

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

6320

RESOLUCIÓN de 5 de marzo de 1997, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de Contratas Ferroviarias.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Contratas Ferroviarias (número de código 9901385), que fue suscrito con fecha 18 de febrero de 1997, de una parte, por la asociación UNECOFE, en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales UGT y CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo y Migraciones acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 5 de marzo de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE CONTRATAS FERROVIARIAS

CAPÍTULO I

Condiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional.*

Las normas del presente Convenio, que afectan a la totalidad del territorio del Estado español, regularán las relaciones laborales entre las empresas y los/as trabajadores/as de contratas de servicios ferroviarios en los distintos sectores de desinfección, desinsectación y desratización; de limpiezas (de trenes, estaciones, dormitorios, oficinas, vías, fosos y adentramientos y demás dependencias); de remoción de mercancías (carga y descarga), y en el de despachos centrales.

A tales efectos, se entiende por contrata de servicios ferroviarios el vínculo que surge de la concesión de servicios entre RENFE, o cualquier otra entidad ferroviaria, como concedente, y una o varias empresas como concesionarios, para, mediante contrato firme, y por un tiempo determinado, ejecutar el concesionario unos servicios o actividades, que las entidades ferroviarias no quieran realizar directamente por sí mismas.

Artículo 2. *Vigencia y aplicación.*

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1997, con excepción de aquellas materias en que se pacte una vigencia diferente.

El tiempo de vigencia de este Convenio será de dos años, finalizando, por tanto, el 31 de diciembre de 1998.

Los atrasos correspondientes a las condiciones salariales serán abonados dentro del mes siguiente al de la firma del presente Convenio.

Artículo 3. *Denuncia.*

Cualquiera de las partes firmante del presente Convenio podrá denunciar el mismo mediante escrito dirigido a la otra parte y al organismo competente, dentro del último trimestre de su vigencia. Denunciado el Convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo. De no mediar dicha denuncia el Convenio se entenderá prorrogado por igual plazo de vigencia, necesariamente, sin modificación de las condiciones pactadas.

Artículo 4. *Indivisibilidad.*

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado en su totalidad.

Artículo 5. *Comisión Paritaria.*

La Comisión Paritaria estará formada por 12 miembros, de los que seis corresponderán a la representación sindical integrantes de la Mesa negociadora del XVI Convenio Colectivo y seis a la representación de las empresas.

Para la constitución válida de la misma, y la eficacia de sus acuerdos, habrán de concurrir un mínimo de cuatro integrantes de cada una de las representaciones que compone la Comisión Paritaria.

Cada representación podrá tener un asesor/a con voz pero sin voto.

La Comisión Paritaria se reunirá a solicitud por escrito, de cualquiera de las representaciones, dirigida al Secretario/a de la misma y a la otra representación, haciendo constar el orden del día, lugar, fecha y hora de reunión, y resultará inexcusable para la otra representación la celebración de la reunión solicitada que se ajustará exclusivamente al orden del día señalado. El escrito de solicitud será remitido con cinco días de antelación, al menos, sobre la fecha prevista para la reunión solicitada.

Excepto en los conflictos colectivos que deriven en convocatoria de huelga, que deberá reunirse en un plazo máximo de setenta y dos horas.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán, por unanimidad, entre las dos partes, sin perjuicio de los quórum particulares que cada representación quiera imponerse a sí misma.

De entre los miembros de las dos representaciones se nombrará un Secretario/a permanente que tendrá como funciones el levantar acta de las reuniones, custodiar las mismas y los documentos que se le entreguen para su archivo, librando testimonio de todo ello cuando se lo solicite cualquier miembro de la Comisión Paritaria, u otra persona física o jurídica que acredite su legítimo interés.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán:

- La interpretación del Convenio.
- La de mediar, conciliar o arbitrar, en los conflictos colectivos que le sean sometidos por las partes. La Comisión podrá proponer la designación de una persona para arbitrar la resolución de un conflicto determinado.

Las organizaciones empresariales y sindicales firmantes serán las que presenten las materias de conflicto a la Comisión Paritaria. Al objeto de garantizar la paz social durante la vigencia del presente Convenio, el intento de la solución de los conflictos colectivos pasará de forma prioritaria y en primera instancia, por la Comisión Paritaria, antes de recurrir a los Tribunales, incluido el ejercicio del derecho de huelga.

Las resoluciones se tomarán en el más breve plazo posible, no pudiendo sobrepasarse los diez días, computándose éstos desde aquél en que se tuvo conocimiento por las partes integrantes de la Comisión Paritaria.

- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- La de llevar el control y registro de acuerdos que alcancen las empresas y la representación del personal sobre aspectos económicos y sociales que supongan mejoras o modificaciones sobre las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo del sector. Estos acuerdos deberán recogerse en acta firmada por las partes interesadas y remitidos a la Comisión Paritaria para su control y registro, dentro de los diez días hábiles siguientes a su firma.

El Secretario/a de la Comisión Paritaria llevará un libro de registro de estas actas en el que anotará la fecha de recepción, número de entrada, empresa afectada y número de trabajadores/as, así como sindicatos intervinientes, en su caso. Recibirá para ello un ejemplar del acta suscrito, con su copia, que devolverá sellada acreditando así su recepción. Dicha acta quedará depositada en la Secretaría bajo su custodia, pudiendo librar testimonio de la misma a instancia de cualquiera de las representaciones de la Comisión Paritaria o de cualquier otra persona que acredite interés legítimo para ello.

Informará a la Comisión Paritaria de aquellas actas que estén depositadas desde la última reunión de la misma.

- Cualquier otra que las leyes le otorguen.

Artículo 6. *Subrogación.*

- La nueva empresa que sustituya a la anterior titular de una concesión de contrata, adscribirá a su plantilla al personal que perteneciesen a la del centro de trabajo afectado en la sucesión, subrogándose en las obligaciones y derechos derivados de la relación laboral existente. Esta

adscripción incluirá al personal que, con anterioridad a la sucesión, tuviera suspendido su contrato de trabajo por causa legal. De la misma forma, se entenderá integrado en la plantilla al personal con contrato de interinidad y en tanto que su relación permanezca vigente.

No obstante, se excepcionan de tal adscripción:

a) Aquellos/as trabajadores/as que, por la específica función que realizan, superan en su actividad el límite del centro de trabajo, que extienden a la totalidad de la empresa, y siempre que ésta, al momento de la sucesión, mantenga su actividad dentro de sector en otro u otros centros de trabajo.

b) Trabajadores/as de la empresa sucedida que hayan sido trasladados/as o desplazados/as al centro de trabajo afectado dentro de los cuatro meses anteriores a la fecha prevista para la terminación de la concesión de la contrata, salvo cuando la empresa sucedida no tuviera ningún otro centro de trabajo ni, en consecuencia, fuera a continuar su actividad, en aquel momento, dentro del sector.

c) El personal de nuevo ingreso con una antigüedad menor a cuatro meses, salvo que se acredite su contratación por necesidades del servicio en caso de jubilación y coincidan las fechas de incorporación al centro y a la empresa.

En los tres casos anteriores, los/as trabajadores/as comprendidos en tales situaciones, continuarán adscritos a la plantilla de la empresa sucedida.

2. Todos los supuestos anteriores contemplados se deberán acreditar documentalmente por la empresa saliente a la entrante en el plazo de tres días hábiles, mediante los documentos que se detallan al final de este artículo.

Para ello, será preceptivo requerir del Secretario/a de la Comisión Paritaria testimonio literal del acta depositada acreditativa de mejoras o modificaciones de las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, si este es el caso, y sin perjuicio de aquellas otras condiciones que a título individual tengan los/as trabajadores/as.

La alegación por la empresa contratista saliente de condiciones distintas a las del Convenio Colectivo, que no resulten acreditadas mediante acta previamente depositada en la Secretaría de la Comisión Paritaria, carecerá de eficacia para obligar a la empresa contratista entrante.

El citado plazo de tres días será computado desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la que va a ser sucedida, ser la nueva adjudicataria del servicio.

Los delegados/as de personal o, en su caso, miembros del Comité de Empresa, del centro de trabajo afectado por la subrogación, continuarán en su mandato hasta la terminación del mismo por el plazo para el que resultaron elegidos/as, sin perjuicio de su cese por las causas y procedimientos que establece la ley.

3. Con carácter previo a la adjudicación de la contrata, la empresa saliente pondrá a disposición de los sindicatos más representativos en el centro de trabajo afectado, la documentación que, referente a la plantilla de la empresa, va a ser entregada a quien resulte ser la nueva contratista. En el plazo de diez días hábiles desde dicha puesta a disposición los sindicatos formularán las alegaciones que estimen pertinentes.

4. La empresa saliente hará entrega a la entrante de la siguiente documentación:

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago a la Seguridad Social o, en su defecto, resguardo acreditativo de haberlo solicitado.

b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales del personal afectado.

c) Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social correspondientes a los cuatro últimos meses.

d) Relación del personal afectado conteniendo las siguientes especificaciones:

d1) Nombre y dos apellidos.

d2) Número del DNI y letra del NIF.

d3) Domicilio del trabajador/a.

d4) Antigüedad en la empresa.

d5) Modalidad de contrato.

d6) Si posee la condición de representante de los trabajadores y fecha de su nombramiento.

d7) Percepciones anuales del trabajador/a por todos los conceptos.

d8) Número de afiliación a la Seguridad Social.

d9) Estado civil y número de hijos/as a su cargo.

d10) Calendario de vacaciones especificado por trabajadores/as y referente al año.

e) Fotocopia del contrato de trabajo cuando éste sea de duración determinada, eventualidad o interinidad.

5. La empresa entrante y la saliente extenderán un documento en el que se haga constar la liquidación de partes proporcionales correspondientes a las pagas extraordinarias y de los haberes de todos y cada uno de los/as trabajadores/as al momento de producirse la sucesión de las empresas, firmando las mismas al final de dicho documento, e implicando en dicha firma su particular responsabilidad por la veracidad de lo que en el mismo se expresa.

Copia de dicho documento será entregada a los sindicatos más representativos del centro de trabajo afectado.

El acto de la subrogación se realizará obligatoriamente antes de los diez días hábiles de haberse producido la sucesión de empresas.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (Ley 1/1995, de 24 de marzo) y demás legislación concordante. De producirse modificaciones a esta Ley, en esta materia, se mantendrá su actual redacción en el Convenio, hasta tanto en cuando no se acuerde un nuevo texto.

CAPÍTULO II

Retribuciones salariales

Artículo 7. Salarios.

Los salarios del personal comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio quedan establecidos exclusivamente en las tablas salariales que constan y que se corresponden con el nivel salarial señalado para las diferentes categorías y con la jornada ordinaria pactada.

Artículo 8. Antigüedad.

Por cada cuatrienio vencido, el/la trabajador/a tendrá derecho a percibir la cantidad que, según nivel y sector, se indica en las tablas de antigüedad que constan en el anexo I, siendo devengada desde el primer día del mes en que se cumpla.

El importe de cada cuatrienio se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento.

Artículo 9. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias son aquellas horas de trabajo que se realicen superando la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Su retribución, bien cuantitativamente en dinero, bien por compensación por períodos de descanso, es la que se fije entre la representación sindical y la dirección de la empresa.

Se pactan como horas extraordinarias estructurales:

a) Las que se realicen con ocasión de accidentes o para solucionar necesidades urgentes o apremiantes que exijan el inmediato tráfico ferroviario, así como por las ausencias imprevistas.

b) Las que obedezcan a períodos punta de producción no programados. Como norma general, las horas estructurales serán repartidas equitativamente entre el personal de la misma categoría.

El valor de las horas extraordinarias estructurales será el que aparece en el anexo I (tablas salariales) de este Convenio.

Para los aumentos de ejecución inmediata, las empresas y los/as representantes de los/as trabajadores/as articularán los medios necesarios para garantizar el principio de equidad, sin menoscabo de la ejecución inmediata del servicio encomendado.

Artículo 10. Pagas extraordinarias.

Los/as trabajadores/as comprendidos en el ámbito del presente Convenio percibirán, como complemento periódico de vencimiento superior a un mes, el importe de tres gratificaciones integradas cada una de ellas por los conceptos siguientes:

a) Beneficios: Se abonará prorrateada a lo largo de los doce meses de cada año, incluyendo una mensualidad del salario base, la prima mínima y 55.620 pesetas para todos los/as trabajadores/as y sectores, excepto el de desinfección, que será de 54.000 pesetas (las citadas cantidades se abonarán íntegramente a todos los/as trabajadores/as con jornadas iguales o superiores a cuatro horas diarias, veinte horas semanales u ochenta y seis horas mensuales, siempre y cuando la actividad se realice diariamente). En jornadas inferiores a las expuestas se abonará proporcionalmente.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, las empresas y los/as representantes de los/as trabajadores/as podrán negociar para casos individuales el abono de esta paga en una sola vez y antes del 15 de enero de cada año.

b) Julio y diciembre: Cada una de estas pagas estará integrada por una mensualidad de salario base, la antigüedad que corresponda y la prima mínima. Su abono, una vez devengadas, se efectuará, respectivamente, en las fechas de 20 de julio y 20 de diciembre de cada año, sin perjuicio, en cada caso, de aquellas condiciones más beneficiosas que con anterioridad hubieran sido pactadas. Para el año 1997, quienes disfruten sus vacaciones en el mes de julio, podrán solicitar un anticipo a cuenta de la paga devengada, solicitándolo antes del día 10 de junio.

Las pagas de julio y diciembre se calculan para su devengo sobre un período de seis meses, que se corresponden, respectivamente, desde el 1 de enero hasta el 30 de junio, en el primer caso, y desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre, en el segundo caso.

La paga de beneficios se devenga durante los doce meses del año.

En el sector de desinfección las pagas de junio y diciembre, además de los conceptos previstos y establecidos, incluirán el plus de toxicidad.

Artículo 11. *Plus de nocturnidad.*

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las veintidós y las seis horas.

a) El trabajo nocturno tendrá una retribución específica, de acuerdo a los valores establecidos en las tablas que figuran en el anexo I de este Convenio, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

El personal que está adscrito al turno de noche percibirá el plus de nocturnidad en vacaciones según el promedio abonado en los tres últimos meses.

b) El personal adscrito al turno de noche que pase con carácter forzoso a realizar su jornada a otro turno, cuya duración no podrá exceder de un mes, excepto en las situaciones de cierre de centro o disminución de las cargas de trabajo (que se estará a lo establecido legalmente), será compensado con la remuneración equivalente al plus de nocturnidad, durante dicho mes, como si hubiese realizado su turno de noche y se le abonará en la nómina correspondiente.

Dicha remuneración se denominará «Compensación por cambio de turno».

CAPÍTULO III

Otras retribuciones económicas

Artículo 12. *Otras retribuciones.*

Las empresas mantendrán aquellas otras retribuciones que se vinieran abonando al margen de las percepciones que por concepto salarial o extrasalarial se hubiesen establecido en este pacto.

Dichas cantidades, salvo que se alteren substancialmente las condiciones de trabajo, no serán absorbidas, compensadas ni modificadas.

Artículo 13. *Ayudas por hijos/as minusválidos psíquicos.*

Se establece una ayuda consistente en el abono de la cantidad de 10.000 pesetas mensuales por cada uno de ellos para los años 1997 y 1998.

Artículo 14. *Fondo de ayuda escolar.*

El fondo de ayuda escolar se fija en 6.000 pesetas por cada hijo/a menor de dieciocho años, para los años 1997 y 1998. Será abonado en la nómina del mes de septiembre por parte de la empresa que tenga la titularidad de la adjudicación el día 1 de dicho mes.

No será necesario, en ningún caso, la presentación de ningún documento, a excepción de la fotocopia del libro de familia, en caso de que así lo requiera la empresa, por dudas de cambio de situación familiar.

No existirán, en ningún caso, las partes proporcionales en la ayuda escolar.

Las cantidades superiores que por este concepto vinieran abonando las empresas serán respetadas, debiendo negociarse su incremento.

Artículo 15. *Dietas y kilometraje.*

En los desplazamientos por cuenta de la empresa, los billetes de ferrocarril serán de primera clase o litera para todos los/as trabajadores/as.

Cuando el desplazamiento se realice en vehículo propio, la empresa abonará la cantidad de 32 pesetas por kilómetro recorrido.

La dieta se fija en 2.836 pesetas/día, que comprenden desayuno, comida y cena a razón de un 20 por 100, un 40 por 100 y otro 40 por 100, respectivamente.

A los efectos previstos en este artículo, salvo en los casos específicos del sector de desinfección, que se estará a lo acordado entre las partes, se entenderán por desplazamientos, la salida del centro habitual a provincia distinta, para prestar servicio por cuenta y orden de la empresa de modo puntual y ocasional.

Artículo 16. *Plus de transporte.*

El plus de transporte es un concepto económico de carácter extrasalarial y que consiste en una cantidad de dinero que se entrega para compensar los gastos que se realizan diariamente al desplazarse desde el domicilio a su centro de trabajo, y sin que, por tanto, en el mismo puedan considerarse integrados otros gastos por desplazamientos posteriores, ni aquellos que sean por desplazamientos desde el domicilio del personal a punto distinto de su centro de trabajo. En los dos últimos casos los desplazamientos serán por cuenta de la empresa.

Dicho plus de transporte se abonará en su totalidad independientemente del contrato de trabajo al que estuviera sujeto el personal eventual o fijo, así como en lo referente a la jornada laboral.

No obstante, y durante la vigencia del presente Convenio, este plus de transporte se computará anualmente a razón de 250.800 pesetas, y se distribuirá en doce mensualidades de igual cuantía cada una de ellas.

En cualquier caso, se respetarán las condiciones particulares más beneficiosas que se vinieran disfrutando.

Artículo 17. *Plus de quebranto de moneda.*

El personal que como consecuencia de su función profesional deba manejar fondos percibirá un plus de quebranto de moneda equivalente a un 3 por 1.000 sobre los fondos en metálico que maneje.

Artículo 18. *Cláusula de revisión salarial.*

Si el índice general del IPC, establecido por el INE u organismo oficial competente para ello en dicho momento, registrara al 31 de diciembre de 1997, y en referencia a todo el año, un incremento del señalado índice superior al 3,5 por 100, se efectuará una revisión de todos los conceptos salariales y retributivos por la cuantía en que se supere ese 3,5 por 100 y con efectos retroactivos al 1 de enero de 1997.

Si el índice general del IPC, establecido por el INE u organismo oficial competente para ello en dicho momento, registrara al 31 de diciembre de 1998, y en referencia a todo el año, un incremento superior al 3,5 por 100, se efectuará una revisión de todos los conceptos salariales y retributivos por la cuantía en que se supere el 3,5 por 100 y con efectos retroactivos al 1 de enero de 1998.

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo, vacaciones y descansos

Artículo 19. *Jornada.*

La jornada laboral para 1997 y para 1998 será de treinta y siete horas cincuenta minutos de trabajo efectivo, en cómputo semanal, y de mil setecientas dos horas, también de trabajo efectivo, en cómputo anual.

Las jornadas de trabajo nocturno para 1998 serán de treinta y siete horas treinta minutos de trabajo efectivo, en cómputo semanal, y de siete horas treinta minutos de trabajo efectivo, en cómputo diario. Se hace constar que, en la realización de jornadas nocturnas a tiempo parcial, la valoración económica de la jornada será siempre porcentual a la establecida en convenio.

La distribución se realizará, salvo pacto en contrario, a razón de cinco días de trabajo efectivo y dos de descanso ininterrumpido, siendo la jornada diaria de siete horas y treinta y cuatro minutos de tiempo de trabajo efectivo.

Existirá una pausa de treinta minutos dentro de la jornada diaria que se considerará como trabajo efectivo. Este tiempo de pausa podrá ser superior a los citados treinta minutos, sin que en ningún caso pueda superar la hora total de duración. En estas últimas circunstancias, el tiempo que exceda de los primeros treinta minutos no se computará como tiempo de trabajo efectivo.

En todo caso, y con relación a este tiempo de pausa, se respetarán las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los/as trabajadores/as.

La prestación del servicio en modalidades de tiempo parcial no originará diferencias respecto a los/as demás trabajadores/as en lo referente al tiempo de descanso semanal, vacaciones y días de permisos de convenio.

Se establecen cuatro días de permiso convenio para todos los/as trabajadores/as, teniendo que realizar como jornada semanal y diaria la resultante de aplicar estos días. El disfrute de dichos días se realizará, a solicitud del personal, con cuarenta y ocho horas de antelación y previo acuerdo entre la empresa y la representación sindical.

No obstante ello, las empresas y la representación del personal podrán ampliar los días de permiso convenio mediante pactos de carácter particular, y, de la misma forma, se deberá realizar en tales casos como jornada semanal y diaria la resultante de aplicar estos nuevos días pactados.

Las empresas y la representación del personal negociarán, en función de la distribución de las cargas de trabajo, el calendario laboral anual que, como mínimo, determinará el horario de trabajo diario, la jornada en el cómputo que se pacte y su distribución, así como los días festivos y el descanso semanal. En todo caso, se garantiza a los/as trabajadores/as el disfrute de los catorce días festivos que tendrán carácter retributivo y no recuperable.

Para el subsector de removido y despachos centrales, la jornada laboral se negociará dentro de cada centro de trabajo entre la representación del personal y la empresa.

Artículo 20. Vacaciones.

Todos/as los/as trabajadores/as afectados/as por este Convenio tendrán derecho a disfrutar, cada año completo de servicio activo, una vacación retribuida de treinta y un días naturales, salvo pacto en contrario entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, teniendo en cuenta las características del centro de trabajo y las situaciones personales de cada trabajador/a.

En aquellos centros de trabajo en los que la plantilla sea superior a la necesaria para hacer frente a la carga de trabajo, y con objeto de garantizar la permanencia de la misma, podrán distribuirse las vacaciones anualmente, previo acuerdo entre la empresa y los/as representantes sindicales; la distribución de las vacaciones así pactadas, durante los doce meses del año, garantizará en cualquier caso el disfrute de quince días de vacaciones al menos dentro del período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

El calendario de vacaciones para cada centro de trabajo se negociará entre la empresa y las representaciones sindicales, dentro del último trimestre del año anterior a aquél al que corresponda su disfrute.

El calendario de vacaciones será acordado en cada centro de trabajo y sólo podrá modificarse mediante pacto entre la empresa y el/la trabajador/a, a petición expresa y motivada de cualquiera de ellos.

Artículo 21. Descansos.

En los centros de trabajo, donde, por razón de las características de la actividad de las contratas ferroviarias, no haya podido establecerse el descanso fijo en domingo, los cuadrantes por los que se rigen los diferentes turnos garantizarán al personal dos descansos en domingo al mes (pudiendo ser disfrutados en sábado y domingo o domingo y lunes), sin que para ello, en ningún caso, tenga que aumentarse la plantilla del mismo.

Si, por necesidades del servicio, se suprimiera al personal cualquier día de su descanso semanal, se le concederá un día de descanso compensatorio, que será en domingo o festivo, si así era el suprimido y trabajado.

Artículo 22. Licencias.

1. Licencias retribuidas.

Los/as trabajadores/as podrán faltar al trabajo, avisando con la mayor antelación posible, y debiendo justificar documentalmente el motivo, siendo retribuidas estas ausencias con todos los conceptos salariales y retri-

butivos reconocidos en nómina, menos la parte proporcional del plus de transporte, en los siguientes casos:

- Quince días naturales en caso de matrimonio, que solicitándolo con dos meses de antelación podrán unirse al período vacacional.
- Cuatro días naturales, por nacimiento de hijo/a, o por enfermedad grave o muerte del cónyuge, hijos/as, padres, hermanos/as.
- Dos días naturales por enfermedad grave o muerte de abuelos/as, nietos/as y sobrinos/as.
- Un día natural por muerte de tíos/as.
- El día de la ceremonia de enlace matrimonial de padres, hijos/as o hermanos/as, nietos/as, tíos/as y sobrinos/as.
- El día de la ceremonia de bautizos y comuniones de hijos/as, nietos/as y sobrinos/as.
- Para exámenes, el número de días necesarios para concurrir a ellos, cuando el/la trabajador/a curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- Por el tiempo indispensable para cumplir con un deber de carácter público inexcusable.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- Un día laborable por traslado de domicilio.
- Por el tiempo indispensable para asistencia a consulta médica.

Los familiares a que se refieren los apartados b), c), d), e) y f) del apartado anterior de este artículo se entenderán como grados de consanguinidad y/o afinidad.

Los días de licencia, establecidos en el apartado b) y c), podrán ampliarse en un día natural más en caso de desplazamiento al efecto.

Los días de licencia, establecidos en los apartados d) y e), podrán ampliarse en dos días naturales más en caso de desplazamiento al efecto.

2. Licencias no retribuidas.

En casos extraordinarios y debidamente acreditados, las licencias establecidas en el número 1, o las que se solicitan por otros asuntos personales y urgentes, podrán otorgarse por el tiempo que sea preciso, según las circunstancias y sin perjuicio de haberes.

En todos estos casos, la dirección de la empresa y la representación sindical negociarán el derecho de juzgar la causa justificativa de la licencia, aprobando o denegando las peticiones, a la vista de las pruebas presentadas y atendiendo a las necesidades del trabajo.

Artículo 23. Parejas de hecho.

En relación con todos/as los/as trabajadores/as afectados/as por el vigente Convenio, se reconocen a las parejas de hecho los mismos beneficios que a las de derecho.

A tal fin, serán necesarios los requisitos y procedimientos de actuación siguientes:

- Certificado de convivencia expedido por el ayuntamiento de la localidad donde residan.
- Declaración jurada, firmada por la pareja, en la que se haga constar los datos personales del trabajador/a y los de su pareja, responsabilizándose ambos, en caso de falsedad de los datos declarados.
- El beneficio se generará en el momento mismo de la presentación de los citados documentos.

CAPÍTULO V

Aspectos asistenciales

Artículo 24. Jubilación.

En las jubilaciones anticipadas que se pacten entre empresas y trabajadores/as, estos/as contarán con el asesoramiento del Comité de Empresa o delegados/as de personal y, en defecto de éstos/as, con el de las organizaciones sindicales.

Cuando una persona se jubile con sesenta y cuatro años de edad, la empresa deberá sustituir simultáneamente a la misma por otra, de conformidad con las normas vigentes en cada momento que regulen este relevo. En tanto la sustitución no se verifique, el/la trabajador/a continuará prestando sus servicios.

Las empresas elevarán a la categoría inmediata superior, y solamente a efectos económicos, a los/as trabajadores/as cuando cumplan los sesenta años de edad. Si el/la trabajador/a afectado/a por ello se correspondiera en su categoría laboral con el nivel máximo de la tabla salarial, el efecto

será compensado abonándole un complemento de 13.060 pesetas, que tendrá el mismo tratamiento que el salario base, computándose en las pagas extraordinarias y demás complementos por cantidad o por calidad en el trabajo, quedando afectado asimismo, y en lo sucesivo, por los porcentajes que se pacten.

El personal que esté contemplado por el artículo 36 del Reglamento de Régimen Interior de CONFEA podrá optar entre el sistema establecido en dicho artículo o el pactado en este Convenio.

Se establece para todo el personal, y con independencia del sector o de su categoría profesional, una ayuda por jubilación, según la tabla recogida en los párrafos siguientes, y siempre que el/la trabajador/a cause baja en la empresa dentro de los treinta días siguientes a aquel en que cumpla los sesenta y cinco años de edad.

De la misma forma, podrán obtener su derecho a dicha ayuda de jubilación aquellos/as trabajadores/as que optando por la jubilación anticipada a partir de los sesenta años de edad, causen baja en la empresa dentro de los treinta días siguientes al de la fecha del cumplimiento de la edad correspondiente.

Los tiempos de servicios y cuantía de las ayudas se establecen conforme al siguiente baremo:

Hasta los quince años de servicio en contratas ferroviarias, dos mensualidades.

Con veinte años de servicio en contratas ferroviarias, tres mensualidades.

Con veinticinco años de servicio en contratas ferroviarias, cuatro mensualidades.

Con treinta años de servicio en contratas ferroviarias, seis mensualidades.

Con treinta y cinco o más años de servicio en contratas ferroviarias, ocho mensualidades. Las fracciones de año se computarán como año completo.

A los efectos establecidos en estas ayudas, se entiende por mensualidad la suma integrada de los conceptos salario base, prima convenio y antigüedad.

En los supuestos de fallecimiento de un/a trabajador/a que, en tiempo y forma hubiera promovido el otorgamiento de esta ayuda, reuniendo los requisitos para ello, sus herederos/as tendrán derecho a la percepción de la ayuda que se abonará conforme a las indicaciones que, por escrito den estos últimos a la empresa.

En el sector limpieza, removido y despachos centrales, y con independencia de las ayudas anteriormente señalados se establecen, además de aquéllos, otros para aquellos/as trabajadores/as que soliciten su jubilación en los siguientes casos:

Si es a los sesenta años, tres mensualidades.

Si es a los sesenta y un años, dos mensualidades.

Si es a los sesenta y dos años, una mensualidad y media.

Si es a los sesenta y tres años, una mensualidad.

El concepto de mensualidad es igual que el señalado para la ayuda de jubilación.

A los efectos de estas ayudas, el personal que esté amparado por el artículo 41 del Reglamento de Régimen Interior de CONFEA deberá optar entre el sistema establecido en el señalado artículo o el convenido en este Convenio.

Artículo 25. Ayuda a la constancia.

Se establece una ayuda a la constancia en el trabajo para los sectores de limpieza, removido y despachos centrales de la siguiente cuantía:

Una mensualidad a los veinte años de antigüedad en contratas ferroviarias.

Dos mensualidades a los treinta años de antigüedad en contratas ferroviarias.

Tres mensualidades a los cuarenta años de antigüedad en contratas ferroviarias.

A tales efectos se entiende por mensualidad la suma integrada del salario base, prima de Convenio y antigüedad.

Artículo 26. Incapacidad temporal.

a) Sector de limpieza:

Durante la incapacidad temporal, las empresas abonarán el 100 por 100 de la base de cotización por accidentes correspondiente a la nómina

del mes anterior a la fecha del mismo de los/as trabajadores/as, siempre que aquélla proceda de enfermedad con hospitalización o accidente de trabajo.

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente no laboral, las empresas abonarán el 100 por 100 de la base de cotización para contingencias comunes de los/as trabajadores/as durante el primer mes de aquélla.

b) Sectores de removido y despachos centrales:

Durante la incapacidad temporal, las empresas abonarán el 100 por 100 de la base de cotización por accidente de la nómina del mes anterior a la fecha del mismo de los/as trabajadores/as, siempre que aquélla proceda de enfermedad con hospitalización o accidente de trabajo.

Durante la situación de incapacidad temporal por enfermedad, las empresas abonarán el 100 por 100 de la base de cotización para contingencias comunes de los/as trabajadores/as desde el decimosexto día inclusive.

c) Sector de desinfección:

Durante la incapacidad temporal las empresas abonarán el 100 por 100 del salario real de los/as trabajadores/as.

CAPÍTULO VI

Organización del trabajo

Corresponde a la dirección de las empresas la facultad de la organización del trabajo, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales, para lo cual se mejorará la formación profesional de los/as trabajadores/as.

En este sentido, los/as representantes de los/as trabajadores/as tendrán funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con lo establecido en este Convenio y legislación vigente.

Artículo 27. Traslados, ascensos y plantillas.

Ningún/a trabajador/a podrá ser trasladado/a de su centro de trabajo a otro fuera de su misma provincia (salvo pacto en contrario que se estará a lo que decidan ambas partes), ni por tiempo superior a un mes, dentro de la misma provincia.

En el caso de que este hecho se produzca, será rotativo por orden de antigüedad, entre toda la plantilla de la misma categoría del centro de trabajo afectado, respetándose durante ese mes, las condiciones de trabajo que viniera disfrutando y se avisará al trabajador/a y a la representación sindical, por escrito, con setenta y dos horas de antelación.

Cuando existan vacantes de su misma categoría o grupo profesional, podrán solicitar los/as trabajadores su traslado a otro centro de trabajo o provincia distinta de aquél o aquélla en el que venían prestando sus servicios, reservándose la empresa la decisión final.

Los/as trabajadores/as de un turno determinado, cualquiera que éste sea, podrán optar preferentemente por otros turnos cuando en ellos existan vacantes de su misma categoría o grupo profesional. Cuando para una misma vacante existan dos o más peticiones, el otorgamiento de la petición formulada se realizará conforme a la antigüedad de cada trabajador/a.

Con independencia de lo dicho anteriormente, cuando se origine una vacante de categoría superior, la misma se cubrirá, en igualdad de condiciones, por el personal del censo de la empresa que integre la categoría inferior, precediéndose según las normas siguientes:

a) Las vacantes entre el personal directivo y los/as Inspectores/as Pagadores/as y Jefes/as de Dependencia se cubrirán por libre designación de la empresa al entenderse que éstos son cargos de confianza.

b) En los demás casos, las vacantes se cubrirán por concurso entre el personal del centro de trabajo, mediante la designación de un tribunal o jurado, en el que deberá existir representación de los sindicatos mayoritarios en dicho centro, que examine la capacitación de los/as aspirantes para determinar su grado de aptitud, y conforme a las bases y pruebas que hayan establecido conjuntamente la empresa y la representación del personal. Con una antelación, al menos, de un mes, se hará pública la convocatoria, bases y pruebas para la adjudicación de las vacantes.

En los supuestos en los que existiera un empate a puntos entre aspirantes, se aplicará el criterio de la mayor antigüedad para decidir la cobertura de la vacante.

Las empresas, y siempre que se produzca aumento o disminución de la carga de trabajo, negociarán, junto con la representación sindical, las

plantillas de los centros de trabajo afectados por dichas circunstancias. Cuando dicha negociación no se produzca por causa imputable a la empresa, ésta vendrá obligada a mantener el mismo número de trabajadores/as con contrato por tiempo indefinido hasta que dicha negociación se produzca. Cuando la causa sea imputable a la representación sindical, fehacientemente requerida para llevar a cabo dicha negociación, sin que ésta haya atendido el requerimiento en un plazo prudencial de siete días, la empresa quedará liberada de la obligación de la negociación y autorizada para la modificación de su plantilla sin necesidad del requisito establecido.

La Comisión Paritaria será la encargada de arbitrar, por trámite de urgencia, los conflictos que surjan en esta materia como consecuencia de las discrepancias habidas en la negociación.

Con carácter nacional, y conforme a lo dispuesto en la vigente Ley de Integración Social de Minusválidos, las empresas vendrán obligadas a contratar, en dicho ámbito, a minusválidos/as físicos/as-psíquicos/as en el porcentaje del 1 por 100.

Artículo 28. *Período de prueba.*

Se establece un período de prueba para los/as trabajadores encuadrados en los niveles 1, 2 y 3 de la tabla de salarios, de dos meses de duración, y durante el que las partes podrán resolver tal contrato, si así conviene, y sin derecho a indemnización. En los restantes casos y niveles, y en idénticos términos, el período de prueba será de un mes.

No estarán sometidos/as a un nuevo período de prueba aquellos/as trabajadores/as que sean contratados/as para ocupar un puesto de trabajo análogo o de inferior categoría al que hubiesen ocupado anteriormente en la misma empresa.

Artículo 29. *Formación y perfeccionamiento.*

1. El personal fijo afectado por el presente Convenio tendrá derecho a que le sea facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional.

2. En el caso de que el/la trabajador/a quisiera cursar estudios que no sean de carácter estrictamente relacionado con el trabajo de su categoría profesional, tendrá derecho a:

- Permiso para asistir a los exámenes.
- Petición de vacaciones anuales en caso de necesidad justificada para la preparación de exámenes, pruebas de aptitud, etc., siempre que no supongan un perjuicio para el trabajo.
- Elegir, en el supuesto de existir turnos, el que fuera más adecuado para sus estudios, siempre que no suponga perjuicio para el trabajo.

En todo caso, el trabajador o la trabajadora estará obligado a presentar los oportunos justificantes de matrículas a la empresa.

3. Las empresas, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, organizarán cursos de adecuación profesional para la adaptación de los/as trabajadores/as a las modificaciones técnicas operadas o previstas en los puestos de trabajo. En estos supuestos el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

4. Si el/la trabajador/a solicitara la asistencia a seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad y trabajo específico, corresponderá a la dirección de la empresa la decisión sobre la asistencia, en función de la materia tratada y de su interés para los trabajos y objetivos de la actividad empresarial.

Estos días, que no podrán ser más de diez al año, no devengarán gastos de viaje y dietas, aunque si se le abonará el salario correspondiente.

5. Las partes signatarias de este Convenio promoverán la creación de una comisión que, durante la vigencia del mismo, estudie y apruebe la creación y organización de un Consejo Asesor de la Formación, con desarrollo de sus funciones específicas y procedimiento de actuación.

Artículo 30. *Excedencias.*

El/la trabajador/a que, cuando menos, tenga en el sector de contratas ferroviarias una antigüedad de seis meses, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 31. *Categorías y grupos profesionales.*

Las definiciones de las categorías profesionales son las que figuran en el anexo II de este Convenio.

Las clasificaciones del personal establecidas en este Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías relacionadas.

El personal de plantilla quedará clasificado en los grupos siguientes:

Grupo A) Personal organizativo y administrativo:

Inspector/a Pagador/a.
Jefe/a de servicio.
Inspector/a principal.
Jefe/a de sección.
Jefe/a administrativo/a de primera.
Jefe/a administrativo/a de segunda.
Jefe/a de dependencia.
Jefe/a de negociado.
Encargado/a general.
Jefe/a de tráfico de primera.
Conductor/a Mecánico/a.
Oficial administrativo/a de primera.
Oficial administrativo/a de segunda.

Grupo B) Mandos medios:

Jefe/a de equipo.
Jefe/a de grupo.
Mecánico/a de primera.
Mecánico/a de segunda.
Oficial de oficio.
Conductor/a de primera.
Conductor/a de segunda.
Factor/a de despachos centrales.
ATS.
Jefe/a de tráfico de segunda.
Encargado/a de almacén.
Oficial de primera.
Oficial de segunda.
Jefe/a de tráfico de tercera.
Capataz.

Grupo C) Personal obrero:

Especialista.
Auxiliar de Almacén.
Cobrador/a.
Telefonista.
Almacenero/a.
Peón/a Especializado/a.
Limpiador/a.
Peón/a.
Ordenanza.

Las definiciones enumeradas en el anexo II del presente Convenio no tienen carácter exhaustivo, por lo que, dentro de una actividad pueden ser atribuidas al/a trabajador/a comprendido en cualquiera de aquellas funciones complementarias y afines que no exijan conocimientos superiores a su categoría respectiva y correspondan a tipo salarial o inferior al que disfruten.

Asimismo, en circunstancias especiales en que la conveniencia del servicio lo requiera, deberán los/as trabajadores/as desarrollar funciones de categoría superior, a propuesta de la empresa, en cuyo caso se percibirá la diferencia salarial que corresponda.

CAPÍTULO VII

Salud laboral

Artículo 32. *Prendas de trabajo, seguridad y abrigo.*

La dotación de estas prendas se hará atendiendo a las peculiaridades específicas de contratas ferroviarias entre sus diferentes sectores. La representación sindical y las empresas establecerán conjuntamente, según las condiciones específicas de cada centro, clima o sector, aquellas prendas de trabajo, seguridad y abrigo que cada caso requiera.

En caso de no existir acuerdo, las prendas de trabajo, seguridad y abrigo, así como los tiempos de entrega, serán los que se establecen a continuación:

normas pactadas, dentro del período comprendido entre el 1 de marzo y el 31 de mayo, ambos de 1997.

Al margen de lo establecido en los párrafos precedentes no se podrán nombrar otros/as Delegados sindicales que aquellos/as que estén configurados/as con arreglo a la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

A los/as trabajadores/as que lo soliciten a la dirección de la empresa les será descontado la cuota sindical en la nómina mensual.

Cuando la persona esté afiliada a una central sindical, o expresamente lo solicite, será preceptiva la presencia de un/a representante del personal en el acto de la firma de su liquidación o finiquito.

CAPÍTULO X

Premios, faltas y sanciones

Artículo 41. Premios.

Con el fin de recompensar la conducta, laboriosidad y demás cualidades sobresalientes del personal, estimulándolo para que se supere en el cumplimiento de sus deberes, las empresas podrán otorgar a sus trabajadores/as premios consistentes en:

- Primas en metálico.
- Aumento de las vacaciones retribuidas.
- Felicitaciones por escrito.
- Propuesta a los organismos competentes para la concesión de recompensas.
- Cancelación de notas desfavorables en el expediente.

Excepción hecha de las felicitaciones, la concesión de los premios anteriores se habrá por la dirección de las empresas, a propuesta de los/as jefes/as o compañeros/as, excepto la ayuda a la constancia, de devengo automático.

Artículo 42. Faltas.

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente Convenio.

Las empresas establecerán con los Comités o Delegados/as de personal la creación de un fondo social que se proveerá del importe de las sanciones, cuando éstas consistan en suspensión de empleo y sueldo.

Las faltas se clasificarán en cuatro grupos: Leves, menos graves, graves y muy graves. La inclusión en los anteriores grupos se hará teniendo en cuenta la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y el grado de reiteración.

Dada la complejidad y características de esta materia, tan sólo se enumerarán algunas faltas dentro de cada uno de los grupos expresados, dejándose al reglamento de régimen interior de cada empresa que, elaborado por los/as representantes de los/as trabajadores/as, complete esta materia de forma precisa y clara.

1. Serán faltas leves:

- Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a diez minutos, dentro del período de un mes.
- Abandonar el puesto de trabajo, sin causa justificada, por un espacio breve de tiempo. Si como consecuencia del abandono se causare un perjuicio constatable de consideración a la empresa, compañeros/as de trabajo, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.
- La negligencia y descuido en el cumplimiento del trabajo, así como en la conservación de los enseres y útiles de trabajo, mobiliario y locales donde se presten servicios.
- La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los/as mandos, todo ello en materia leve.

2. Se considerarán faltas menos graves:

- La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante dos días al mes.
- Las discusiones con otros compañeros/as de trabajo en acto de servicio.
- La alegación de causas falsas para obtener licencias.
- La falta de limpieza e higiene, con carácter habitual.
- Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retrasos superiores a quince minutos, dentro del período de un mes.
- La no utilización de las prendas de trabajo o el mal uso de las mismas.
- La embriaguez no habitual en el servicio.

3. Se estimarán faltas graves:

- La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante tres días al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
- La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja en el plazo legal, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
- Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes, superiores a quince minutos.
- Los malos tratos de palabra u obra con los/as trabajadores/as del centro.
- La desobediencia grave a los mandos en materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o derivase un perjuicio a la empresa, se considerará muy grave.
- Las imprudencias o negligencias no comprendidas en el grupo siguiente y demás de importancia equivalente.
- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.

4. Serán faltas muy graves:

- La reincidencia en comisión de faltas graves en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.
- La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante cuatro o más días al mes.
- La falsedad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros/as de trabajo como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio.
- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar y causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, instalaciones, enseres y documentos de la empresa.
- Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal.
- La falta grave de respeto a los/as trabajadores/as del centro.
- La embriaguez y drogadicción habitual, siempre y cuando afecte negativamente en el trabajo.
- Los actos y omisiones deliberados que retrase, entorpezcan o perturben la aplicación de las normas laborales.
- Las agresiones y ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, al personal durante el servicio.
- El originar frecuentes riñas y pendencias con los trabajadores del centro.

Artículo 43. Sanciones.

Las sanciones que pueden imponerse serán las siguientes:

1. Por falta leve:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.

2. Por falta menos grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.
- Inhabilitación para el ascenso durante seis meses.

3. Por falta grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Inhabilitación para el ascenso durante un año.

4. Por falta muy grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a tres meses.
- Despido.

Artículo 44. Procedimiento sancionador.

Antes de la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, salvo las derivadas de faltas de asistencia y puntualidad, la empresa deberá abrir el oportuno expediente, de acuerdo a los requisitos siguientes:

1. Tan pronto tenga conocimiento de la falta cometida, lo comunicará por escrito a la persona afectada y al Comité de Empresa o Delegados de Personal, así como al sindicato al que esté afiliado, con expresión de los hechos imputados.

Dicho beneficio sólo podrá ser disfrutado una vez mientras dure la prestación de servicios del/la trabajador/a a la empresa, quedando, en todo caso, excluidos de estos beneficios los/as conductores/as que se vieran privados/as del permiso de conducir a consecuencia del consumo de drogas o la ingestión de bebidas alcohólicas.

Para aquellos/as trabajadores/as que ostentan y ejercen la categoría de Conductor/a y sean fijos/as en plantilla, las empresas abonarán la renovación del carné de conducir, teniendo esa persona que reintegrar la parte proporcional del tiempo transcurrido desde la fecha de la renovación en los casos de baja voluntaria del/la trabajador/a en la empresa, y excepto cuando ello sea consecuencia de la jubilación.

Artículo 38. Anticipos y préstamos.

Las empresas vendrán obligadas, a petición del/a interesado/a, a conceder un anticipo, el día 15 de cada mes, por el importe devengado en el citado período, excepto en los meses de junio y diciembre.

Las empresas podrán conceder préstamos sin interés y por un importe de hasta dos mensualidades de salario base, más prima mínima, a los/as trabajadores/as que acrediten la necesidad del mismo por causa grave y urgente.

Las empresas y la representación sindical acordarán, en un plazo máximo de quince días a partir de la adjudicación del contrato, un montante de dinero a tal fin.

Serán condiciones para poder solicitarlos el llevar un año, como mínimo, en el sector de contratas ferroviarias y no tener pendiente el reintegro de otro préstamo.

Para proceder a su solicitud deberá formularse, por escrito, la petición correspondiente, especificando los motivos que provocan la necesidad y justificando documentalmente, cuando ello sea posible, dichos motivos. Una vez recibido el préstamo habrá que justificar que se ha utilizado para el fin solicitado.

La empresa y la representación sindical se reunirán, en un plazo de cuarenta y ocho horas, para aprobar o denegar el préstamo y, en este último caso, explicarán, por escrito, al trabajador/a las razones que justifican la denegación.

El préstamo concedido se reintegrará en doce mensualidades de igual cantidad cada una de ellas y que se descontarán de la nómina del/a trabajador/a.

Cuando el contrato de trabajo sea rescindido por causa de baja voluntaria, despido o declaración firme de incapacidad para el trabajo, se descontará de las cantidades que deba percibir el/la trabajador/a por cualquier concepto la cantidad que reste por devolver del préstamo. Si de dichas cantidades no se obtuvieran fondos suficientes para atender la devolución del remanente del préstamo, el/la trabajador/a suscribirá un documento de reconocimiento de deuda de dicha cantidad y asumiendo el compromiso de pago en un plazo cierto de tiempo que nunca será superior a aquel en que se debía haber devuelto el préstamo de haber continuado la relación de trabajo.

Artículo 39. Finiquitos y liquidaciones.

Los finiquitos o liquidaciones serán del mismo modelo que se adjunta a este Convenio.

LIQUIDACIÓN

CONCEPTO	IMPORTE	
.....		El abajo firmante, don/doña, reconoce haber recibido en este momento la cantidad de pesetas, constitutivas del importe de la liquidación final a mis devengos, efectuada por el motivo del haber rescindido en el día de hoy, por recíproco acuerdo, el contrato de trabajo que me ligaba a aquella. Liquidación ésta, con el pago de cuyo importe me doy por enteramente saldado por toda clase de conceptos. Y para que así conste, lo firmo.
.....		Vº Bº
.....		La empresa, El trabajador,
TOTAL BRUTO		A de de 199.....

FINIQUITO

CONCEPTO	IMPORTE
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
TOTAL BRUTO	

El abajo firmante, don/doña, reconoce haber recibido en este momento la cantidad de pesetas, constitutivas del importe de la liquidación final a mis devengos, efectuada por el motivo del haber rescindido en el día de hoy, por recíproco acuerdo, el contrato de trabajo que me ligaba a aquella. Liquidación ésta, con el pago de cuyo importe me doy por enteramente saldado y finiquitado por toda clase de conceptos, no quedando por reclamar cantidad alguna. Y para que así conste, lo firmo.

Vº Bº
La empresa, El trabajador,

A de de 199.....

CAPÍTULO IX

Régimen representativo

Artículo 40. Derechos sindicales.

El Comité de Empresa o los/as Delegados/as de personal celebrarán reuniones periódicas con la dirección de la empresa, previa petición escrita de cualquiera de ambas partes, y en la que deben figurar tanto los asuntos a tratar como la fecha de su eventual celebración.

El tiempo de la jornada dedicado a dichas reuniones se computará como tiempo de trabajo efectivo.

Las horas de los/as Delegados/as de personal o de Delegados/as de secciones sindicales pertenecientes a una misma empresa, a nivel estatal, podrán ser acumulables y disfrutables, entre ellos/as, por quien la central sindical a la que pertenezcan decida, y siempre que previamente lo comuniquen a la empresa afectada, especificando el período de acumulación.

Se reconocen Delegados sindicales derivados de este Convenio que se nombrarán cuando se cumplan con los tres requisitos siguientes:

- Que la central sindical cuente con más del 15 por 100 de los miembros de los Comités de Empresa o Delegados/as de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiere este Convenio.
- Que cuente a su vez con más del 15 por 100 de afiliación en el mismo ámbito.
- En aquellos centros de trabajo que, a nivel provincial, superen los/as 20 trabajadores/as en su plantilla.

La representación estatal del sindicato informará a la empresa de los nombramientos que se produzcan de Delegados/as sindicales derivados de este Convenio, cuyos miembros gozarán de las mismas garantías que los/as Delegados/as de personal con los siguientes créditos horarios:

- Centros de 20 a 34 trabajadores/as: 37,50 horas/mes.
- Centros de 35 a 49 trabajadores/as: 40 horas/mes.
- Centros de 50 o más trabajadores/as: 60 horas/mes.

En aquellas provincias en que no exista ninguna empresa que supere los/as 20 trabajadores/as en su plantilla, y en donde las centrales sindicales cuenten con más del 15 por 100 de los/as miembros de los Comités de Empresa o Delegados/as de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiere este Convenio, y a su vez con más del 15 por 100 de afiliación en los mismos, se podrá nombrar un Delegado/a sindical derivado de este Convenio, a nivel provincial, con las mismas garantías que los/as Delegados/as de personal, siempre y cuando la empresa, a nivel provincial, supere los/as 10 trabajadores/as en plantilla. Dicho nombramiento se realizará en la empresa de mayor número de trabajadores/as; dicho/a Delegado/a sindical tendrá un crédito horario de treinta horas al mes.

El nombramiento de cualesquiera miembros de secciones sindicales sólo tendrá efectividad desde que se proceda a registrar tal nombramiento ante la autoridad laboral competente, y así se acredite.

Los/as Delegados/as sindicales existentes al momento de la firma de este Convenio verán regularizada su situación, de conformidad con las

normas pactadas, dentro del período comprendido entre el 1 de marzo y el 31 de mayo, ambos de 1997.

Al margen de lo establecido en los párrafos precedentes no se podrán nombrar otros/as Delegados sindicales que aquellos/as que estén configurados/as con arreglo a la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

A los/as trabajadores/as que lo soliciten a la dirección de la empresa les será descontado la cuota sindical en la nómina mensual.

Cuando la persona esté afiliada a una central sindical, o expresamente lo solicite, será preceptiva la presencia de un/a representante del personal en el acto de la firma de su liquidación o finiquito.

CAPÍTULO X

Premios, faltas y sanciones

Artículo 41. Premios.

Con el fin de recompensar la conducta, laboriosidad y demás cualidades sobresalientes del personal, estimulándolo para que se supere en el cumplimiento de sus deberes, las empresas podrán otorgar a sus trabajadores/as premios consistentes en:

- Primas en metálico.
- Aumento de las vacaciones retribuidas.
- Felicitaciones por escrito.
- Propuesta a los organismos competentes para la concesión de recompensas.
- Cancelación de notas desfavorables en el expediente.

Excepción hecha de las felicitaciones, la concesión de los premios anteriores se habrá por la dirección de las empresas, a propuesta de los/as jefes/as o compañeros/as, excepto la ayuda a la constancia, de devengo automático.

Artículo 42. Faltas.

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente Convenio.

Las empresas establecerán con los Comités o Delegados/as de personal la creación de un fondo social que se proveerá del importe de las sanciones, cuando éstas consistan en suspensión de empleo y sueldo.

Las faltas se clasificarán en cuatro grupos: Leves, menos graves, graves y muy graves. La inclusión en los anteriores grupos se hará teniendo en cuenta la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y el grado de reiteración.

Dada la complejidad y características de esta materia, tan sólo se enumerarán algunas faltas dentro de cada uno de los grupos expresados, dejándose al reglamento de régimen interior de cada empresa que, elaborado por los/as representantes de los/as trabajadores/as, complete esta materia de forma precisa y clara.

1. Serán faltas leves:

- Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a diez minutos, dentro del período de un mes.
- Abandonar el puesto de trabajo, sin causa justificada, por un espacio breve de tiempo. Si como consecuencia del abandono se causare un perjuicio constatable de consideración a la empresa, compañeros/as de trabajo, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.
- La negligencia y descuido en el cumplimiento del trabajo, así como en la conservación de los enseres y útiles de trabajo, mobiliario y locales donde se presten servicios.
- La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los/as mandos, todo ello en materia leve.

2. Se considerarán faltas menos graves:

- La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante dos días al mes.
- Las discusiones con otros compañeros/as de trabajo en acto de servicio.
- La alegación de causas falsas para obtener licencias.
- La falta de limpieza e higiene, con carácter habitual.
- Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retrasos superiores a quince minutos, dentro del período de un mes.
- La no utilización de las prendas de trabajo o el mal uso de las mismas.
- La embriaguez no habitual en el servicio.

3. Se estimarán faltas graves:

- La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante tres días al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
- La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja en el plazo legal, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
- Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes, superiores a quince minutos.
- Los malos tratos de palabra u obra con los/as trabajadores/as del centro.
- La desobediencia grave a los mandos en materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o derivase un perjuicio a la empresa, se considerará muy grave.
- Las imprudencias o negligencias no comprendidas en el grupo siguiente y demás de importancia equivalente.
- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.

4. Serán faltas muy graves:

- La reincidencia en comisión de faltas graves en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.
- La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante cuatro o más días al mes.
- La falsedad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros/as de trabajo como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio.
- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar y causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, instalaciones, enseres y documentos de la empresa.
- Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal.
- La falta grave de respeto a los/as trabajadores/as del centro.
- La embriaguez y drogadicción habitual, siempre y cuando afecte negativamente en el trabajo.
- Los actos y omisiones deliberados que retrase, entorpezcan o perturben la aplicación de las normas laborales.
- Las agresiones y ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, al personal durante el servicio.
- El originar frecuentes riñas y pendencias con los trabajadores del centro.

Artículo 43. Sanciones.

Las sanciones que pueden imponerse serán las siguientes:

1. Por falta leve:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.

2. Por falta menos grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.
- Inhabilitación para el ascenso durante seis meses.

3. Por falta grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Inhabilitación para el ascenso durante un año.

4. Por falta muy grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a tres meses.
- Despido.

Artículo 44. Procedimiento sancionador.

Antes de la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, salvo las derivadas de faltas de asistencia y puntualidad, la empresa deberá abrir el oportuno expediente, de acuerdo a los requisitos siguientes:

1. Tan pronto tenga conocimiento de la falta cometida, lo comunicará por escrito a la persona afectada y al Comité de Empresa o Delegados de Personal, así como al sindicato al que esté afiliado, con expresión de los hechos imputados.

2. Estas personas, en el plazo de cinco días, efectuarán las alegaciones que consideren oportunas, por el mismo conducto, afirmando, negando o clarificando los hechos.

3. Transcurrido el plazo, se haya o no recibido contestación, la dirección de la empresa, a la vista de las pruebas aportadas, una vez valoradas en su conjunto, procederá al archivo de lo actuado o ejercitará su acción sancionadora, si procede.

En todo caso, la valoración de las faltas y las correspondientes sanciones, serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

Artículo 45. Prescripción.

La facultad de las empresas para imponer sanciones que deberá ejercitarse siempre por escrito, salvo amonestación verbal, del que deberá acusar recibo y firmar el enterado, el afectado o, en su lugar, dos testigos, caso de negarse a ello, prescribirá en las faltas leves, a los diez días; en las menos graves, a los quince días; en las graves, a los veinte días,

y en las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

No obstante, dichos plazos quedarán interrumpidos mientras se tramite el expediente, teniendo en cuenta los plazos previstos en el párrafo anterior.

Disposición adicional primera.

En todo lo no referido en este texto, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y ordenanza del trabajo para las empresas de contratas ferroviarias, que se aplicarán en cada caso con carácter subsidiario.

Disposición adicional segunda.

Todas aquellas empresas no adheridas a alguna de las asociaciones firmantes del presente Convenio que deseen formular consultas o necesiten la intervención de la Comisión Paritaria, deberán, al mismo tiempo que formulen su consulta o soliciten la intervención de la Comisión, enviar la cantidad de 25.000 pesetas por consulta realizada, para contribuir a sufragar los gastos ocasionados.

ANEXO I

Tablas salariales. Año 1997

1. Tabla salarial del sector de limpieza y servicios

Nivel	Salario base — Pesetas	Prima mínima — Pesetas	Plus transporte — Pesetas	Mes paga beneficios — Pesetas	Hora nocturna — Pesetas	Mes nocturno — Pesetas	Mes cuatrienio — Pesetas	Hora estructural — Pesetas
1	107.518	20.228	20.900	15.280	119	22.705	6.108	2.015
2	94.629	20.228	20.900	14.206	105	19.984	5.370	1.817
3	89.849	20.228	20.900	13.808	99	18.974	5.083	1.743
4	82.828	20.228	20.900	13.223	93	17.492	4.692	1.634
5	75.730	20.228	20.900	12.631	85	15.993	4.291	1.526
6	71.816	20.228	20.900	12.305	81	15.165	4.068	1.446

2. Tabla salarial del sector de removidos y D.C.

Nivel	Salario base — Pesetas	Prima mínima — Pesetas	Plus transporte — Pesetas	Mes paga beneficios — Pesetas	Hora nocturna — Pesetas	Mes nocturno — Pesetas	Mes cuatrienio — Pesetas	Hora estructural — Pesetas
1	106.315	18.568	20.900	15.042	119	22.451	6.034	1.972
2	93.572	18.568	20.900	13.980	105	19.760	5.316	1.775
3	88.721	18.568	20.900	13.576	99	18.736	5.019	1.700
4	81.922	18.568	20.900	13.009	93	17.299	4.628	1.595
5-A	78.610	18.568	20.900	12.733	87	16.600	4.449	1.543
5-B	74.914	18.568	20.900	12.425	85	15.819	4.237	1.487
6	74.009	18.568	20.900	12.350	81	15.628	4.185	1.473

3. Tabla salarial del sector de desinfección

Nivel	Salario base — Pesetas	Prima mínima — Pesetas	Plus transporte — Pesetas	Mes paga beneficios — Pesetas	Hora nocturna — Pesetas	Mes nocturno — Pesetas	Mes cuatrienio — Pesetas	Hora estructural — Pesetas
1	105.642	18.153	20.900	14.816	119	25.741	6.339	1.954
2	92.978	18.153	20.900	13.761	105	22.656	5.578	1.761
3	87.794	18.153	20.900	13.329	99	21.392	5.268	1.680
4	81.047	18.153	20.900	12.767	93	19.747	4.862	1.576
5	74.106	18.153	20.900	12.188	85	18.056	4.446	1.468
6	73.203	18.153	20.900	12.113	81	17.837	4.392	1.455

Plus de toxicidad

El 10 por 100 para todos los niveles del sector de desinfección, desinsectación y desratización.

En todo caso, se garantiza un salario mínimo en el nivel 6 del sector de Desinfección de 113.400 pesetas.

ANEXO II**Categorías. Definiciones***Categorías de limpieza y servicios, de removido y de desinfección*

Jefe/a administrativo/a de primera (nivel 1): Es el personal que, provisto o no de poder, lleva la responsabilidad directa de una o más secciones, estando encargados de imprimirles unidad de criterios.

Jefe/a administrativo/a de segunda (nivel 2): Es el personal que, provisto o no de poderes limitados, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a la sección que tenga a su cargo; así como de distribuir el trabajo entre el personal adscrito a la misma.

Oficial administrativo/a de primera (nivel 3): Es el personal que, con un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad, con o sin otros/as empleados/as a sus órdenes, y asume especialmente las siguientes funciones: Cajero/a de cobro y pago, sin fianza ni firma; estadísticas, contabilidad, taquimecanógrafos/as en idioma extranjero, considerándose como tales cuando toman al dictado 120 palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente en seis minutos.

Oficial administrativo/a de segunda (nivel 4): Es el personal que efectúa funciones auxiliares de contabilidad, transcripción de libros, archivos, fichero, taquimecanógrafos en idioma nacional y otras funciones análogas.

Auxiliar administrativo/a (nivel 5): Es el personal que sin verse obligado a tomar iniciativas ni responsabilidad, se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes a aquéllas.

Ayudante Técnico Sanitario (ATS) (nivel 4): Es el personal que estando en posesión del título de Ayudante Técnico Sanitario desarrolla funciones propias de su titulación.

Mecánico/a de primera (nivel 3): Es el personal que tiene como función la reparación y revisión de la maquinaria de la empresa, estando en posesión del título de Maestría Industrial o conocimientos equivalentes al mismo.

Mecánico/a de segunda (nivel 4): Es el personal que tiene como función la reparación y revisión de la maquinaria de la empresa, estando en posesión de la titulación de Oficial o conocimientos equivalente al mismo.

Oficial de oficio (nivel 3): Es el personal que realiza funciones de cerrero/a, tapicero/a, electricista, fontanero/a, pintor/a, jardinero/a o cualquier otra especialización en la que se requieran conocimientos de oficial de primera.

Conductor/a de primera (nivel 3): Es el personal que estando en posesión del carné de conducir de primera clase, se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa.

Conductor/a de segunda (nivel 4): Es el personal que con carné de conducir de clase B1 o superior conduce los vehículos de la empresa autorizados por la clase B1, y en recorridos no superiores a 100 kilómetros.

Ordenanza (nivel 5): Es el personal que al servicio de las oficinas de la empresa, realiza la función de recoger y entregar la correspondencia, fotocopias de documentos, recados y cuantos otros trabajos elementales les encomienden sus jefes/as.

Almacenero/a (nivel 5): Es el personal que realiza en el almacén las funciones de recepción cuantitativa de materiales y artículos, preparación y formación de lotes de pedidos, reposición y clasificación de artículos en estanterías y zonas de almacenamiento en general, anotación en los documentos correspondientes de las cantidades recibidas o despachadas y realización de inventarios.

Inspector/a pagador/a (nivel 1): Es el personal que con conocimientos suficientes de contabilidad y administración tiene por misión realizar viajes y comprobar la eficacia de los servicios en las distintas dependencias que por la empresa se le tengan asignadas, ejerciendo funciones delegadas de la misma, tomando aquellas resoluciones precisas urgentes que crean oportunas para un mejor desarrollo de los servicios y actividades de la empresa, dando cuenta a la dirección de la misma. Efectúan pagos, así como la comprobación de nóminas y de cuantos pagos se hayan efectuado por los jefes/as de dependencia o grupo, recogiendo y reflejando ante la dirección de la empresa las indicaciones que por aquéllos se formulen, pudiendo tener a su cargo cualesquiera otras funciones análogas a las anteriores.

Jefe/a de dependencia (nivel 2): Es el personal que en una localidad o dependencia determinada lleva la dirección de los trabajos de todo orden que se realicen en la dependencia o localidad a su cargo, interviniendo directamente en los trabajos burocráticos. Efectúan pagos y rinden cuentas ante los/as Inspectores/as pagadores/as o directamente a la dirección de la empresa, según sea la organización interior de la misma.

Jefe/a de equipo (nivel 3): Es el personal que al frente de hasta 25 trabajadores/as dirigen, vigilan y coordinan el trabajo que realizan distintos grupos, encabezados por su jefe/a de grupo, ejerciendo conjuntamente funciones de organización y trabajo. Tienen como funciones, asimismo, revisar diariamente los partes de trabajo realizados por los Jefes de grupo.

Jefe/a de grupo de limpieza (nivel 4): Es el personal que al frente de hasta seis limpiadores/as y/o especialistas, dirige y vigila el trabajo que éstos/as realizan, ejerciendo conjuntamente funciones de trabajo y organización. Tiene como función, asimismo, redactar diariamente el parte de los trabajos realizados, así como los partes de confort, entendiendo por tal la revisión del material interior de los vehículos y la utilización de las emisoras «walkie-talkies».

Especialista de limpieza (nivel 5): Es el personal que realiza funciones de aspirado en húmedos y textiles, abrillantado, pulido y frotación y encerado mecánico de suelos, manejo de túnel de lavado mecánico, lavado y planchado de lencería, así como funciones específicas de cristalería realizadas de modo exclusivo.

También tendrán esta categoría aquellos/as trabajadores/as que realicen funciones de pinturas y rotulado manual o mecánico en trenes; los/as que se encarguen del cambio de fundas de los vehículos ferroviarios, siempre y cuando se utilice para ello cualquier herramienta específica para el montaje y desmontaje de asientos; los/as que realicen funciones de limpieza de coches-cama y dormitorios, cuando las mismas incluyan también hacer las camas; y, finalmente, quienes realicen labores de lavado exterior mecanizado de coches, así como lavado exterior manual de los mismos cuando se utilicen detergentes.

Asimismo, tendrán esta categoría aquellos trabajadores y trabajadoras que de forma exclusiva custodien los dormitorios de RENFE o cualquier otra entidad ferroviaria, las entradas o salidas de personas, materiales, útiles, conforme a las instrucciones recibidas, recogiendo los pases o comprobantes exigidos, dando cuenta inmediata de cualquier incidencia que observe al superior a quien deba comunicarlo.

Limpiador/a (nivel 6): Es el personal que realiza las funciones de limpieza que no requieran capacitación superior o especializada, realizando, por tanto, todas aquellas funciones que no estén encomendadas específicamente a los especialistas.

Jefe/a de grupo de removido (nivel 4): Es el personal que al frente de hasta seis peones/as, peones/as especialistas y/o especialistas, dirige y vigila el trabajo que éstos/as realizan, ejerciendo, conjuntamente, funciones de trabajo y organización. Tienen como función, asimismo, redactar diariamente el parte de los trabajos realizados y la utilización de las emisoras de «walkie-talkies».

Especialista de removido (nivel 5-A): Es el personal que conduce carretillas elevadoras o carros para el transporte de mercancías en andenes y muelles; realiza operaciones auxiliares con grúas móviles, efectúa el transbordo de vagones completos de mercancías de difícil manejo.

Peón/a especializado/a de removido (nivel 5-B): Es el personal que realiza la función de carga y descarga de mercancías, clasificando éstas y distribuyéndolas en los trenes, muelles, etc.

Peón/a de removido (nivel 6): Es el personal que realiza la carga y descarga de mercancías, sobre o desde vagón y camión en los muelles, estaciones, almacenes, etc.

Jefe/a de dependencia de primera de desinfección (nivel 2): Es el personal que, en una localidad o dependencia determinada, llevan la dirección de los trabajos de todo orden que se realicen en la dependencia o localidad a su cargo con más de 25 trabajadores/as, interviniendo directamente en los trabajos burocráticos. Efectúan pagos y rinden cuentas ante los/as Inspectores/as pagadores/as o directamente a la dirección de la empresa, según sea la organización interior de la misma.

Jefe/a de dependencia de segunda de desinfección (nivel 3): Es el personal que, en una localidad o dependencia determinada, lleva la dirección de los trabajos de todo orden que se realicen en la dependencia o localidad a su cargo con menos de 25 trabajadores/as, interviniendo directamente en los trabajos burocráticos. Efectúan pagos y rinden cuentas ante los/as Inspectores/as Pagadores/as o directamente a la dirección de la empresa, según sea la organización interior de la misma.

Jefe/a de grupo de desinfección (nivel 4): Es el personal que al frente de hasta seis peones/as dirige y vigila el trabajo que éstos/as realizan, ejerciendo sobre ellos/as funciones de organización. Tienen como función, asimismo, redactar diariamente el parte de los trabajos realizados. También

pertenecen a esta categoría los/as trabajadores/as que realizan la función directa de desinfección, desinsectación y desratización, fumigado, poniendo cebaderos, etc.

Peón/a de Desinfección, desinsectación, desratización (nivel 6): Es el personal que ejecuta los trabajos de acarreo de aparatos y productos, preparación y tapado de puertas y ventanas u otros manuales coadyuvantes o encaminados a la desinfección, desratización o desinsectación.

Categorías de servicios centrales

Jefe/a de servicio (nivel 1): Es el personal que, con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la dirección de la empresa, ejerce funciones de alto mando y organización, coordinando todos los servicios de una misma empresa o centro de importancia, o estando al frente de uno de los servicios en que pueda estructurarse una empresa.

Inspector/a principal (nivel 1): Es el personal que ejerce la inspección sobre todos los servicios o instalaciones de una empresa, dependiendo directamente de la dirección. También podrá tener a su cargo el mando de una zona o demarcación.

Jefe/a de sección (nivel 1): Es el personal que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que se estructuran los servicios administrativos de la empresa.

Jefe de negociado (nivel 2): Es el personal que, bajo la dependencia de un/a Jefe/a de servicio o sección, y al frente de un grupo de empleados/as administrativos/as, dirige la labor de su negociado sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal que tiene subordinado. Se asimilará a esta categoría la de Cajero/a.

Encargado/a general (nivel 2): Es el personal que con mando directo sobre el personal especializado y obrero, y a las órdenes del Director/a-Gerente o Jefe/a principal, si es que lo hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal; le corresponde la organización o dirección del servicio, indicando a sus subordinados la forma de efectuar aquellos trabajos que se le ordenen; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomiende su superior, inherentes a su función, y para la redacción de presupuestos de trabajo que ha de realizarse, cuidando el material con objeto de que esté dispuesto para el trabajo en cualquier momento.

Jefe/a de tráfico de primera (nivel 2): Es el personal que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de 50 vehículos, distribuyendo el personal, el material, las entradas y salidas del mismo, así como de resumir las estadísticas de tráfico, recorrido y consumo.

Conductor/a mecánico (nivel 2): Es el personal que, estando en posesión del carné de conducir de la clase E, se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando a las reparaciones del mismo, siendo responsable del vehículo durante el servicio; dirigirá la carga de la mercancía y responderá de la misma si durante el viaje no se encomendara aquélla a otra persona, dando, si le exigiere, un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del camión.

Encargado/a de almacén (nivel 3): Es el personal responsable del almacén o almacenes a su cargo, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuirlas ordenadamente para repartir a provincias o por el interior de la capital. Ha de registrar en los libros la entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes con indicaciones de destino, procedencia y entrada y salida que hubiere. En caso de tener a su cargo extensos almacenes con mercancías de gran valor, se podrá exigir que el/la Encargado/a deposite una cantidad en concepto de fianza, sin que pueda exceder del importe de dos mensualidades.

Oficial de primera (nivel 3): Es el personal que, a las órdenes de un/a Jefe/a de negociado, Jefe/a de administración o estación u otro/a de superior categoría, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa, tales como despacho de correspondencia, contabilidad, confección de nóminas, liquidación de seguros y todos los trabajos propios de la oficina. En las oficinas de poca importancia puede actuar de Jefe/a.

Jefe/a de tráfico de segunda (nivel 3): Es el personal que con las mismas atribuciones del Jefe/1 de primera dirige la prestación de un grupo de hasta 50 vehículos.

Conductor/a de primera (nivel 3): Es el personal que, aun estando en posesión del carné de conducir de clase E, se contrata únicamente para conducir vehículos que requieran carné de clase inferior, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir el acondicionamiento de la carga, y cuando el recorrido a realizar en la jornada

no alcance 100 kilómetros, con participación activa en ésta, situándose en la caja del vehículo, sin ello fuese necesario, mas sin conducción de los bultos desde el lugar en que se encuentren el vehículo o viceversa. Puede ser empleado para realizar viajes acompañando al Conductor/a Mecánico/a, sirviéndole de ayudante. Si se le exigiera, deberá dar un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del camión.

Jefe/a de equipo (nivel 3): Es el personal que, a las órdenes directas de un/a contramaestre, lleva los partes del personal en el trabajo, al propio tiempo que dirige y vigila un determinado grupo integrado por un número de cuatro a diez operarios/as de oficio y peones/as especializados/as que se dedican a trabajos de la misma naturaleza o convergentes en un área común, puede asumir la jefatura en talleres cuya plantilla no exceda de 10 operarios/as.

Factor de despachos centrales (nivel 4): Es el personal que realiza facturaciones a las órdenes del Jefe/a de estación o Administrativo/a, confeccionando las hojas de ruta de mercancías o llevando el registro de expediciones, pudiendo sustituir eventualmente al Jefe/a de estación o Administrativo si no existe oficial primera Administrativo/a.

Capataz (nivel 4): Es el personal que, a las órdenes del/a Encargado/a general, si existiera, y reuniendo condiciones prácticas para dirigir un grupo de peones/as y/o especialistas, se ocupa del despacho de talones de las facturaciones del ferrocarril, atendiendo las reclamaciones que se produzcan, y dando cuenta diaria de la marcha del servicio a su superior inmediato; también realizarán labores de control y vigilancia análogas, aunque de orden inferior a las que se indican para el Encargado/a general.

Oficial de segunda (nivel 4): Es el personal que, subordinado al Jefe/a de la oficina, y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realiza normalmente, con la debida perfección y correspondiente responsabilidad, trabajos que no requieren propia iniciativa, clasificación de correspondencia, liquidación, cálculos, estadísticas y cualesquiera otras funciones de análoga importancia. Se asimilan a esta categoría los/as Taquimecanógrafos/as.

Jefe/a de tráfico de tercera (nivel 4): Es el personal que con las mismas atribuciones que los anteriores dirige la prestación de servicios de un grupo de hasta 25 vehículos.

Conductor/a de segunda de furgonetas y motocicletas (nivel 4): Es el personal que, aun estando en posesión del carné de conducir de clase E, se contrata únicamente para conducir vehículos que requieren carné de clase inferior, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de colaborar activamente en el acondicionamiento de la carga y descarga del vehículo, pudiendo ser utilizado para realizar viajes, acompañando al Conductor/a Mecánico/a, sirviéndole de ayudante.

Auxiliar (nivel 5-A): Es el personal que, con conocimientos elementales de carácter burocrático, ayuda a sus superiores en la ejecución de trabajos sencillos de correspondencia de trámite, sujetándose a fórmulas o impresos, tramitación de expedientes, de acuerdo con formularios, manejo de fichero con las anotaciones correspondientes, confección de vales, notas de pedido y otras funciones semejantes. Se asimilarán a esta categoría los/as Mecanógrafos/as.

Auxiliar de almacén (nivel 5-A): Es el personal que, a las órdenes del Jefe/a de almacén, recibe y ordena debidamente la mercancía; hará el pesado de la misma, adhiriendo las etiquetas a los bultos y precintándolas cuando su Jefe/a se lo ordene. Hará el removido de las mercancías, trasladándolas de un almacén a otro, una vez clasificadas, encargándose, asimismo, de mantener limpio el local y de la vigilancia de las mercancías que se guardan en él.

Peón especializado (nivel 5-A): Es el personal que tiene adquirida una larga práctica en la carga de vehículos, realizándola con toda rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad, sabiendo instalar los accesorios propios para efectuar su carga y descarga. Se hará cargo, igualmente, de llevar el documento de mercancías para retirarlo de las estaciones, vehículos y almacenes, y trasladarlo al cliente, debiendo entregar a su Jefe/a inmediato el volante de la entrega debidamente firmado.

Cobrador/a (nivel 5-A): Es el personal que tiene por misión primordial cobrar las facturas a domicilio, siendo responsable de la entrega de las liquidaciones que hará en perfecto orden y tiempo oportuno.

Telefonista (nivel 5-A): Es el personal que en las distintas dependencias de la empresa tenga asignada la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que recibiera.

Peón de carga y descarga (nivel 5-B): Es el personal que realiza la función de carga y descarga de mercancías, clasificando éstas y distribuyéndolas en los trenes, muelles, etcétera.

Peón (nivel 6): Es el personal que en las estaciones se ocupa de la carga y descarga de mercancías y realiza otras funciones, tales como la de barrido y limpieza de estaciones, vigilancia de puertas y otros trabajos de naturaleza análoga que exijan predominantemente esfuerzo muscular y no requieran formación profesional.