

Tercero.—Becas dotadas con 100.000 pesetas mensuales.

País y nombre	Mensualidades	
	1995	1996
Italia:		
Federica Rocco	2	1
Serena Franceschi	2	1

(*) Por tener que ajustarse a las fechas del curso para el que se conceden las becas, éstas se disfrutarán íntegramente durante el año 1996.

MINISTERIO DE ECONOMIA Y HACIENDA

20277 *RESOLUCION de 28 de agosto de 1995, del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado, por la que se hacen públicos la combinación ganadora, el número complementario y el número del reintegro de los sorteos de la Lotería Primitiva celebrados los días 24 y 26 de agosto de 1995, y se anuncia la fecha de celebración de los próximos sorteos.*

En los sorteos de la Lotería Primitiva, celebrados los días 24 y 26 de agosto de 1995, se han obtenido los siguientes resultados:

Día 24 de agosto de 1995:

Combinación ganadora: 48, 30, 19, 9, 34, 8.

Número complementario: 23.

Número del reintegro: 5.

Día 26 de agosto de 1995:

Combinación ganadora: 22, 16, 48, 36, 18, 4.

Número complementario: 7.

Número del reintegro: 7.

Los próximos sorteos de la Lotería Primitiva, que tendrán carácter público, se celebrarán los días 31 de agosto y 2 de septiembre de 1995, a las veintiuna treinta horas, en el salón de sorteos del Organismo Nacional de Loterías y Apuestas del Estado, sito en la calle Guzmán el Bueno, 137, de esta capital.

Madrid, 28 de agosto de 1995.—La Directora general, P. S., el Gerente de la Lotería Nacional, Manuel Trufero Rodríguez.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

20278 *RESOLUCION de 31 de julio de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de «Contratas Ferroviarias».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Contratas Ferroviarias» (código de Convenio número 9901385), que fue suscrito con fecha 12 de julio de 1995, de una parte, por las Asociaciones UNECOFE Y ASECONFER, 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 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, 31 de julio de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «CONTRATAS FERROVIARIAS»

CAPITULO I

Condiciones generales

Artículo 1. *Ambito 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 trabajadores y trabajadoras de contratas de servicios ferroviarios.

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, y siempre que por su índole los servicios contratados sean propios de las actividades ferroviarias.

Artículo 2. *Vigencia y aplicación.*

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1995, 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 1996.

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 firmantes 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 doce miembros, de los que seis corresponderán a la representación sindical y seis a la representación de las empresas. Esta representación sólo podrá integrarse por los Sindicatos o Asociaciones Empresariales firmantes del Convenio.

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

Cada representación podrá tener un asesor o asesora con voz pero sin voto.

La Comisión Paritaria se reunirá a solicitud, por escrito, de cualquiera de las representaciones, dirigido al Secretario o Secretaria de la misma y a la otra representación, haciendo constar el orden del día, lugar, fecha y hora de la reunión, y resultará inexcusable para la otra representación la celebración de la reunión pedida, 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.

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 o Secretaria 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:

- a) La interpretación del Convenio.
- b) 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 aquel en que se tuvo conocimiento por las partes integrantes de la Comisión Paritaria.

- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) 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 cinco días 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, así como Sindicatos intervinientes, en su caso. Recibirá para ello un ejemplar del acta suscrita, con su copia, que devolverá sellada, acreditando así la 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.

- e) Cualquier otra que las leyes le otorguen.

Artículo 6. *Subrogación.*

1. La nueva empresa que sustituya a la anterior titular de una concesión de contrata adscribirá a su plantilla al personal que perteneciese 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 trabajadores y trabajadoras 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 del sector en otro u otros centros de trabajo.
- b) Trabajadores y trabajadoras de la empresa sucedida que hayan sido contratados, trasladados o desplazados al centro de trabajo afectado cuatro meses antes de 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.

En ambos casos, los trabajadores o trabajadoras 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 Colec-

tivo, si éste es el caso, y sin perjuicio de aquellas otras condiciones que a título individual tengan los trabajadores.

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 comunicaria 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 cinco días 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:

- 1) Nombre y dos apellidos.
- 2) Número del documento nacional de identidad y letra del número de identificación fiscal.
- 3) Domicilio del trabajador/a y nombre de los padres.
- 4) Antigüedad en la empresa.
- 5) Modalidad de contrato.
- 6) Si posee la condición de representante de los trabajadores y fecha de su nombramiento.
- 7) Percepciones anuales del trabajador/a por todos los conceptos.
- 8) Número de afiliación a la Seguridad Social.
- 9) Estado civil y número de hijos/as a su cargo.
- 10) Calendario de vacaciones especificado por trabajadores 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 trabajadores y trabajadoras 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 entregado a los Sindicatos más representativos del centro de trabajo afectado.

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 cuanto no se acuerde un nuevo texto.

CAPITULO II

Retribuciones salariales

Artículo 7. *Salarios.*

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio quedan establecidos en las tablas salariales que constan en el anexo I, 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 trabajador o la trabajadora 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 fija en el cuadro correspondiente establecido en anexo a este Convenio.

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.

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

Artículo 10. *Pagas extraordinarias.*

Los trabajadores y trabajadoras comprendidos en el ámbito de aplicación 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: Incluirá una mensualidad del salario base la prima mínima y 43.000 pesetas para el año 1995 para todos los trabajadores/as y sectores, y se abonará prorrateada a lo largo de los doce meses de cada año.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior las empresas y los representantes de los trabajadores 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.

Excepcionalmente, y sólo para quienes fueran a disfrutar sus vacaciones en el mes de julio de cada año, podrá solicitarse por éstos el anticipo de la paga de julio al 100 por 100 de lo devengado, y siempre que ello se pida antes del día 10 de junio inmediato anterior.

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 julio 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.

El trabajo nocturno tendrá una retribución específica de acuerdo a los valores establecidos en las tablas que figuran en el anexo 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.

CAPITULO 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 sustancialmente las condiciones de trabajo, no serán absorbidas, compensadas ni modificadas.

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

Las empresas de Contratos ferroviarios comprendidos en los ámbitos de aplicación de este Convenio mantendrán, para los hijos/as minusválidos psíquicos del personal afectado por el mismo, un régimen de ayudas consistente en el abono de la cantidad de 8.280 pesetas mensuales por cada uno de ellos para el año 1995.

Artículo 14. *Fondo de ayuda escolar.*

El fondo de ayuda escolar se fija en 5.490 pesetas por cada hijo/a menor de dieciocho años para 1995. En el sector de desinfección esta cantidad será de 5.410 pesetas por cada hijo/a menor de dieciocho años para el año 1995. Será abonado en la nómina del mes de dieciocho 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 trabajadores y trabajadoras.

Cuando el desplazamiento se realice en vehículo propio y por cuenta de la empresa, ésta abonará la cantidad de 31 pesetas por kilómetro recorrido para 1995.

Los gastos de alimentación se fijan en la cantidad de 2.671 pesetas/día para el año 1995, que comprende desayuno, comida y cena a razón de un 20, un 40 y otro 40 por 100, respectivamente. En el sector de desinfección la cantidad será de 2.682 pesetas para el año 1995.

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 al centro de trabajo habitual, y sin que, por tanto, en el mismo, puedan considerarse integrados en él otros gastos por desplazamientos posteriores, ni aquellos que sean por desplazamientos desde el domicilio del personal a punto distinto de dicho centro de trabajo.

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 233.040 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 incremento de precios al consumo, establecido por el Instituto Nacional de Estadística u organismo oficial competente para ello en dicho momento, registrara al 31 de diciembre de 1995 y en referencia a todo el año, un incremento del señalado índice superior al 4,4 por 100 se efectuará una revisión de todos los conceptos salariales y retributivos al 4,4 por 100 se efectuará una revisión de todos los conceptos salariales y retributivos por la cuantía en que se supere ese incremento de precios al consumo previsto más el 0,7 por 100 y con efectos retroactivos al 1 de enero de 1995.

Si el índice general del incremento de precios al consumo, establecido por el Instituto Nacional de Estadística u organismo oficial competente para ello en dicho momento, registrara al 31 de diciembre de 1996, y en referencia a todo el año, un incremento del señalado índice superior al 4,4 por 100 se efectuará una revisión de todos los conceptos salariales y retributivos por la cuantía en que se supere ese incremento de precios al consumo previsto más el 0,7 por 100 y con efectos retroactivos al 1 de enero de 1996.

CAPITULO IV

Tiempo de trabajo, vacaciones y descansos

Artículo 19. *Jornada.*

La jornada laboral para 1995 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.

La distribución de la jornada laboral 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 trabajadores/as.

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

Para 1995 se establecen cuatro días de permiso Convenio para todos los 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 con la empresa.

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 garantizará a los trabajadores/as el disfrute de los catorce días festivos que tendrán carácter retributivo y no recuperable.

Para la celebración de Removido y Despachos Centrales, la jornada laboral se negociará dentro de cada centro de trabajo entre la representación del personal y la empresa.

La jornada laboral para el año 1996 será de mil setecientas dos horas de trabajo efectivo, en cómputo anual.

Artículo 20. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio tendrán derecho a disfrutar, cada año completo de servicio activo, una vacación retribuida de treinta días naturales para 1995 y treinta y un días naturales para 1996, 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 confeccionará entre la empresa y las representaciones sindicales, dentro del último trimestre del año anterior a aquel al que corresponda su disfrute.

El calendario de vacaciones se fijará en cada centro de trabajo y sólo podrá modificarse mediante pacto entre la empresa y el trabajador o la trabajadora, 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 contratadas 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, 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 con otro en domingo o festivo, si así era el suprimido y trabajado.

Artículo 22. *Licencias.*

1. Licencias retribuidas.—Los trabajadores y trabajadoras de contratadas ferroviarias 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 retributivos reconocidos en nómina, menos la parte proporcional del plus de transporte, en los siguientes casos:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días naturales o dos laborables, a elección del trabajador/a, por nacimiento de hijo/a, o por enfermedad grave o muerte del cónyuge, hijos/as, padres, hermanos/as, abuelos/as y nietos/as.
- c) Un día natural por muerte de tíos/as y primos/as hermanos.
- d) El día de la ceremonia de enlace matrimonial de padres, hijos/as o hermanos/as, nietos/as, tíos/as y primos/as hermanos.
- e) El día de la ceremonia de bautizos y comuniones de hijos/as y nietos/as.
- f) Para exámenes, el número de días necesarios para concurrir a ellos, cuando el trabajador/a curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- g) Por el tiempo indispensable para cumplir con un deber de carácter público inexcusable.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- i) Un día laborable por traslado de domicilio.
- j) Por el tiempo indispensable para asistencia a consulta médica.

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

Los días de licencia, establecidos en los apartados b) y c), 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 se reserva 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.

CAPITULO V

Aspectos asistenciales

Artículo 23. *Asesoramiento para la jubilación.*

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

Artículo 24. *Jubilación.*

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 trabajador/a continuará prestando sus servicios.

Las empresas elevarán a la categoría inmediata superior, y solamente a efectos económicos, a los trabajadores y trabajadoras cuando cumplan los sesenta años de edad. Si el trabajador o trabajadora afectado por ello se correspondiera en su categoría laboral con el nivel máximo de la tabla salarial el efecto será compensado abonándole un complemento de 12.311 pesetas para 1995 y 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 de contratadas ferroviarias, y con independencia del sector o de su categoría profesional, un premio por jubilación, según la tabla recogida en los párrafos siguientes, y siempre que el trabajador o trabajadora 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 dicho premio de jubilación aquellos trabajadores y trabajadoras 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 servicio y cuantía de los premios se establecen conforme al siguiente baremo:

Hasta quince años de servicios 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 y cinco 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 estos premios, se entiende por mensualidad la suma integrada de los conceptos salario base, prima Convenio, y antigüedad.

En los supuestos de fallecimiento de un trabajador o trabajadora que, en tiempo y forma, hubiera promovido el otorgamiento de este premio, reuniendo los requisitos para ello, sus herederos/as tendrán derecho a la percepción del premio, 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 los premios anteriormente señalados, se establecen, además de aquéllos, otros para aquellos trabajadores o trabajadoras que soliciten su jubilación en los siguientes casos:

Si es a los sesenta años, tres mensualidades.

A los sesenta y un años, dos mensualidades.

A los sesenta y dos años, una mensualidad y media.

A los sesenta y tres años, una mensualidad.

El concepto de mensualidad es igual que el señalado para los premios de jubilación.

A los efectos de estos premios, 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. Premio a la constancia.

Se establece un premio 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 del trabajador o trabajadora, 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 del trabajador o trabajadora 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 del trabajador o trabajadora, 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 del trabajador o trabajadora 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 trabajadores y trabajadoras.

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 trabajadores/as.

En este sentido, los representantes de los 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 en la legislación vigente.

Artículo 27. Traslados, ascensos y plantillas.

Ningún trabajador o trabajadora podrá ser trasladado de su centro de trabajo a otro dentro de la misma provincia, con carácter forzoso, por tiempo superior a un mes.

Cuando existan vacantes de su misma categoría o grupo profesional, podrán solicitar los trabajadores y trabajadoras 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 trabajadores y trabajadoras 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 o trabajadora.

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 Jefes 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 de, al menos, 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 o trabajadoras 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 físicos-psíquicos en el porcentaje del 1 por 100.

Artículo 28. Período de prueba.

Se establece un período de prueba para los trabajadores y trabajadoras 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 les conviene y sin derecho a indemnización. En los restantes casos y niveles, y en idénticos términos, el período de prueba será de un mes.

Artículo 29. *Formación y perfeccionamiento.*

1. El personal fijo afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver personalada 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 trabajador o la trabajadora quisiera cursar estudios de su categoría profesional, tendrá derecho a: a) Permiso para asistir a los exámenes.

b) 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.

c) 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 matriculas 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 trabajadores/as a las modificaciones técnicas operadas o previstas a los puestos de trabajo. En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

4. Si el trabajador o la trabajadora 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 sí se le abonará el salario correspondiente.

5. Las partes signatarias de este Convenio dotarán de contenido a la Comisión creada al efecto que, durante la vigencia del mismo, estudio 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 trabajador o la trabajadora que, cuando menos, tenga en el sector de contratadas 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 Pagador.
Jefe de Servicio.
Inspector principal.
Jefe de Sección.
Jefe Administrativo de primera.
Jefe Administrativo de segunda.
Jefe de Dependencia.
Jefe de Negociado.
Encargado general.
Jefe de Tráfico de primera.
Conductor Mecánico.
Oficial Administrativo de primera.
Oficial Administrativo de segunda.

Grupo B) Mandos Medios:

Jefe de Equipo.
Jefe de Grupo.
Mecánico de primera.
Mecánico de segunda.
Oficial de Oficio.
Conductor de primera.
Conductor de segunda.
Factor de Despachos Centrales.
Ayudante Técnico Sanitario.
Jefe de Tráfico de segunda.
Encargado de Almacén.

Oficial de primera.
Oficial de segunda.
Jefe de Tráfico de tercera.
Capataz.

Grupo C) Personal obrero:

Especialista.
Auxiliar de Almacén.
Cobrador.
Telefonista.
Almacenero.
Peón especializado.
Limpiador/a.
Peón.
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 trabajador 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 trabajadores desarrollar funciones de categoría superior, a propuesta de la empresa, en cuyo caso se percibirá la diferencia salarial que corresponda, sin menoscabo de lo previsto en el artículo 27 de este Convenio.

CAPITULO VII

Equipo y prendas de trabajo

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

La dotación de estas prendas será personal e intransferible y su entrega se realizará en el tiempo y modo siguientes:

a) Prendas de trabajo. La dotación será de:

Dos monos de invierno.
Dos batas de invierno.
Dos pantalones para mujeres en invierno.
(Estas prendas deberán ser entregadas una antes del 28 de febrero y la otra antes del 30 de septiembre de cada año.)
Calzado adecuado para el invierno, una vez cada año, entregándose antes del 30 de septiembre.

Guantes de goma; se entregarán cada vez que se deterioren.

Un mono de verano, que podrá ser sustituido por un pantalón, chaqueta y camisa para quienes así lo manifiesten colectivamente, que será entregado antes del 30 de mayo.

Una bata de verano para las mujeres, que será entregada antes del 30 de mayo.

Calzado adecuado para el verano, una vez cada año, entregándose antes del 30 de mayo.

b) Prendas de agua:

Botas impermeables adecuadas al agua; se entregarán una vez cada año, antes del 30 de septiembre.
Ropa de agua; será la que se acuerde en cada centro de trabajo, entregándose antes del 30 de septiembre.

c) Prendas de seguridad:

Botas de seguridad: La adecuada a cada tipo de trabajo, según acuerdo de ambas partes, entregándose antes del 28 de febrero.
Guantes de seguridad, guantes de protección, mascarillas, autofiltrantes y gafas adaptadas al rostro, a entregar cuando se deterioren.
Para el trabajo nocturno la ropa que se entregue, una vez al año, llevará incorporada elementos reflectantes en brazos y piernas.

d) Prendas de abrigo:

Un anorak, una vez al año, a entregar antes del 30 de septiembre.

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

Dichas prendas serán de uso obligatorio en el trabajo, no pudiendo ser utilizadas fuera del recinto donde aquél se realiza y su reposición

será obligada de forma inmediata y gratuita en caso de fehaciente deterioro no imputable al trabajador.

No obstante los tiempos de entrega señalados, las empresas estarán obligadas a entregar las prendas que le correspondan al hacerse cargo de la titularidad de la adjudicación, y dentro del improrrogable plazo de quince días, ciñéndose para las sucesivas dotaciones a las fechas marcadas en este Convenio.

CAPITULO VIII

Salud laboral

Artículo 33. *Seguridad e higiene.*

Los Comités de Empresa o, en su caso, la representación del personal harán una propuesta a la empresa de los puestos que estiman peligrosos, tóxicos o penosos, a efectos de eliminar estas circunstancias o, de no ser posible, asignarles un plus por estos conceptos.

Dicha propuesta se negociará con la empresa y en caso de discrepancia, se someterá al organismo o jurisdicción competente para el reconocimiento, si así procede, de la peligrosidad, toxicidad y penosidad en los distintos puestos de trabajo que puedan resultar afectados.

A nivel estatal se creará dentro del sector un Comité de Salud Laboral, formado, en principio, paritariamente por una representación de las asociaciones empresariales y otra de los sindicatos con implantación dentro del sector.

Las funciones de este Comité serán, al igual que su composición, las que marquen en cada momento la legislación vigente al respecto.

Si durante la vigencia del presente Convenio resultara sancionada y promulgada la nueva Ley de Salud Laboral, actualmente en tramitación, le corresponderá a la Comisión Paritaria articular aquellos aspectos que procedan circunstancialmente hasta que un nuevo Convenio incorpore la normativa precisa.

Artículo 34. *Revisiones médicas.*

Todo el personal afectado por el ámbito de este Convenio se someterá a revisiones médicas periódicas, con carácter anual, y por cuenta de la empresa. Estas revisiones serán obligatorias y, en su ejecución, se iniciarán por propia iniciativa de la empresa o, cuando existan circunstancias que lo justifiquen, a petición de la representación del personal.

Los Comités de Empresa o, en su caso, los/as Delegados/as de Personal, negociarán con las empresas las fechas y formas de realización de estas revisiones, cuyo contenido mínimo será el siguiente:

Reconocimiento general, análisis de sangre y de orina, electrocardiograma cuando así lo requiera el facultativo, pruebas de reflejos, audición, óptica y espirometría.

Artículo 35. *Protección a la maternidad.*

Las empresas vendrán obligadas a acoplar a la mujer en período de embarazo a un puesto de trabajo que resulte lo menos penoso posible para su estado, sin que dicha adaptación suponga modificación o merma de su contrato de trabajo; en concreto y durante el período de gestación, no ocupará puestos que implique realizar trabajos declarados como tóxicos, penosos o peligrosos, ni podrá trabajar a turnos o en horario nocturno.

Si, no obstante ello, el Médico especialista que habitualmente atiende su gestación, y una vez que la empresa le hubiera definido el puesto de trabajo que está ocupando, entendiera fundadamente que, en el mismo, el esfuerzo de la mujer gestante inseguriza el desarrollo del embarazo, propondrá a la empresa la realización de trabajos más aliviados, con indicación aproximada del esfuerzo a soportar.

La empresa atenderá esta indicación siempre que sea posible y de modo inmediato cuando exista vacante, incluso cuando la misma se encuentre en centro de trabajo distinto de la misma población.

Podrá también, con presencia de la representación del personal y aquiescencia de todos los/as implicados/as, provocarse el traslado provisional de algún trabajador o trabajadora de la plantilla, para la ocupación de tales funciones y sin que, en ningún caso, los traslados o cambios de puestos de trabajo previstos en este artículo generen derecho a indemnización de cualquier tipo.

Finalizado el embarazo y dada la alta, la mujer afectada deberá inexcusablemente volver al puesto de trabajo y función que realizaba, anterior al momento en que, como consecuencia de la gestación, cambió provisionalmente. Sólo excepcionalmente, si así lo desea la mujer trabajadora, podrá seguir realizando las funciones que llevó a cabo durante el embarazo, en los casos de lactancia natural y mientras dure la misma.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de su remuneración, para someterse a exámenes pre-

natales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa, acompañando justificación médica de la necesidad de la realización de estas actividades y exámenes dentro de la jornada de trabajo.

En el supuesto de que los cónyuges trabajen juntos en la misma empresa, podrá solicitar uno de ellos, y la empresa concederá, el cambio de horario, durante los primeros doce meses de lactancia, con el fin de turnarse en el cuidado del hijo. En este caso, la empresa y representantes de los trabajadores negociarán la persona que deba permutar su puesto con el fin de garantizar los servicios.

Durante las dieciséis semanas garantizadas por el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores para el permiso por maternidad, las trabajadoras que se encuentren en dicha situación percibirán el 100 por 100 de su base de cotización para enfermedades comunes. No obstante, el contenido económico de este párrafo quedará en suspenso mientras que la gestión se realice directamente por los organismos correspondientes.

Artículo 36. *Seguro colectivo de accidentes.*

Las empresas afectadas por este Convenio suscribirán pólizas de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de los trabajadores/as por un capital de: 2.500.000 pesetas por incapacidad permanente total para la profesión habitual, 2.500.000 pesetas por incapacidad absoluta y 3.000.000 de pesetas en el supuesto de gran invalidez o fallecimiento. En todos los casos derivados de accidentes de trabajo.

CAPITULO IX

Otros aspectos

Artículo 37. *Pérdida del carné de conducir.*

Los conductores y conductoras a quienes como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa, por orden y cuenta de la misma, se les retire su permiso de conducir por menos de tres meses serán acoplados/as durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la empresa, y seguirán percibiendo el salario correspondiente a su categoría.

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

Para aquellos trabajadores o trabajadoras que ostentan y ejercen la categoría de conductor, y sean fijos 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 trabajador en la empresa, y excepto cuando ello sea consecuencia de la jubilación.

Artículo 38. *Préstamos.*

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

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.

La empresa en un plazo de cuarenta y ocho horas, aprobará o denegará el préstamo, y, en este último caso, explicará al trabajador o a la trabajadora, en presencia de su representante sindical, 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 trabajador o de la trabajadora.

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 trabajador o trabajadora 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 trabajador o trabajadora 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.

CAPITULO X

Régimen representativo

Artículo 39. *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 sindicales pertenecientes a una misma empresa, a nivel estatal, podrán ser acumulables y disfrutables, entre ellos, 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.

En aquellos centros de trabajo que, a nivel provincial, superen los 20 trabajadores/as en su plantilla, y en donde las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio cuenten con más del 15 por 100 de afiliación en los mismos, la representación estatal del Sindicato informara a la empresa de los nombramientos que se produzcan de Delegados/as sindicales, 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: Treinta horas/mes.
- Centros de 35 a 49 trabajadores: Cuarenta horas/mes.
- Centros de 50 o más trabajadores: Sesenta horas/mes.

En aquellas provincias en que no exista ningún centro de trabajo que supere los 20 trabajadores, se podrá nombrar un Delegado/a sindical, a nivel provincial, con las mismas garantías que los/as Delegados/as de Personal, siempre y cuando a nivel provincial el número de personal afectado por este Convenio y por empresa supere los 10 trabajadores; dicho Delegado/a sindical tendrá un crédito horario de veinticinco horas al mes.

Los derechos sindicales de este artículo se desarrollarán en acta de la Comisión Paritaria a celebrar con fecha 1 de agosto de 1994, formando parte de este Convenio.

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.

No obstante, las horas de los/as Delegados/as sindicales no podrán ser acumulables a efectos de liberación de la totalidad de su jornada mensual.

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 septiembre y el 31 de diciembre, ambos de 1994.

Al margen de lo establecido en los párrafos precedentes no se podrán constituir otras secciones sindicales que aquellas que estén configuradas con arreglo a la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Con carácter nacional y para todo el Estado español, se establece una bolsa de horas para la liberación de un trabajador/a de las centrales sindicales más representativas al nivel del ámbito reseñado, y que será financiada por las distintas empresas del sector, mediante el establecimiento de una cantidad anual por empresa que se cifra en 130.000 pesetas, y que se utilizará asimismo para la dotación del material de oficina necesario para las secciones sindicales. Esta cantidad solamente será exigible a las empresas a partir del momento en que sea depositado ante la Comisión Paritaria el nombre y demás circunstancias personales de la persona que va a resultar liberada.

Las empresas estarán obligadas a proporcionar mensualmente a cada central sindical una relación nominal de los descuentos en nómina de la cuota sindical a sus afiliados, y su liquidación se hará de la forma que ambas partes determinen en cada caso.

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

CAPITULO XI

Premios, faltas y sanciones

Artículo 40. *Premios.*

Con el fin de recompensar la conducta, laboriosidad y demás cualidades sobresalientes del personal, estimulándolo para que se supere en el cum-

plimiento de sus deberes, las empresas podrán otorgar a sus trabajadores premios consistentes en:

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

Excepción hecha de las felicitaciones, la concesión de los premios anteriores se hará por la dirección de las empresas, a propuesta de los Jefes o compañeros, excepto el premio a la constancia, de devengo automático.

Artículo 41. *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 negociarán 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.

1. Serán faltas leves:

- a) Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a diez minutos, dentro del período de un mes.
- b) Abandonar el puesto de trabajo, sin causa justificada, por un espacio breve de tiempo. Si como consecuencia del abandono se causase un perjuicio constatable de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.
- c) 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.
- d) La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

2. Se considerarán faltas menos graves:

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

3. Se estimarán faltas graves:

- a) 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.
- b) 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.
- c) Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes, superiores a quince minutos.
- d) Los malos tratos de palabra u obra con los trabajadores del centro.
- e) 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.
- f) Las imprudencias o negligencias no comprendidas en el grupo siguiente y demás de importancia equivalente.
- g) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.

4. Serán faltas muy graves:

- a) La reincidencia en comisión de faltas graves en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.
- b) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante cuatro o más días al mes.

c) La falsedad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, instalaciones, enseres y documentos de la empresa.

e) Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal.

f) La falta grave de respeto a los trabajadores del centro.

g) La embriaguez y drogadicción habitual, siempre y cuando afecte negativamente en el trabajo.

h) Los actos y omisiones deliberados que retrasen, entorpezcan o perturben la aplicación de las normas laborales.

i) Las agresiones y ofensas verbales o físicas, de naturaleza sexual al personal durante el servicio.

j) El originar frecuentes riñas y pendencias con los trabajadores del centro.

Artículo 42. 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 43. 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 a 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 ejercerá 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 44. Prescripción.

La facultad de las empresas para imponer sanciones, que deberá ejercitarse siempre por escrito, salvo amonestación verbal, de la que deberá acusarse y firmar el enterado, el afectado o, en su lugar, dos testigos, caso de negarse a ello, prescribirá en las faltas 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.

En todo lo no referido en este texto se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Contratas Ferroviarias, que se aplicaran en cada caso con carácter subsidiario.

ANEXO I

Tablas salariales

Año 1995

1. Tabla salarial del sector de limpieza y servicios.

Nivel	Salario base	Prima mínima	Plus transp.	Mes paga benef.	Hora noctur.	Mes noctur.	Mes cuatrie.	Horas estructurales
1	101.741	19.067	19.420	13.651	112	21.196	5.780	1.907
2	89.545	19.067	19.420	12.634	99	18.655	5.090	1.719
3	85.021	19.067	19.420	12.257	94	17.713	4.810	1.650
4	78.378	19.067	19.420	11.704	88	16.329	4.440	1.547
5	71.661	19.067	19.420	11.144	81	14.930	4.060	1.444
6	67.957	19.067	19.420	10.835	77	14.157	3.860	1.386

2. Tabla salarial del sector de Removidos y Despachos Centrales.

Nivel	Salario base	Prima mínima	Plus transp.	Mes paga benef.	Hora noctur.	Mes noctur.	Mes cuatrie.	Horas estructurales
1	100.603	17.502	19.420	13.425	111	20.959	5.710	1.866
2	88.545	17.502	19.420	12.421	98	18.447	5.030	1.680
3	83.954	17.502	19.420	12.038	93	17.490	4.750	1.609
4	77.520	17.502	19.420	11.502	86	16.150	4.380	1.510
5-A	74.386	17.502	19.420	11.241	82	15.497	4.210	1.461
5-B	70.889	17.502	19.420	10.949	78	14.768	4.010	1.407
6	70.033	17.502	19.420	10.878	77	14.590	3.960	1.394

3. Tabla salarial del sector desinfección.

Nivel	Salario base	Prima mínima	Plus transp.	Mes paga benef.	Hora noctur.	Mes noctur.	Mes cuatrie.	Horas estructurales
1	99.966	17.139	19.291	13.342	110	20.826	5.998	1.850
2	87.983	17.139	19.291	12.344	97	18.330	5.279	1.666
3	83.077	17.139	19.291	11.935	92	17.308	4.985	1.590
4	76.692	17.139	19.291	11.403	85	15.977	4.601	1.491
5	70.124	17.139	19.291	10.855	77	14.609	4.207	1.390
6	69.269	17.139	19.291	10.784	76	14.431	4.156	1.377

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 tengan 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 empleados a sus órdenes, y asume especialmente las siguientes funciones: cajero de cobro y pago, sin fianza ni firma; estadísticas, contabilidad, taquimecanógrafos en idioma extranjero, considerándose como tales cuando toman al dictado ciento veinte 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, archivo, 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 paradas 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 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 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 equivalentes al mismo.

Oficial de oficio. (Nivel 3.)

Es el personal que, realiza funciones de cerrajero, tapicero, electricista, fontanero, pintor, jardinero 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 Km.

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.

Almacenero. (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, tienen 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 Inspectores Pagadores o directamente a la Dirección de la empresa, según sea la organización interior de la misma.

Jefe/a de grupo. (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 realizan, ejerciendo conjun-

tamente 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, frotación y encerado mecánico de suelos, manejo del túnel de lavado mecánico, lavado y planchado de lencería, así como funciones específicas de cristalería realizadas de modo exclusivo.

También tendrán esta categoría aquellos trabajadores/as que realicen funciones de pintura y rotulado manual o mecánico en trenes; los 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 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, 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 removido. (Nivel 4.)

Es el personal que, al frente de hasta seis peones, peones especialistas, y/o especialistas, dirige y vigila el trabajo que éstos 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 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 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, lleva 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 Inspectores/as Pagadores 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, llevan 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 Inspectores/as Pagadores 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, dirige y vigila el trabajo que éstos realizan, ejerciendo sobre ellos funciones de organización. Tienen como función asimismo, redactar diariamente el parte de los trabajos realizados. También pertenecen a esta categoría los trabajadores/as que realizan la función directa de desinfección, desinsectación y desratización, fumigado, poniendo cebaderos, etc.

Peón 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 despachos centrales***Jefe/a de servicio. (Nivel 1.)**

Es el personal que, con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de 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 estructuren los servicios administrativos de la empresa.

Jefe/a de negociado. (Nivel 2.)

Es el personal que, bajo la dependencia de un Jefe/a de Servicio o Sección, y al frente de un grupo de empleados/as administrativos, 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 les 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 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 distribuir las 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 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/a 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 Km, con participación activa en ésta, situándose en la caja del vehículo, si 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, 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 Contraaestre 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 de oficio y peones/as especializados que se dedican a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a un área común; puede asumir la jefatura en Talleres cuya plantilla no exceda de 10 operarios.

Factor de despachos centrales. (Nivel 4.)

Es el personal que realiza facturaciones a las órdenes del Jefe/a de Estación o Administrativo, 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.

Capataz. (Nivel 4.)

Es el personal que, a las órdenes del Encargado/a general, si existiera, y reuniendo condiciones prácticas para dirigir un grupo de peones y/o especialistas, se ocupa del despacho de talones de las facturaciones del ferrocarril, atendiendo las reclamaciones que se produzca; 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 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/las 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 y provechamiento de 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, etc.

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.

20279 RESOLUCION de 8 de agosto de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del Grupo de Empresas del Mediterráneo.

Visto el texto del Convenio Colectivo del «Grupo de Empresas del Mediterráneo» (código de Convenio número 9009813), que fue suscrito con fecha 14 de julio de 1995, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores 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, 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, 8 de agosto de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL GRUPO DE EMPRESAS DEL MEDITERRANEO, Y SUS EMPLEADOS

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación obligatoria a las relaciones laborales entre las empresas que forman parte del Grupo de Empresas del Mediterráneo, a saber: «Grupomed, Grupo de Empresas del Mediterráneo, Sociedad Anónima», «Mediterráneo Correduría de Seguros, Sociedad Anónima del Grupo de la Caja de Ahorros del Mediterráneo» y «Mediterráneo Vida, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros», y todo el personal a su servicio con vinculación laboral a aquéllas en 1 de enero de 1995 o que ingrese con posterioridad.

Será también asimismo de aplicación a cualquier otra empresa, incluso de nueva creación, que se integre o quede vinculada en el grupo, ya que éste supone un único ámbito empresarial, como si de una única empresa se tratara, a los efectos de negociación colectiva.

Su ámbito territorial se circunscribirá a todo el Estado español.

Artículo 2. *Vigencia del Convenio.*

La duración del presente Convenio se establece en dos años y se extenderá desde el primer de enero de 1995 hasta el 31 de diciembre de 1996. Su entrada en vigor tendrá lugar el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

El término de vigencia a que se refiere el párrafo anterior se prorrogará tácitamente de año en año, salvo que el Convenio fuera denunciado por cualquiera de las partes legitimadas para negociar, de acuerdo con el párrafo primero del artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso, la denuncia deberá ser efectuada en el período comprendido entre el primero de octubre y el 31 de diciembre del año en que termine su vigencia o la de cualquiera de sus posibles prórrogas.

Artículo 3. *Concurrencia de Convenios Colectivos.*

El presente Convenio Colectivo, que forma un todo orgánico y completo, excluye la aplicación de cualquier otro Convenio Colectivo de cualquier ámbito y especialmente el de ámbito estatal para las empresas de seguros y reaseguros, para los Agentes y Corredores de Seguros y para oficinas y despachos, quedando excluida la aplicación también de la Ordenanza de Trabajo para las empresas de seguros y capitalización y de oficinas y despachos, ya que el presente Convenio Colectivo se extiende a todas las materias de derecho dispositivo contempladas en las citadas ordenanzas de trabajo e incorpora condiciones que, en cómputo global y anual, se reconocen más beneficiosas que las establecidas por las disposiciones y convenociones mencionadas; exclusión válida aunque el Ministerio de Trabajo acuerde la prórroga que le permite el párrafo segundo de la disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 4. *Cláusula general de compensaciones y absorciones.*

1) El Convenio compensa y absorbe cualesquiera mejoras logradas por el personal, bien a través de otros Convenios o normas de obligado cumplimiento, bien por decisiones unilaterales de la empresa.

2) Quedarán asimismo absorbidos por el Convenio, los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas que entren en vigor con posterioridad a la firma del Convenio. A efectos de practicar la absorción se compararán globalmente la situación resultante de la aplicación del Convenio y la que resulte de las disposiciones legales y administrativas.

Artículo 5. *Unidad del Convenio.*

El articulado del Convenio forma un conjunto unitario. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas y las condiciones pactadas en el mismo, por ser un todo orgánico e indivisible, tendrán que ser cumplidas en su totalidad.

CAPITULO II

Ingresos, clasificaciones, movilidad y ceses.

Artículo 6. *Control sindical de la contratación.*

Se estará a las disposiciones generales en materia de contratación, control y participación sindical vigentes en cada momento y en especial a lo que dispone la Ley 2/91.

Artículo 7. *Período de prueba.*

Los ingresos de los empleados se considerarán siempre hechos a título de prueba si así consta por escrito y siempre que el empleado no haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación.

La duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás empleados.

Durante el período de prueba el empleado tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos desde la fecha inicial de contratación.

La situación de Incapacidad Laboral Transitoria que afecte al empleado durante el período de prueba no interrumpe el cómputo del mismo, salvo que se acuerde expresamente en contrato la interrupción.

Artículo 8. *Duración del contrato de trabajo.*

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los supuestos y en las condiciones contemplados en la legislación laboral vigente en cada momento.

Artículo 9. *Ingreso al trabajo.*

El contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo se establecerá, de común acuerdo, entre el empleado y la empresa, así como su equiparación a la categoría, grupo profesional o nivel retributivo previsto en el Convenio Colectivo.