

MINISTERIO DE TRABAJO

DELEGACION PROVINCIAL

RESOLUCION DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, APROBANDO EL CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LA EMPRESA «COMPAÑIA METROPOLITANO DE MADRID.»

Visto el texto del Convenio Colectivo Sindical suscrito por la Comisión Deliberadora de la Empresa «Compañía Metropolitano de Madrid» el día 30 de julio de 1966.

Resultando:

1.º Que el referido texto ha sido remitido a este Organismo por el

Delegado Sindical Provincial, con propuesta de aprobación, por concurrir en el mismo las condiciones legales precisas para ello.

2.º Que en la tramitación de este expediente han sido observadas las prescripciones reglamentarias.

Considerando:

1.º Que esta Delegación de Trabajo es competente para aprobar o declarar la ineficacia, total o parcial, de lo acordado por las partes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958, en relación con los artículos 19 a 22 del Reglamento de 22 de julio del mismo año.

2.º Que el Convenio en cuestión se adapta, por razón de su contenido y forma, a lo establecido en los artículos 11 y 12 de la Ley de 24 de abril de 1958 y preceptos correlativos del Reglamento para su aplicación, y no concurriendo en el mismo causa alguna de ineficacia de las que se relacionan en el citado Reglamento, procede su aprobación y publicación en el **Boletín Oficial** de la provincia.

3.º Que la repercusión de precios prevista en el Convenio ha sido autorizada por el Consejo de Ministros, en su reunión del día 11 de noviembre de 1966, a cuyos términos habrá de estarse.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, Esta Delegación de Trabajo acuerda:

1.º Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa «Compañía Metropolitana de Madrid».

2.º Disponer su publicación en el **Boletín Oficial** de la provincia.

3.º Comunicar la presente Resolución a la Organización Sindical, para su conocimiento y notificación a las partes interesadas, a las que se hará saber que, por tratarse de Resolución aprobatoria, no cabe contra la misma recurso alguno en vía administrativa, según lo establecido en el artículo 23 del Reglamento de 22 de julio de 1958, modificado por Orden de 19 de noviembre de 1962.

Madrid, 30 de diciembre de 1966.—El Delegado de Trabajo, J. Sánchez-Cervera.

TEXTO DEL CONVENIO

En Madrid, a 30 de julio de 1966, se reúnen en el Sindicato Provincial de Transportes y Comunicaciones los miembros de la Comisión Deliberante del Convenio Colectivo Sindical de la Compañía Metropolitana de Madrid con su personal, bajo la Presidencia del ilustrísimo señor don Antonio Saavedra Patiño, asistido por el Secretario de la misma, ilustrísimo señor don Hilario Gonzalez Palacios, y con los siguientes señores Vocales:

De una parte, en nombre y representación de la Empresa, don José Francisco Otamendi Retortillo, don Ramón López Mancisidor Solano, don Manuel Martínez Rodríguez, don Antonio Mayandía Azpeitia, don José Miguel Mújica Zaragüeta y don Angel Canosa Renom.

De otra parte, en nombre y representación de los trabajadores afectados, don Anastasio Tejero Aparicio, don Luis Miguel Moreno, don Antonio Cid Berrendero, don Adolfo López Santo Domingo, don Adolfo Sancho Isla y don Paulino Aguado Heredia.

Las partes contratantes, de acuerdo con lo convenido y con la representación que ostentan, por unanimidad de sus miembros, conforme consta en el acta de la sesión celebrada en el día de hoy, al amparo de la Ley de 24 de abril de 1958, preceptos concordantes del Reglamento dictado para su aplicación aprobado por Orden ministerial dde 22 de julio de 1958 y las normas sindicales de 23 de julio del mismo año, suscriben el presente Convenio Colectivo Sindical con arreglo a las siguientes cláusulas:

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Cláusula 1.—Ambito de aplicación

El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo entre la Compañía Metropolitana de Madrid y sus productores.

Las normas del presente Convenio serán de aplicación a la totalidad del personal de plantilla que figura en los escalafones de la Compañía Metropolitana de Madrid.

Queda expresamente exceptuado de su ámbito el alto personal a que se refiere el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo y en el que se comprende no solamente los Directores de la Compañía, sino también los Subdirectores y los Jefes de División de la misma.

Cláusula 2.—Vinculación a la totalidad del Convenio

Se entiende el Convenio Colectivo como una unidad total orgánica y exclusiva. Si los Organos ministeriales no aprobasen algunos de los preceptos de este acuerdo y el hecho alterase fundamentalmente el contenido del mismo, a juicio de cualquiera de las partes, se iniciarán nuevas deliberaciones a fin de decidir si el Convenio ha de quedar sin eficacia práctica en su totalidad, o bien si puede mantenerse con las modificaciones oportunas.

Por otra parte, si las Autoridades estatales o económicas, a tenor de lo dispuesto en el número 4 del artículo 18 del Reglamento de 22 de julio de 1958, para la aplicación de la ley de Convenios Colectivos Sindicales, no aprobaran o disminuyeran las propuestas presentadas para arbitrar los recursos pertinentes, el Convenio sería nulo de pleno derecho en su totalidad, iniciándose nuevas negociaciones a fin de acordar lo pertinente.

Cláusula 3.—Comisión mixta deliberante

Para la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio se tendrán en cuenta no sólo su articulado, sino también el contenido del Acta de la Comisión Deliberante correspondiente al 30 de julio de 1966. Las dudas que se susciten se someterán previa y obligadamente a una Comisión Mixta constituida por tres Vocales Sociales y tres Vocales Económicos, designados por la referida Comisión entre sus miembros y que actuarán bajo la presidencia del Jefe del Sindicato Provincial de Transportes y Comunicaciones o persona a quien designe.

Cláusula 4.—Repercusión en precios

A los efectos previstos en los artículos 17 y 18 del Reglamento de 22 de julio de 1958, para la aplicación de la ley de Convenios Colectivos Sindicales, se hace constar por ambas partes que la efectividad del presente Convenio llevará aneja la repercusión en las tarifas de los servicios.

Cláusula 5.—Vigencia y efectividad del Convenio

Este Convenio Colectivo entrará en vigor al ser aprobado su texto por los Organismos competentes y coincidiendo con la fecha de entrada en vigor de las tarifas propuesta para arbitrar los recursos económicos pertinentes.

La vigencia del Convenio será de dos años, prorrogables por la tácita, de año en año, de no mediar preaviso de denuncia en contrario por cualquiera de las partes, formulado, por lo menos, con tres meses de anticipación a la expiración del plazo contractual o de cualquiera de sus prórrogas.

CAPITULO II

REGIMEN ECONOMICO

Cláusula 6

Las mejoras económicas establecidas en este Convenio se considerarán como retribución voluntaria extrasalarial y, en consecuencia, estarán exentas de toda tributación y cotización por Seguros Sociales, Mutualidad Laboral y Plus Familiar y no se tendrán en cuenta para ninguna aplicación reglamentaria ni de otra clase, salvo las mencionadas expresamente en las cláusulas siguientes:

En cambio quedarán incluidas a los efectos del Seguro de Accidentes del Trabajo.

Cláusula 7

Los nuevos sueldos y jornales base que se fijan para las distintas categorías serán los existentes actualmente multiplicados por el coeficiente 1,3.

Cláusula 8

Los trienios del personal afectado por este Convenio quedan unificados en cuanto al tipo, fijándose éste con carácter general en el 7 por 100 del sueldo base actual, incrementado en la forma establecida en la cláusula anterior.

Cláusula 9

Las pagas extraordinarias reglamentadas se satisfarán valorando los salarios base y trienios en la cuantía indicada en las cláusulas números 7 y 8.

Estas pagas equivalen a una mensualidad de treinta días las de 18 de Julio y Navidad y a quince días la de septiembre.

Cláusula 10

La paga fija de beneficios actualmente establecida se satisfará valorando los salarios base y trienios en la cuantía indicada en las cláusulas números 7 y 8. Esta paga seguirá computándose como equivalente a 36,25 días.

Cláusula 11

La paga o pagas variables de beneficios en función del dividendo, se satisfarán valorando los salarios base y trienios en la cuantía indicada en las cláusulas números 7 y 8.

Esta paga o pagas también seguirán computándose como equivalente cada paga a 36,25 días.

Cláusula 12

Se establece, durante la vigencia de este Convenio, una paga extraordinaria de vacaciones equivalente a una mensualidad de treinta días, valorados con arreglo a las nuevas condiciones económicas.

Esta paga se percibirá por cada agente en el momento de iniciar sus vacaciones anuales, a partir de 1 de enero de 1967 y no podrá ser percibida más que una vez por cada año.

Esta paga no se computará para el cálculo de las pagas de beneficios.

Cláusula 13

En el mes de septiembre y al mismo tiempo que la media paga reglamentaria que se abona en este mes, se satisfarán al personal ocho días determinados y valorados según las nuevas condiciones económicas. Estos ocho días no se computarán para el cálculo de las pagas de beneficios.

Cláusula 14

Habida cuenta que las pagas extraordinarias, reglamentadas o no, que se mencionan en las cláusulas anteriores, tienen unos períodos de devengo determinados, y puede darse el caso de que durante dichos períodos hayan regido sucesivamente las condiciones económicas antiguas y las nuevas condiciones establecidas en este Convenio, para el cómputo de las cantidades a satisfacer se tendrán en cuenta las antiguas condiciones y las nuevas condiciones en función de los meses que hayan regido unas u otras.

El sistema de cómputo que se establece en el apartado anterior afectará a las pagas reglamentadas que satisfagan durante el año 1966; a la paga fija de beneficios que corresponde abonar en el mes de noviembre de 1966, y a la paga o pagas variables de beneficios que satisfagan después de celebrada la Junta General Ordinaria de Accionistas en el año 1967 y correspondientes a los beneficios del ejercicio de 1966.

Cláusula 15

El personal de la Compañía que en el momento de la firma de este Convenio tiene reconocido un régimen de incentivos o primas, fijos o variables, que no tengan el carácter de gratificaciones, seguirán percibiendo los mismos en las condiciones que fueron establecidos, pero aplicándoles un coeficiente multiplicador de 1,3.

Cláusula 16

Serán compensables y absorbibles por las anteriores retribuciones todas las mejoras que pudieran establecerse por los Organismos Oficiales y cuya total cuantía sea inferior a las condiciones del presente Convenio.

Cláusula 17

Las mejoras económicas establecidas en las cláusulas anteriores absorben la cantidad de tres millones de pesetas anuales, que la Compañía venía satisfaciendo durante los últimos años como liquidación de diferencias surgidas en la aplicación de la Orden Ministerial de 23 de

febrero de 1964, que hasta este Convenio ha venido regulando el Régimen de remuneraciones del personal de la «Compañía Metropolitana de Madrid».

Cláusula 18

Se destinará anualmente la cantidad de 18 millones de pesetas a la dotación de un Fondo de Jubilación y de Seguro Colectivo de Vida.

Este fondo se aplicará con arreglo a lo dispuesto en las cláusulas que siguen.

Cláusula 19.—Jubilaciones

Con el fin de mantener el rendimiento de los Servicios, facilitar la promoción del personal a puestos superiores de trabajo y, muy especialmente, por su contenido social, se establece el régimen interior de jubilaciones siguiente:

1. a) Jubilación voluntaria.—A solicitud del personal: desde los sesenta y cinco a los sesenta y nueve de edad, ambos inclusive.

b) Jubilación forzosa.—A los setenta años, obligatoria en todo caso.

2. La base que servirá para la aplicación de los porcentajes de jubilación estará integrada por el líquido anual de los conceptos siguientes:
Sueldo o jornal base.

Trienios.

Pagas extraordinarias reglamentadas (18 de Julio, Navidad y la media de Septiembre).

Paga fija de beneficios independiente del dividendo.

Plus Familiar por el importe de cinco puntos, si en el momento de la jubilación el productor fuera casado y viniera percibiendo tal beneficio.

Paga de vacaciones.

Prima de puntualidad y asistencia (importe de la prima diaria por doscientos ochenta días para el cálculo de su importe anual).

Ocho días que se abonarán en el mes de septiembre según la cláusula número 13 del presente Convenio.

18,55 días de sueldo o jornal base (importe del incremento por los nuevos sueldos o jornales base que sufren la paga y media de beneficios, dependiente del dividendo que ha venido abonándose estos últimos años).

3. Los porcentajes de jubilación que se aplicarán sobre la base indicada en el apartado anterior serán los siguientes:

65 años de edad, 75 por 100.

66 años de edad, 78 por 100.

67 años de edad, 81 por 100.

68 años de edad, 84 por 100.

69 años de edad, 87 por 100.

70 años de edad, 90 por 100.

4. Será a cargo del Fondo de Jubilación fijado en la cláusula número 18, la diferencia entre la pensión de jubilación calculada de acuerdo con lo que se indica en los apartados segundo y tercero que anteceden y la que pueda corresponder al productor por la Mutuality Laboral Metro-Madrid y el Seguro de Vejez o Invalidez.

5. A los efectos del pago de la pensión de jubilación complementaria cuya cuantía se fija en el apartado anterior, la Compañía podrá asumir la carga directamente o bien contratarla a través de cualquier Entidad.

6. Para los productores que soliciten la jubilación, la base fijada en el apartado segundo de esta cláusula 19 será valorada en su integridad al importe de las condiciones económicas que se fijan en el presente Convenio.

Cláusula 20.—Seguro Colectivo de Vida

La Empresa implanta un Seguro Colectivo de Vida en beneficio del personal de plantilla en la misma, siendo el pago de su prima total a cargo del citado Fondo de Jubilación y Seguro Colectivo de Vida.

Las condiciones de la póliza son:

a) Los capitales garantizados se abonarán a los beneficiarios que libremente hubiera designado el asegurado, inmediatamente de ocurrir su fallecimiento, sin limitación de edad ni estado, en activo o jubilado.

b) En caso de fallecimiento por accidente laboral en la Empresa, hasta el límite de los setenta años de edad, se abonará doble capital garantizado a sus beneficiarios.

c) En el supuesto de invalidez total o permanente, estando el trabajador en activo en la Empresa, y producido antes de los setenta años de edad, los asegurados percibirán el capital garantizado al declararse la invalidez, y sus beneficiarios, otro capital igual al ocurrir el fallecimiento del titular.

d) El personal que se jubile en la Empresa, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, continuará asegurado hasta su fallecimiento en iguales condiciones que en activo.

Cláusula 21.—Jubilación y Seguro de Vida

En el supuesto de que el productor sea jubilado forzosamente, podrá percibir el importe equivalente del capital asegurado si fuera en tal momento soltero o viudo. Si se hallara en estado de casado, únicamente percibirá el 50 por 100 del capital garantizado, recibiendo su cónyuge el otro 50 por 100 al ocurrir el óbito del jubilado.

La Empresa entregará el 50 por 100 restante del capital garantizado en cualquier momento después de la jubilación en que el asegurado quede viudo.

Lo dispuesto en los dos párrafos anteriores para los jubilados forzo-

tos será, asimismo, aplicable a los jubilados voluntarios, pero solamente a partir del momento en que éstos hubieran alcanzado los sesenta y cinco años de edad.

Cláusula 22.—Vinculación del Seguro de Vida

El Seguro de Vida a que se refieren los artículos precedentes se vincula a la permanencia del asegurado en la Empresa. El cese en la misma por cualquier motivo, incluida la excedencia voluntaria, con la excepción de la jubilación o la invalidez total y permanente por accidente laboral, no dará derecho alguno al asegurado para percibir el importe del capital garantizado.

→ El productor que, agotado el plazo de excedencia forzosa por enfermedad, causara baja definitiva en la Compañía, sin tener derecho a jubilación, continuará asegurado en el Seguro de Vida hasta su fallecimiento, en análogas condiciones a los agentes jubilados.

Cláusula 23.—Vacaciones anuales

Se establecen en la forma siguiente:

Productores con menos de 10 años de servicio: Quince día laborables.

Productores con más de 10 años de servicio y menos de 20: Veinte días laborables.

Productores con más de 20 años de servicio: Veinticinco días laborables.

La vacación anual, en todo caso, no podrá rebasar los treinta días naturales, abonándose en la forma reglamentaria el importe salarial de los días que pudieran rebasar dicha cifra con motivo de acumulación a la misma de descanso, fiestas, etc. (R)

Cláusula 24.—Pago de salarios

El pago de los salarios se verificará solamente una vez al mes, exceptuándose tan solo la paga extraordinaria del 18 de Julio, que se abonará en las fechas anteriores a dicho día.

La paga de vacaciones, conforme se ha indicado en la cláusula 12, se abonará antes de empezar el disfrute de la vacación anual.

CAPITULO III

REGLAMENTACION DE TRABAJO DE LA COMPANIA METROPOLITANO DE MADRID

Cláusula 25

Habida cuenta de que la Empresa se rige, en cuanto a las relaciones laborales, por una Reglamentación de Trabajo específicamente propia de

fecha 10 de febrero de 1943 y que la misma no responde a las exigencias de la vida económica y laboral del país en el momento actual, las partes se obligan a redactar un proyecto de nueva reglamentación, que será presentado a las Autoridades Laborales en el plazo de sesenta días a partir del momento de la entrada en vigor de dicho Convenio, solicitando se dicté la norma pertinente.

A los efectos de la preparación del Proyecto, se constituirá una Comisión integrada por los mismos miembros de la Comisión Deliberante del presente Convenio.

La Comisión iniciará sus trabajos lo antes posible y no más tarde del 1 de septiembre de 1966.

Los criterios básicos en que se apoyará la reforma de la Reglamentación serán los siguientes:

a) La Compañía podrá seguir una política de amortización de plazas, bien por reforma de métodos de trabajo, bien cuando se trate de puestos cuya subsistencia no sea necesaria. Estas amortizaciones se llevarán a cabo, en lo posible, de acuerdo con el Jurado de Empresa y, asimismo, si es igualmente factible, se efectuarán por los cargos de inferior categoría.

b) Se establecerá la polivalencia para distintas especialidades en los servicios en que la existencia de un trabajador polivalente pueda suponer la posibilidad de evitar la adscripción de dos o más trabajadores para hacer frente a los servicios que un trabajador polivalente por sí solo puede desempeñar.

La aplicación práctica de este principio se efectuará por mutuo acuerdo de las partes contratantes y con conocimiento del Jurado de Empresa.

c) Se considera imprescindible para la marcha próspera de la Empresa común el fomento de la más alta productividad y el alcanzar el objetivo de que cada puesto de trabajo sea ocupado por el productor de mayor capacidad, habida cuenta de las condiciones óptimas para el desempeño de cada función.

d) La Empresa procurará dar la mayor importancia a la formación profesional de los productores con el fin de preparar su aptitud para el ascenso a cargos superiores.

Cláusula 26

Independientemente de la nueva Reglamentación del Trabajo las partes se obligan, sin que ello suponga limitación de otras alteraciones posibles, a consignar en su articulado los siguientes acuerdos:

a) Se modifica en su conjunto la organización actual del Servicio Médico de la Compañía.

El el futuro la plantilla no estará integrada más que por los Médicos de Empresa. Excepcionalmente y mientras existan agentes exceptuados del Seguro Obligatorio de Enfermedad, habrá un Médico de Medicina general para los citados agentes exceptuados.

Dada la gran cantidad de medios asistenciales con que actualmente cuenta el Estado, se tenderá a alcanzar el objetivo de que, renunciando la Compañía a la autorización que actualmente tiene para hacerse cargo de la incapacidad temporal, la asistencia a este tipo de accidentados sea atendida estatalmente.

Las especialidades que actualmente tiene cubiertas la Compañía para atención, tanto de accidentes de trabajo como agentes exceptuados del Seguro, serán amortizadas por vía natural. Mientras subsista la necesidad para cualquiera de estos casos se contratará con un especialista ajeno a la Compañía por servicios prestados.

La designación de los Médicos que sea necesario, en su caso, contratar, se efectuará libremente por la Compañía. Lo establecido en este acuerdo no tiene más alcance que el que se deriva de su propia finalidad de reducción por vía natural de la plantilla del Cuadro Médico de la Empresa.

b) Los servicios de la Compañía son los que a continuación se relacionan:

- Administrativo.
- Personal y Sanidad.
- Movimiento.
- Talleres de Material Móvil.
- Tracción.
- Vías, Obras y Material fijo.
- Eléctrico.
- Acopios.
- Estudios de Material Móvil.
- Estudios de Vía y Construcción.

c) Para ingresar en la categoría de Peones será necesario tener cumplido el Servicio Militar y estar comprendido entre las edades de veinte a treinta y cinco años.

Se mantiene la edad mínima de dieciocho años para familiares de agentes, tal y como actualmente está establecido.

d) El ingreso en la categoría de Técnicos Ayudantes se efectuará por medio de Concurso-Oposición, al que podrá presentarse el personal de oficio con categoría mínima de Oficial de primera y dos años, asimismo mínimos, de antigüedad en la Empresa, en igualdad de condiciones con Delineantes y Calcadores.

e) La Compañía podrá establecer libremente los programas que han de servir de base a todo concurso-oposición para la adjudicación de plazas. En el caso de que el Jurado de Empresa opusiera alguna objeción al contenido del programa, se someterá la discrepancia al dictamen vinculante de una Escuela Oficial de Maestría Industrial.

f) El Tribunal de exámenes que ha de intervenir en todo concurso-oposición seguirá con su composición actual, pero pasando el número de miembros del actual de tres, a cuatro, en virtud de la incorporación de un representante del Jurado de Empresa. Si por ser par el número de

Reducción
por vía
natural

miembros la votación, terminase en empate, se someterán los resultados del concurso-oposición al Director de la Compañía, quien, previos los informes pertinentes, incluido el del Jurado de Empresa, decidirá en última instancia.

g) La actual distribución en cinco turnos del personal de Movimiento se mantendrá tal y como ha venido funcionando desde antiguo, quedando claramente establecido en la nueva redacción que se dé al artículo 49 de la Reglamentación actual que dé la norma general de descanso del personal de Movimiento de diez horas entre jornada y jornada, se exceptúa el personal de los turnos primero y cuarto, que seguirá como hasta el presente, con un descanso de ocho horas entre jornada y jornada, si bien tales turnos se cubrirán en lo posible con personal voluntario, acudiéndose tan sólo a la designación forzosa a falta de aquél.

h) Los Taquilleros complementarios que ingresen en el futuro tendrán un turno de cuatro horas, de veintidós horas a dos horas, prohibiéndose la ampliación de su jornada a ocho horas.

i) La Compañía podrá crear libremente nuevas categorías profesionales sin más obligación que la de definir sus funciones, emolumentos, programas y personal que puede presentarse al concurso-oposición que se convoque para cubrir las plazas creadas.

j) Todo el personal de limpieza de Estaciones, Material Móvil y dependencias será amortizado por vía natural. Esto no afecta a la categoría de Mozos de limpieza, con jornada nocturna de veinticuatro a siete en Estaciones.

k) Las viudas de agentes podrán aspirar al ingreso de Revisoras, siempre que no hayan cumplido los cincuenta años y reúnan las condiciones reglamentarias.

l) Las vacantes que en el futuro puedan producirse en la categoría de Guardas de recinto estarán reservadas para personal disminuido de facultades, de edad comprendida entre los treinta y cinco y los cincuenta y cinco años, que reúna las condiciones suficientes a juicio de la Empresa.

ll) Queda suprimida la prohibición de ascensos de personal sancionado por motivos políticos.

m) Se considera contraria al espíritu de emulación y perfeccionamiento profesional la renuncia al ascenso y, por lo tanto, se prohíbe ésta con carácter general.

n) La Compañía ayudará económicamente a los agentes que pasen a la situación de excedencia forzosa por enfermedad durante el período de cinco años hasta la baja definitiva.

La ayuda económica completará las cantidades que pudieran percibir tales agentes de la Mutualidad Laboral, Hermandades o cualquier Organismo.

La ayuda será de tal cuantía que la suma de lo percibido de aquellas Entidades y esta ayuda económica complementaria alcance el 65 por 100 de los conceptos que se han tenido en cuenta para el cálculo de las pensiones de jubilación (cláusula 19, apartado 2).

Para disfrutar de ese beneficio será indispensable un control mensual por el Cuadro Médico de la Compañía, cuyo dictamen será inapelable.

o) El artículo 66 de la actual Reglamentación que regula el despido a través de expediente de crisis se modificará en el sentido de que los despidos se llevarán a cabo siempre por los más modernos dentro de cada Servicio.

Ello dará lugar a una corrida general de escalas en descenso hasta la plaza o plazas del personal más moderno, de tal manera que el productor o productores cuyas plazas se amorticen a través del expediente y a quienes no correspondan salir por razón de antigüedad, pueden encajarse en el puesto inmediatamente inferior al amortizado, y así sucesivamente. Este descenso lineal afectará, naturalmente, tanto a la categoría profesional como a los emolumentos que correspondan a la misma, de los agentes afectados por dicho descenso.

p) El artículo 61 de la Reglamentación que regula la excedencia voluntaria se completará en el sentido de conceder al excedente en expectativa de reingreso por falta de vacante de su categoría en el momento de pedirlo la opción a ocupar el puesto más bajo del escalafón de su Servicio si es que hubiera vacante, con la categoría y emolumentos de este puesto más bajo y con carácter transitorio hasta tanto se produzca la primera vacante de su categoría.

q) El régimen de ascensos se regirá en la mayor medida posible por el sistema de concurso-oposición.

Sin perjuicio de las aplicaciones concretas que a este principio pueda darse en la nueva Reglamentación, se establecen las siguientes normas:

Oficiales de primera administrativos.—Se establecen tres turnos:

Concurso-oposición ante Oficiales de Segunda.

Antigüedad con prueba de aptitud.

Concurso-oposición entre Oficiales de Segunda y Auxiliares.

Oficiales de segunda administrativos.—Concurso-oposición entre Auxiliares.

Oficiales de primera de oficio.—Se establecen:

Concurso-oposición entre Oficiales de Segunda y ayudantes.

Antigüedad con prueba de aptitud.

Oficiales de segunda de oficio.—Se establecen dos turnos:

Concurso-oposición entre Ayudantes.

Antigüedad con prueba de aptitud.

Jefes de equipo.—Se establecen dos turnos:

Antigüedad con prueba de aptitud.

Concurso-oposición entre Oficiales de primera.

Encargados.—Se establecen dos turnos:

Antigüedad con prueba de aptitud.

Concurso-oposición entre Jefes de equipo y Oficiales de primera.

Jefes de Estación de Segunda.—El ascenso se efectuará por concurso-oposición al que podrán recurrir los conductores en todo caso; los jefes de tren; los mozos guardas que reúnan las condiciones reglamentarias de

talla y los mozos de estación que no hubieran renunciado previamente al ascenso, dando preferencia para el ascenso a los conductores y jefes de tren.

Jefes de Estación de primera.—Concurso-oposición al que podrán concurrir los conductores, los jefes de tren y los jefes de estación de segunda.

CAPITULO IV

DECLARACION FINAL

La Comisión Deliberante ratifica su concepción del servicio como una Empresa común, cuyo perfeccionamiento ha de ser obra de todos y del que han de ser pilares básicos el espíritu de trabajo y perfección de la tarea del personal y el más profundo respeto a la dignidad humana del trabajo, para alcanzar los cuales considera el establecimiento de una nueva Reglamentación de Trabajo adecuada a los tiempos actuales y el mantenimiento de un clima de relaciones humanas propio de quienes trabajan conjuntamente en beneficio del público usuario del servicio que se honra en prestar.

(G. C.—6.574)

(O.—57.589)