

## X COMUNICACIONES

PONENTE: EXPLOTACION



- 10. 1 -Radiotelefonía.
- 10. 2- Megafonía
- 10. 3- Telefonía selectiva.

#### XI EQUIPO ATP

PONENTE: Sr. Campon

- 11. 1 -Principio de funcionamiento
- 11. 2 -Modos de Conducción
- 11. 3- Averías

#### PROGRAMA ORGANIZATIVO

##### SESION 6

##### 1 TIPOS DE MANTENIMIENTO.

PONENTE: Sr. Rosell

- 1.1 -Mantenimiento preventivo.
- 1.2 -Mantenimiento correctivo.
- 1.3 -Asistencia a Línea.

##### II GENERALIDADES DEL SERVICIO DE EXPLOTACION.

PONENTE: EXPLOTACION

- 2. 1 -Servicio de Explotación.
- 2. 2- Circulación de Trenes.
- 2. 3 -Horarios.
- 2. 4 -Servicios Parciales. Paros en Línea.
- 2. 5 -Calidad del servicio.

##### SESION 7

##### III CONTROL CALIDAD MATERIAL MOVIL

PONENTE: Sr. J. Torres

- 3. 1 -Objetivos
- 3. 2- Gráfico ABC.
- 3. 3- Fiabilidad.
- 3. 4 -Garantías nuevos trenes.

##### IV MISCELANEA DE MATERIAL

##### MOVIL Y EXPLOTACION

PONENTE: SEGURIDAD.

- IV. 1 -Redacción Informes.
- IV. 2- Normas de seguridad.

#### Seminario de EXPRESION RELACIONAL

##### TEMARIO

##### 1.- COMUNICACIÓN INTERPERSONAL

- Elementos de la comunicación.
- Aspectos personales que la afectan.
- Tipos de comunicación.
- Dificultades más usuales.

##### 2.- SUPERAR DIFICULTADES EN LA COMUNICACIÓN.

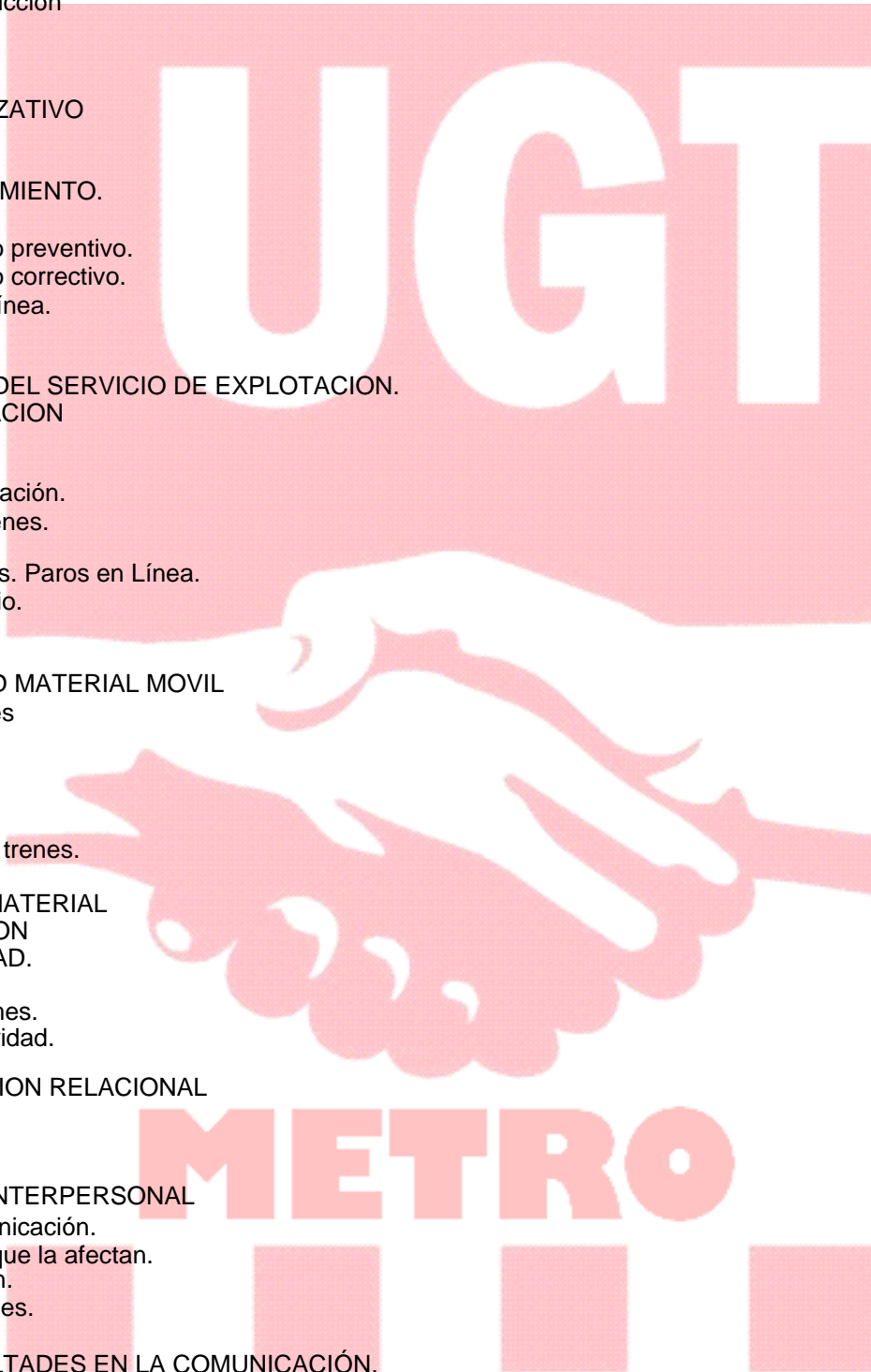
- Deformaciones.
- La escucha activa.
- Conductas que facilitan el feed-back.

##### 3. TECNICA DE EXPRESION ORAL.

- Doble dimensión del mensaje.
- Estructuración del mensaje.
- Lenguaje, voz, entonación.
- Expresión no verbal.

##### 4. PERCEPCION Y ACTITUDES.

- Interpretación subjetiva de los mensajes.
- Influencia de estereotipos y prejuicios.



- Interferencia de las expectativas.
- La presión social.

#### 5. AUTOCONOCIMIENTO -IMAGEN PERSONAL.

- Áreas de identificación personal.
- Descubrimiento personal.
- El feed- back.

#### 6. LA COMUNICACIÓN EN LA ORGANIZACION.

- La comunicación Ascendente, Descendente y Horizontal.
- Características, necesidad y dificultades.

#### 7. TRABAJO EN EQUIPO.

- Dinámica del tratamiento de la información.
- Elementos que influyen en la eficacia de los grupos.
- Liderazgo y colaboración.

