

V. Prestaciones complementarias de incapacidad temporal; maternidad a cargo de la empresa:

En los casos de incapacidad temporal por causas derivadas de accidentes laborales y no laborales, así como en los de enfermedades profesionales o comunes, y en los descansos legalmente establecidos por maternidad, «Schweppes, Sociedad Anónima» complementará hasta un máximo del 40 por 100 las prestaciones de la Seguridad Social, hasta alcanzar el tope máximo del 100 por 100 de los conceptos salariales básicos que se detallan en la presente norma.

VI. Conceptos salariales básicos:

Salario base de Convenio.  
Antigüedad.  
Nocturnidad.  
Plus de empresa.  
Plus de Convenio.  
Prima de venta.  
Prima de producción.  
Incentivos a empleados.  
Premio de puntualidad y asistencia.

VII. Condiciones que dan derecho a las prestaciones complementarias de incapacidad temporal; maternidad:

A) Se tendrá derecho a las prestaciones complementarias previstas en la presente norma, siempre que exista documento acreditativo de la situación de incapacidad temporal; maternidad, expedido por:

Médico de SOE o de la Mutua Patronal.  
Médico de Familia de SOE.  
Médico de Empresa.  
Médico del Centro de Hospitalización.

En todos los casos ha de existir comunicación al Servicio de Personal de la situación de incapacidad temporal; maternidad, a partir del día siguiente del hecho causante, dentro del plazo máximo de cinco días naturales.

Como fecha de recepción por parte del Servicio de Personal de los partes de baja remitidos por los beneficiarios, se considerará al solo efecto de la percepción de las prestaciones complementarias previstas en la presente norma, la del día en que la reciba por medio de algún familiar o compañero del beneficiario o la fecha en que, en su caso, esté la carta certificada que a este efecto se destine.

En todos los casos y al solo efecto de la percepción de las prestaciones complementarias previstas en la presente norma, será preceptivo y condicionante el informe favorable emitido conjuntamente por los representantes de los trabajadores y por persona habilitada al efecto, que en dependencia del Servicio Médico de «Schweppes, Sociedad Anónima» girará visita domiciliaria.

B) La empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, tiene la facultad de comprobar la veracidad de las enfermedades o accidentes y la subsistencia de la situación incapacidad temporal; maternidad, mediante el Médico de Empresa o cualquier otro Facultativo.

C) El trabajador que estando de baja por incapacidad temporal; maternidad, se niegue a someterse al reconocimiento médico de la empresa, cesará en el beneficio de este complemento, comprometiéndose los representantes de la empresa a facilitar mensualmente a los representantes de los trabajadores la lista del personal a quien se pida dicho reconocimiento a efectos de comprobar que se lleva a cabo el mismo.

D) El trabajador que estando en situación de incapacidad temporal; maternidad, realice cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, sin perjuicio de la sanción que proceda, perderá todos los derechos de las prestaciones complementarias previstas en la presente norma, pudiendo la empresa exigir el reintegro de la totalidad de las cantidades percibidas por complementos desde el día inicial de la baja laboral.

VIII. Nacimiento del derecho, duración y extinción:

Nacerá el derecho a la percepción de las prestaciones complementarias establecidas en esta norma: Desde el día en que se produzca la baja laboral y hasta la terminación, en tanto dure la situación de incapacidad temporal; maternidad, cualquiera que sean las causas motivantes.

IX. Reconocimiento del derecho:

A) El reconocimiento del derecho a las prestaciones complementarias de incapacidad temporal; maternidad, corresponde en todos los casos a «Schweppes, Sociedad Anónima», el cual tomará como base primaria pero no vinculante el reconocimiento por parte de los organismos competentes.

B) Contra las resoluciones dictadas por el Servicio de Personal, cabrá recurso ante la Dirección de Personal, mediante escrito razonado de sus pretensiones.

C) En el plazo máximo de quince días naturales desde la presentación del recurso, la Dirección Personal de «Schweppes, Sociedad Anónima» dará por escrito la resolución, contra la cual se podrá interponer un nuevo recurso dirigido a la Dirección General, siendo cursado el mismo a través de los representantes de los trabajadores.

D) En el plazo máximo de treinta días naturales desde la presentación del recurso, la Dirección General de «Schweppes, Sociedad Anónima» dará por escrito su resolución, contra la cual no cabrá recurso alguno dentro del ámbito de la empresa.

X. Pago de las prestaciones:

El pago de las prestaciones complementarias se efectuará por cuenta y cargo de «Schweppes, Sociedad Anónima», quien lo realizará en fecha y forma de los haberes correspondientes al mes en que haya surgido el hecho causante y el reconocimiento del derecho.

XI. Disposición derogatoria:

Quedan derogadas y sin efecto alguno, las Normas de Régimen Interno que han venido regulando hasta el día 31 de diciembre de 1998 las materias objeto de la presente norma.

**15899** RESOLUCIÓN de 2 de julio de 1999, 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 31 de mayo de 1999, de un parte, por la asociación empresarial AFESFER, en representación de las empresas del sector y, de otra, por las centrales sindicales UGT y CC. OO, en representación de los trabajadores afectados, 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 resuelve:

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, 2 de julio de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE CONTRATAS FERROVIARIAS 1999-2000-2001

### TÍTULO I

#### CAPÍTULO I

##### Condiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas del presente Convenio afectan a la totalidad del territorio del Estado español.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

Este Convenio regulará las relaciones laborales entre las empresas y los/las trabajadores/as de contratas de servicios ferroviarios en los distintos sectores de desinfección, desinsectación y desratización; de limpiezas (de trenes, estaciones, dormitorios, oficinas, vías, fosos y adencantamientos y demás dependencias); de removido de mercancías (carga y descarga) y en el de despachos centrales.

A tales efectos, se entiende por contrata de servicios ferroviarios el vínculo que surge de la concesión de servicios entre RENFE, o cualquier otra entidad ferroviaria, como concedente, y una o varias empresas como concesionarios, para, mediante contrato firme y por un tiempo determi-

nado, ejecutar el concesionario unos servicios o actividades, que las entidades ferroviarias no quieran realizar directamente por sí mismas.

#### Artículo 3. *Aplicación.*

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1999, con excepción de aquellas materias en que se pacte una vigencia diferente.

#### Artículo 4. *Vigencia.*

El tiempo de vigencia de este Convenio será de tres años, finalizando, por tanto, el 31 de diciembre de 2001, con excepción de aquellas materias en que se pacte una vigencia diferente.

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

#### Artículo 5. *Denuncia y prórroga.*

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 6. *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.

### CAPÍTULO II

#### Comisión Paritaria

#### Artículo 7. *Composición Comisión Paritaria.*

La Comisión Paritaria estará formada por 12 miembros, de los que seis corresponderán a la representación sindical y seis a la representación de las asociaciones empresariales, ambas firmantes del Convenio Colectivo.

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

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

La Comisión Paritaria se reunirá a solicitud por escrito, de cualquiera de las representaciones, dirigida al/a la Secretario/a 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 solicitada, que se ajustará exclusivamente al orden del día señalado. El escrito de solicitud será remitido con cinco días de antelación, al menos, sobre la fecha prevista para la reunión solicitada.

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

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

De entre los miembros de las dos representaciones se nombrará un/a Secretario/a permanente que tendrá como funciones el levantar acta de las reuniones, custodiar las mismas y los documentos que se le entreguen para su archivo, entregando, a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, fotocopia del documento debidamente firmada y sellada cuando se lo solicite por escrito cualquier miembro de la Comisión Paritaria.

#### Artículo 8. *Funciones de la Comisión Paritaria.*

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 diez días hábiles siguientes a su firma.

El/la Secretario/a de la Comisión Paritaria llevará un libro de registro de estas actas, en el que anotará la fecha de recepción, número de entrada, empresa afectada y número de trabajadores/as, así como sindicatos intervinientes, en su caso. Recibirá para ello un ejemplar del acta suscrita, con su copia, que devolverá sellada, acreditando así la recepción. Dicha acta quedará depositada en la Secretaría bajo su custodia.

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.

### CAPÍTULO III

#### Artículo 9. *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 exceptúan de tal adscripción:

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

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

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

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

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

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

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

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

Los/las delegados/as de personal o, en su caso, miembros del Comité de Empresa, del centro de trabajo afectado por la subrogación, continuaran en su mandato hasta la terminación del mismo por el plazo para el que

resultaron elegidos/as, sin perjuicio de su cese por las causas y procedimientos que establece la Ley.

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

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

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

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

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

d) Relación del personal afectado conteniendo las siguientes especificaciones:

1. Nombre y dos apellidos.
2. Número del documento nacional de identidad y letra del número de identificación fiscal.
3. Domicilio del/de la trabajador/a.
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/de la 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/as y referente al año.

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

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

Cuando en el año natural resulten adjudicatarias de un mismo contrato dos o más empresas, cada una de ellas asumirá el pago de los salarios del periodo vacacional anual proporcionalmente al periodo de la titularidad del contrato.

La empresa que tenga la adjudicación del concurso en el momento del disfrute de las vacaciones asumirá el pago de la cotización a la Seguridad Social, del periodo disfrutado.

En ningún caso el periodo de disfrute de vacaciones excederá del determinado en el Convenio Colectivo, ni podrá ser modificado unilateralmente por la nueva empresa el tiempo de disfrute de las mismas. Asimismo, no podrá aminorarse la base de cotización por las cantidades detraídas de las vacaciones.

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

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

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

## TÍTULO II

### Organización del trabajo

#### Artículo 10. *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/las trabajadores/as.

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

#### Artículo 11. *Periodo de prueba*

Se establece un período de prueba para los/las trabajadores/as 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.

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

#### Artículo 12. *Plantillas.*

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 efectúe por causa imputable a la empresa, ésta vendrá obligada a mantener el mismo número de trabajadores/as con contrato por tiempo indefinido hasta que dicha negociación se realice. 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, Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, las empresas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores minusválidos.

#### Artículo 13. *Ascensos y vacantes.*

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

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

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

a) Las vacantes entre el personal directivo y los/las Inspectores/as, Pagadores/as y Jefes/as de Dependencia se cubrirán por libre designación de la empresa, al entenderse que estos 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/las aspirantes para determinar su grado de aptitud, y conforme a las bases y pruebas que hayan establecido conjuntamente la empresa y la representación del personal. Con una antelación, al menos, de un mes se harán públicas 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.

#### Artículo 14. *Traslados.*

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

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

#### Artículo 15. *Categorías y grupos profesionales.*

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

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

El personal de plantilla quedará clasificado en los grupos siguientes:

##### Grupo A) Personal organizativo y administrativo:

Inspector/a Pagador/a.  
 Jefe/a de Servicio.  
 Inspector/a Principal.  
 Jefe/a de Sección.  
 Jefe/a Administrativo/a de primera.  
 Jefe/a Administrativo/a de segunda.  
 Jefe/a de Dependencia.  
 Jefe/a de Negociado.  
 Jefe/a de Terminal.  
 Encargado/a general.  
 Jefe/a de Tráfico de primera.  
 Conductor/a Mecánico/a.  
 Oficial Administrativo/a de primera.  
 Oficial Administrativo/a de segunda.

##### Grupo B) Mandos medios:

Jefe/a de Equipo.  
 Jefe/a de Grupo.  
 Mecánico/a de primera.  
 Mecánico/a de segunda.  
 Oficial de Oficio.  
 Conductor/a de primera.  
 Conductor/a de segunda.  
 Factor/a de Despachos Centrales.  
 ATS.  
 Jefe/a de Tráfico de segunda.  
 Encargado/a de Almacén.  
 Oficial de primera.  
 Oficial de segunda.  
 Jefe/a de Tráfico de tercera.  
 Capataz.

##### Grupo C) Personal obrero:

Especialista.  
 Auxiliar de Almacén.  
 Cobrador/a.  
 Telefonista.  
 Almacenero/a.  
 Peón/a especializado/a.  
 Peón/a especialista de Maniobras.  
 Limpiador/a.  
 Peón/a.  
 Ordenanza.

Las definiciones enumeradas en el anexo II del presente Convenio no tienen carácter exhaustivo, por lo que, dentro de una actividad, pueden ser atribuidas al/a la trabajador/a comprendido/a 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/las trabajadores/as desarrollar funciones de categoría superior, a propuesta de la empresa, en cuyo caso se percibirá la diferencia salarial que corresponda.

#### Artículo 16. *Excedencias.*

El/la trabajador/a que, cuando menos, tenga en el sector de contratas ferroviarias una antigüedad de seis meses, tendrá derecho a que se le

reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Una vez terminada la excedencia, cuando ésta se haya concedido por un año, si el/la trabajador/a manifiesta su intención de reincorporarse al centro de trabajo, la empresa estará obligada a la readmisión inmediata del/de la trabajador/a afectado en un plazo máximo de quince días.

### TÍTULO III

#### Tiempo de trabajo, vacaciones y descansos

##### Artículo 17. *Jornada.*

La jornada laboral para los años 1999, 2000, 2001 y 2002 será como sigue:

1. Para 1999, a partir del 1 de julio, de siete horas treinta y dos minutos diarios, de treinta y siete horas y cuarenta minutos semanales y de mil seiscientos noventa y una horas anuales.

Para el sector de Desinfección será de siete horas diecisiete minutos diarios, de treinta y seis horas y cuarenta minutos semanales y de mil seiscientos treinta y una horas anuales.

2. A partir del 1 de enero de 2000, de siete horas veinticuatro minutos diarios, de treinta y siete horas semanales y de 1.657,6 horas anuales.

Para el sector de Desinfección será de siete horas diarias, treinta y cinco horas semanales y de mil quinientas sesenta y ocho horas anuales.

3. A partir del 1 de enero de 2001, de siete horas doce minutos diarios, de treinta y seis horas semanales y de 1.612,8 anuales.

Para el sector de Desinfección será de siete horas diarias, treinta y cinco horas semanales y de mil quinientas sesenta y ocho horas anuales.

4. A partir del 1 de enero de 2002, de siete horas diarias, de treinta y cinco horas semanales y de mil quinientas sesenta y ocho horas anuales.

La distribución de la jornada se realizará, salvo pacto en contrario, a razón de cinco días de trabajo efectivo y dos de descanso ininterrumpido.

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/las trabajadores/as.

En la limpieza de estaciones de una línea, cuando el trayecto empleado en el regreso desde la última estación en la que preste su servicio hasta la estación de origen exceda de 20 kilómetros, el tiempo empleado en el citado exceso se computará como de trabajo efectivo.

La prestación del servicio en modalidades de tiempo parcial no originará diferencias respecto a los/las demás trabajadores/as en lo referente al tiempo de descanso semanal, vacaciones y días de permiso Convenio. Se hace constar que a los/las trabajadores/as con contrato igual o inferior a cinco horas diarias o veinticinco horas semanales a la firma del Convenio no se les reducirá proporcionalmente la jornada de trabajo y en los sucesivos periodos en los cuales se establece la reducción ordinaria, sino que será incrementado su porcentaje sobre esta última.

Para el subsector de Removido y Despachos Centrales, Cargas y Transporte Combinado la jornada laboral se negociará dentro de cada centro de trabajo entre la representación del personal y la empresa.

No obstante, las partes firmantes del presente Convenio expresan que el contenido de este artículo tendrá una vigencia ulterior a la indicada en el artículo de la vigencia del Convenio y que será la establecida en este artículo.

##### Artículo 18. *Días de Convenio.*

Se establecen cuatro días de permiso Convenio para todos los/las trabajadores/as, teniendo que realizar como jornada semanal y diaria la resultante de aplicar estos días; por lo tanto, el disfrute de estos días no ocasionará merma económica de ningún concepto salarial ni extrasalarial. El disfrute de dichos días se realizará, a solicitud del personal, con setenta y dos horas de antelación en los centros de más de 10 trabajadores por turno, siempre y cuando ese mismo día no coincidan más de dos trabajadores/as de permiso, teniendo prioridad la primera solicitud, y en centros de menos de 10 trabajadores por turno no coincidan más de un trabajador con permiso, teniendo prioridad la primera solicitud.

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

#### Artículo 19. *Calendario laboral.*

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

#### Artículo 20. *Vacaciones.*

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

Se garantizará que el disfrute del periodo vacacional nunca comenzará en festivo o descanso grafiados a partir del 1 de enero de 2000.

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/las representantes sindicales; la distribución de las vacaciones así pactadas, durante los doce meses del año, garantizará en cualquier caso el disfrute de quince días de vacaciones, al menos, dentro del período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

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

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

#### Artículo 21. *Descansos.*

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

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

#### Artículo 22. *Licencias retribuidas.*

Los/las trabajadores/as podrán faltar al trabajo, avisando con la mayor antelación posible, y debiendo justificar documentalmente el motivo, siendo retribuidas estas ausencias con todos los conceptos salariales y retributivos reconocidos en nómina, a excepción de la parte proporcional del plus transporte, en los siguientes casos:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio, que solicitándolo con dos meses de antelación podrán unirse al período vacacional.
- b) Cuatro días naturales por nacimiento de hijo/a, o por enfermedad grave, hospitalización o muerte del cónyuge, hijos/as.
- c) Tres días naturales por enfermedad grave, hospitalización o muerte de padres, hermanos/as.
- d) Dos días naturales por enfermedad grave, hospitalización o muerte de abuelos/as, nietos/as y sobrinos/as.
- e) Un día natural por muerte o enfermedad grave de tíos/as.
- f) El día de la ceremonia de enlace matrimonial de padres, hijos/as o hermanos/as, nietos/as, tíos/as y sobrinos/as.
- g) El día de la ceremonia de bautizos y comuniones de hijos/as, nietos/as y sobrinos/as.
- h) Para exámenes, el número de días necesarios para concurrir a ellos, cuando el/la trabajador/a curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- i) Por el tiempo indispensable para cumplir con un deber de carácter público inexcusable.

- j) Un día laborable por traslado de domicilio.
- k) Por el tiempo indispensable para asistencia a consulta médica.

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

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

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

#### Artículo 23. *Licencias no retribuidas.*

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

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

## TÍTULO IV

### Retribuciones económicas

#### CAPÍTULO I

#### Retribuciones salariales

#### Artículo 24. *Salarios.*

Los salarios del personal, comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, quedan establecidos, exclusivamente, en las tablas salariales que constan y que se corresponden con el nivel salarial señalado para las diferentes categorías y con la jornada ordinaria pactada para el año 1999.

Los incrementos salariales para los años siguientes en vigencia de este convenio se desarrollarán de la siguiente forma:

Para el año 2000:

Incremento del índice de precios al consumo previsto más el 0,2 por 100, siendo distribuido por la Comisión Económica.

Para el subsector de Desinfección, Desratización y Desinsectación, será el incremento del índice de precios al consumo previsto con reparto de la Comisión Económica, más el 0,5 por 100.

Para el año 2001:

Incremento del índice de precios al consumo previsto más el 0,2 por 100, siendo distribuido por la Comisión Económica.

El pago del salario se hará puntual y documentalmente.

#### Artículo 25. *Antigüedad.*

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

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

#### Artículo 26. *Pagas extraordinarias.*

Los/las trabajadores/as, 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) Paga de beneficios: Se abonará prorrateada a lo largo de los doce meses de cada año, incluyendo una mensualidad del salario base, la prima mínima y 55.800 pesetas para todos los/las trabajadores/as y sectores, excepto el de Desinfección, que será de 55.900 pesetas (las citadas cantidades se abonarán íntegramente a todos los/las trabajadores/as con jornadas iguales o superiores a tres horas treinta minutos diarios, diecisiete horas treinta minutos semanales o setenta horas mensuales, siempre y cuando la actividad se realice diariamente). En jornadas inferiores a las expuestas se abonará proporcionalmente.

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

b) Paga de verano: Esta paga estará integrada por una mensualidad de salario base, la antigüedad que corresponda y la prima mínima. Su abono, una vez devengadas, se efectuará, en la fecha de 30 de junio, sin perjuicio, en cada caso, de aquellas condiciones más beneficiosas que con anterioridad hubieran sido pactadas.

Se calcula para su devengo sobre un período de seis meses, que se corresponden, respectivamente, desde el 1 de enero hasta el 30 de junio.

c) Paga de navidad: Esta paga estará integrada por una mensualidad de salario base, la antigüedad que corresponda y la prima mínima. Su abono, una vez devengada, se efectuará, en las fechas 15 de diciembre de cada año, sin perjuicio, en cada caso, de aquellas condiciones más beneficiosas que con anterioridad hubieran sido pactadas.

Se calcula para su devengo sobre un período de seis meses, que se corresponden, respectivamente, desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre.

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

#### Artículo 27. *Plus de nocturnidad.*

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

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

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

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

Dicha remuneración se denominará compensación por cambio de turno.

#### Artículo 28. *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 será bien cuantitativamente en dinero, bien por compensación por períodos de descanso, de acuerdo entre empresa y trabajador.

#### Artículo 29. *Horas estructurales.*

Se pactan como horas extraordinarias estructurales, teniendo en cuenta que ello no obedece a la cotización más beneficiosa que venían disfrutando, sino que se pactan según lo dispuesto en el artículo 89.3 de la Ley 65/1997, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1998:

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

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

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

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

## CAPÍTULO II

### Retribuciones

#### Artículo 30. *Otras retribuciones.*

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

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

#### Artículo 31. *Dietas y kilometraje.*

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

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

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

#### Artículo 32. *Plus de transporte.*

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

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

No obstante y, durante la vigencia del presente Convenio, este plus de transporte se computará anualmente a razón de 250.800 pesetas, y se distribuirá en doce mensualidades de igual cuantía cada una de ellas a razón de 20.900 pesetas. Para aquellos trabajadores que trabajen todos los días laborables al mes se establecerá su retribución mensual y para aquellos trabajadores que no realicen su jornada durante todos los días laborables su retribución será por día trabajado, que se computará a razón de 1.120 pesetas por día trabajado.

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

#### Artículo 33. *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 34. *Cláusula de revisión salarial.*

Si el índice general del IPC, establecido por el INE u organismo oficial competente para ello en dicho momento, registrara al 31 de diciembre de 1999, y en referencia a todo el año, un incremento del señalado índice superior al 1,9 por 100 se efectuará una revisión de todos los conceptos salariales y retributivos por la cuantía en que se supere ese 1,9 por 100 y con el límite del 0,2 por 100, el incremento servirá, exclusivamente, para actualizar las tablas salariales a partir de las que se incluirá la subida prevista para el año 2000.

Si el índice general del IPC, establecido por el INE u organismo oficial competente para ello en dicho momento, registrara al 31 de diciembre de 2000 y en referencia a todo el año, un incremento superior al IPC previsto por el Gobierno más el 0,2 por 100 se efectuará una revisión de todos los conceptos salariales y retributivos por la cuantía en que se supere el IPC previsto más el 0,2 por 100 y el incremento servirá, exclusivamente, para actualizar las tablas salariales a partir de las que se incluirá la subida prevista para el año 2001.

Si el índice general del IPC, establecido por el INE u organismo oficial competente para ello en dicho momento, registrara al 31 de diciembre de 2001, y en referencia a todo el año, un incremento superior al IPC previsto por el Gobierno más el 0,2 por 100 se efectuará una revisión de todos los conceptos salariales y retributivos por la cuantía en que se supere el IPC previsto más el 0,2 por 100 y el incremento servirá, exclusivamente, para actualizar las tablas salariales a partir de las que se incluirá la subida prevista para el año 2002.

#### Artículo 35. *Anticipos.*

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

Artículo 36. *Liquidaciones.*

Las liquidaciones serán del mismo modelo que se adjunta a este Convenio.

*Liquidación*

Concepto	Importe	
.....	.....	El abajo firmante, don/doña reconozco haber recibido en este momento la cantidad de pesetas, constitutivas del importe de la liquidación final a mis devengos, efectuada por el motivo de haber rescindido en el día de hoy, por recíproco acuerdo, el contrato de trabajo que me ligaba a aquélla. Liquidación ésta, con el pago de cuyo importe me doy por enteramente saldado por toda clase de conceptos. Y para que así conste lo firmo.
.....	.....	
.....	.....	
.....	.....	
.....	.....	
.....	.....	
Total bruto	.....	
		V.º B.º La empresa      El trabajador
		A..... de ..... de 199 ..

Artículo 37. *Finiquito.*

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

Concepto	Importe	
.....	.....	El abajo firmante, don/doña reconozco haber recibido en este momento la cantidad de pesetas, constitutivas del importe de la liquidación final a mis devengos, efectuada por el motivo de haber rescindido en el día de hoy, por recíproco acuerdo, el contrato de trabajo que me ligaba a aquélla. Liquidación ésta, con el pago de cuyo importe me doy por enteramente saldado y finiquitado por toda clase de conceptos, no quedando por reclamar cantidad alguna. Y para que así conste lo firmo.
.....	.....	
.....	.....	
.....	.....	
.....	.....	
.....	.....	
Total bruto	.....	
		V.º B.º La empresa      El trabajador
		A..... de ..... de 199 ..

## TÍTULO V

**Aspectos sociales y asistenciales**Artículo 38. *Ayudas por hijos/as minusválidos psíquicos.*

Se establece una ayuda consistente en el abono de la cantidad de 11.000 pesetas mensuales por cada uno de ellos para los años 1999, 2000 y 2001.

Artículo 39. *Fondo de ayuda escolar.*

El fondo de ayuda escolar se fija en 6.000 pesetas por cada hijo/a menor de veintitún años a su cargo, para los años 1999, 2000 y 2001. Será abonado en la nómina del mes de septiembre por parte de la empresa que tenga la titularidad de la adjudicación el día 1 de dicho mes.

No será necesario, en ningún caso, la presentación de ningún documento, a excepción de la fotocopia del Libro de Familia, en caso de que así lo requiera la empresa, por dudas de cambio de situación familiar. Para todos aquellos hijos/as que superen la edad de dieciocho años se deberá demostrar que están cursando estudios.

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 40. *Parejas de hecho.*

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

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

a) Certificado de convivencia expedido por el ayuntamiento de la localidad donde residan.

b) Declaración jurada, firmada por la pareja, en la que se haga constar los datos personales del trabajador/a y los de su pareja, responsabilizándose ambos, en caso de falsedad de los datos declarados.

c) El beneficio se generará en el momento mismo de la presentación de los citados documentos.

Artículo 41. *Jubilación.*

Se establece para todo el personal, y con independencia del sector o de su categoría profesional, una ayuda por jubilación, según la tabla recogida en los párrafos siguientes, y siempre que el/la trabajador/a cause baja en la Empresa dentro de los treinta días siguientes a aquel en que cumpla los sesenta y cinco años de edad, no obstante, a partir del 1 de enero de 2001 se establecerá la mencionada ayuda para aquellos trabajadores que causen baja en la empresa dentro de los treinta días siguientes a aquel en que cumplan los sesenta y cuatro años de edad, salvo los que no tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtener derecho a la pensión por jubilación que en este caso obtendrán la ayuda cuando cumplan el período legal de carencia y se jubilen.

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

Los tiempos de servicio y cuantía de las ayudas 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 años de servicio en contratas ferroviarias, seis mensualidades.

Con treinta y cinco o más años de servicio en contratas ferroviarias, ocho mensualidades.

Las fracciones de año se computarán como año completo.

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

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

Artículo 42. *Jubilación anticipada.*

Como política de fomento de empleo, y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, se establece la jubilación forzosa a los sesenta y cuatro años de edad, a partir del 1 de enero de 2001, salvo para aquellos trabajadores que no tengan cubierto el período mínimo de carencia para obtenerla.

La jubilación forzosa a los sesenta y cuatro años comprometerá al empresario a dar ocupación a otro trabajador por el tiempo mínimo de un año. La contratación del trabajador sustituido deberá hacerse de acuerdo con las modalidades de contratación temporal, eventual o indefinida

previstas en cada momento por la legislación vigente y, a su vez, con los siguientes condicionamientos:

1. Esta situación deberá ser comunicada de inmediato, en su caso, a los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa o centro de trabajo correspondiente.

2. La contratación del trabajador sustituto se hará para el puesto y categoría profesional más acorde con las necesidades de la empresa, dejando a salvo las expectativas de promoción de los restantes trabajadores de la empresa de que se trate.

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

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

Si es a los sesenta años, tres mensualidades.

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 la ayuda de jubilación.

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

#### Artículo 43. *Promoción al cumplir la edad de sesenta años.*

Las empresas elevarán a la categoría inmediata superior, y solamente a efectos económicos, a los/las trabajadores/as cuando cumplan los sesenta años de edad. Si el/la trabajador/a afectado/a por ello se correspondiera en su categoría laboral con el nivel máximo de la tabla salarial, el efecto será compensado abonándole un complemento de 13.060 pesetas, que tendrá el mismo tratamiento que el salario base, computándose en las pagas extraordinarias y demás complementos por cantidad o por calidad en el trabajo, quedando afectado asimismo, y en lo sucesivo, por los porcentajes que se pacten.

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

#### Artículo 44. *Ayuda a la constancia.*

Se establece una ayuda a la constancia en el trabajo para los sectores de Limpieza, Removido, y Despachos Centrales de la siguiente cuantía:

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

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

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

Se retribuirá en el mes de cumplimiento de dicho derecho por la empresa que tenga la titularidad del centro en dicho mes.

Se entenderá como derecho a cobrar este concepto la antigüedad que figure en nómina.

A tales efectos se entiende por mensualidad la suma integrada del salario base, prima mínima, y antigüedad recogida en nómina.

#### Artículo 45. *Incapacidad temporal.*

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

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

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

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

c) Sector de Desinfección: Durante la incapacidad temporal las empresas abonarán el 100 por 100 del salario real de los/las trabajadores/as.

#### Artículo 46. *Seguro colectivo de accidentes.*

Las empresas afectadas por este Convenio suscribirán pólizas de seguro colectivo a favor de todos/as y cada uno/a de los/las trabajadores/as por un capital de: 2.600.000 pesetas por incapacidad permanente total para la profesión habitual, 2.600.000 pesetas por incapacidad absoluta y 3.100.000 pesetas en el supuesto de gran invalidez o fallecimiento. En todos los casos derivados de accidentes de trabajo.

A partir del 1 de enero de 2000 las cantidades se incrementarán hasta 2.700.000 pesetas, por incapacidad permanente total para la profesión habitual; 2.700.000 pesetas, por incapacidad absoluta y 3.200.000 pesetas, en el supuesto de gran invalidez o fallecimiento.

En caso de accidente, la empresa que no tenga cubierta la póliza correspondiente será la única responsable del abono de los citados capitales.

#### Artículo 47. *Pérdida del carné de conducir.*

Los/las conductores/as 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/de la trabajador/a a la empresa, quedando, en todo caso, excluidos de estos beneficios los/las conductores/as que se vieran privados/as del permiso de conducir a consecuencia del consumo de drogas o la ingestión de bebidas alcohólicas.

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

#### Artículo 48. *Préstamos.*

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

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

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

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

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

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

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



## TÍTULO VI

## Salud laboral

## CAPÍTULO I

## Salud laboral

Artículo 49. *Comisión Estatal de Seguridad y Salud.*

A) Composición: La Comisión Estatal de Seguridad y Salud Laboral estará formada por ocho miembros, de los que cuatro corresponderán a la representación sindical que se distribuirá entre aquellos sindicatos que ostenten la condición de más representativo a nivel de sector y cuatro a la representación de las asociaciones empresariales firmantes del Convenio. Cada representación podrá tener los asesores necesarios con voz pero sin voto.

De entre los miembros de la representación empresarial se nombrará a un Presidente de la Comisión, que tendrá las siguientes funciones:

- Convocar las reuniones.
- Fijar el orden del día de las sesiones.
- Dirigir los debates en su totalidad y, en general, ejercitar las facultades precisas para el adecuado desarrollo de las sesiones.
- Acreditar a los miembros de la Comisión.

De entre los miembros de la representación sindical se nombrará un Secretario de la Comisión, que tendrá las siguientes funciones:

- Redactar acta de las reuniones.
- Custodiar las actas, así como los documentos que se le entreguen para su archivo.
- Librar fotocopia de los documentos registrados en el Comité, a cualquiera de los componentes que así lo soliciten.

Por acuerdo del plenario de la Comisión se podrán crear grupos específicos de trabajo para determinados temas, determinándose, en cada caso, su composición y funciones.

B) Reuniones: La Comisión se reunirá como mínimo una vez cada dos meses, con carácter ordinario, pudiéndose reunir con carácter extraordinario a propuesta de cualquiera de las partes, mediante escrito motivado y dirigido al presidente/a, con una antelación como mínimo de cinco días. Siendo inexcusable la celebración de la reunión, para todas las partes, que se ajustará al orden del día señalado.

El orden del día de las reuniones ordinarias tendrá que contener como mínimo:

- Lectura y aprobación del acta anterior.
- Seguimiento y control del Plan de Prevención.
- Asuntos elevados a la Comisión.
- Seguimiento del cumplimiento de acuerdos.

Los acuerdos y medidas tomadas por la Comisión, para que tengan validez, tendrán que adoptarse por unanimidad entre las partes.

Asimismo, el tiempo empleado por los miembros de la Comisión para asistir a las reuniones será considerado tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, dichas horas serán computadas a cargo de las respectivas empresas.

C) Competencias: Las competencias de la Comisión serán:

- Definición de los principios mínimos de Salud Laboral y condiciones de trabajo a través de una política de acciones preventivas.
- Crear un Plan de Prevención específico para Contratas Ferroviarias donde se determinen los criterios y procedimientos para la evaluación de los riesgos laborales.
- Redacción y aprobación del Reglamento para el nombramiento de los Delegados de Prevención en el sector de CC. FF.
- De conformidad con el artículo 39.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Comisión estará facultada para mantener reuniones con otros órganos de idéntica naturaleza de empresas ferroviarias.
- Promover la participación y colaboración de los trabajadores en el área de prevención mediante el impulso en la realización de cursos de formación para los Delegados y responsables de prevención, facilitando información y documentación periódica.
- Ejercer labores interpretativas y de mediación en los conflictos.

Artículo 50. *Delegados de Prevención:*

A) Marco de elección Delegados/as de Prevención:

Los/las Delegados/as de Prevención serán elegidos en el marco del contrato de prestación de servicios que la empresa de contratas ferroviarias haya celebrado con la correspondiente empresa ferroviaria.

En el caso de contratos que afecten a dos o más provincias, los/las Delegados/as de Prevención serán elegidos en cada una de las provincias, no obstante, en los casos en que ninguna provincia supere el número necesario de trabajadores, se elegirá uno en la provincia con mayor número de trabajadores.

Asimismo, en las provincias donde por su número ningún concurso tuviera el número de trabajadores suficiente para poder elegir Delegado/a de Prevención, podrá ser elegido uno, de forma conjunta, entre los distintos contratos.

B) Delegados de Prevención a elegir:

El número de Delegados de Prevención a elegir estará en función del número de trabajadores adscritos al respectivo contrato de acuerdo a la siguiente tabla:

Número de trabajadores: De 6 a 49 trabajadores; Delegados a elegir: 1.  
 Número de trabajadores: De 50 a 100 trabajadores; Delegados a elegir: 2.  
 Número de trabajadores: De 101 a 500 trabajadores; Delegados a elegir: 3.

Los/las Delegados/as de Prevención se elegirán entre los/las Delegados/as de Personal o miembros del Comité de Empresa, de conformidad con el siguiente procedimiento:

1. Serán elegidos, por partes iguales, entre las organizaciones sindicales con representación en el marco del contrato de trabajo.

2. En el caso de que el número de Delegados/as de Prevención a elegir sea superior al número de organizaciones sindicales que tengan representación en el ámbito del contrato de prestación de servicios, el/la Delegado/a sobrante será asignado/a a la organización sindical más votada en la últimas elecciones.

C) Derechos y obligaciones de los/las Delegados/as de Prevención:

En cuanto a los derechos y obligaciones de los/as Delegados/as de Prevención, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

D) Recursos de los/las Delegados/as de Prevención:

Se asignará un crédito horario adicional de quince horas mensuales, exclusivamente, a los/las Delegados/as de Prevención que sean nombrados/as en el marco de los contratos de prestación de servicios que reúnan, necesariamente, las siguientes condiciones: Mínimo de 40 trabajadores/as adscritos al referido contrato y un mínimo de cinco lugares geográficos de prestación del servicio.

El presente crédito horario será utilizado, exclusivamente, para atender a cometidos y competencias inherentes a la condición de Delegado/a de Prevención, debiendo ante la Dirección de la empresa informar de las horas empleadas.

El referido crédito horario no será acumulable entre los/las Delegados/as de Prevención, salvo pacto expreso con la empresa. Dicho pacto de acumulación queda expresamente vinculado en el tiempo, a la vigencia del contrato de la empresa con la que se pactó.

Artículo 51. *Prendas de trabajo.*

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

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

Vestuario de invierno: Fecha de entrega, antes del 30 de septiembre.

a) Prendas de trabajo:

La dotación será de:

Dos monos de invierno.

Dos batas o pijamas de invierno, a solicitud de las trabajadoras.

Dos pantalones, en el caso de solicitar batas para mujeres en invierno.  
 Calzado adecuado para el invierno, una vez cada año.

b) Prendas de agua:

Botas impermeables adecuadas al agua, se entregarán una vez cada año.

Ropa de agua: Será la que se acuerde en cada centro de trabajo.

## c) Prendas de abrigo:

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

Vestuario de Verano: Fecha de entrega antes del 30 de mayo.

Un mono de verano, que podrá ser sustituido por un pantalón, chaqueta y camisa para quienes así lo manifiesten colectivamente.

Una bata de verano para las mujeres.

Calzado adecuado para el verano, una vez cada año.

La dotación de estas prendas será personal e intransferible.

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/la trabajador/a.

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 la sucesivas dotaciones a las fechas marcadas en este Convenio.

Artículo 52. *Prendas de seguridad.*

Guantes de seguridad, guantes de protección, mascarillas, autofiltrantes y gafas adaptadas al rostro, a entregar cuando se deterioren.

Guantes de goma, se entregarán cuando se deterioren.

Botas de seguridad: Las adecuadas a cada tipo de trabajo, según acuerdo de ambas partes, entregándose antes del 28 de febrero.

Para el trabajo nocturno la ropa que se entregue llevará incorporada elementos reflectantes en brazos y piernas.

Artículo 53. *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/las 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, espirometría y, además, la vacuna antigripal y de la hepatitis B para quien lo solicite por escrito y de manera individualizada, antes del 30 de junio.

Artículo 54. *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 impliquen 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/as los/las implicados/as, provocarse el traslado provisional de algún/a trabajador/a 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 el 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 los/las representantes de los/as trabajadores/as, 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.

Las trabajadoras durante el período de lactancia tendrán derecho a la ausencia de una hora del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

## TÍTULO VII

## Formación

Artículo 55. *Formación y perfeccionamiento.*

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

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

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 matrículas a la empresa.

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

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

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

Formación continua: Las partes firmantes se comprometen a crear en el plazo mas breve posible una Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua que, cumpliendo la normativa legal vigente, tendrá las funciones recogidas en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua.

A los efectos de este capítulo se entenderá por Formación Continua el conjunto de acciones formativas que desarrollen las empresas amparadas en este Convenio, dirigidas tanto a las mejoras de competencias y cualificación de los/las trabajadores/as ocupados/as, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

Ámbito territorial: Será el mismo que se establezca para el Convenio

Ámbito temporal: el presente capítulo extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2000, dado que en dicha fecha finaliza el II Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Ámbito material: Las acciones formativas amparadas en el presente capítulo podrán desarrollarse dentro de alguno de los siguientes ámbitos:

Planes agrupados: Son aquellos destinados a atender necesidades derivadas de la Formación Continua de un conjunto de empresas que agrupen al menos a 100 trabajadores/as más decidan incorporarse a un plan agrupado.

Planes de empresa: Son aquellos planes específicos promovidos por empresas que tengan 100 o más trabajadores/as.

Elaboración de acciones formativas: Para ser incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio los planes de formación establecidos en el ámbito material, deberán elaborarse con sujeción a los siguientes criterios:

1. Prioridades de las acciones formativas a desarrollar: Reconversión profesional, mejora de la salud y seguridad en el trabajo.

2. La empresa acordará con la representación de los trabajadores, los destinatarios de la formación continua, el número de participantes, así como la preferencia de los colectivos más inestables: Mujeres trabajadoras, trabajadores de más de cuarenta y cinco años y trabajadoras con escasa cualificación.

3. La empresa acordará con la representación de los trabajadores los contenidos de las acciones formativas y que sean como consecuencia de un estudio de necesidades de formación de los trabajadores, basados en la calidad, así como los resultados que se esperan del plan.

4. La empresa acordará con la representación legal de los trabajadores las fechas previstas de ejecución, de acuerdo con la normativa legal vigente.

5. Los trabajadores conocerán con antelación suficiente el lugar de impartición de las acciones formativas.

6. La empresa acordará con la representación legal de los trabajadores la creación de una Comisión de Seguimiento del plan de formación, compuesto por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores, cuyo cometido principal será la de la consecución de los objetivos propuestos en dicho plan, persiguiendo la calidad y eficacia.

7. Al final de la ejecución de las acciones formativas, la Comisión de Seguimiento del Plan de Formación, evaluará el resultado de las mismas, analizando si ha sido de acuerdo con los resultados esperados.

Permisos individuales de formación: Los trabajadores tendrán derecho al acceso de los permisos individuales de formación, de acuerdo con los requisitos y prioridades recogidos en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua.

La empresa acordará con la representación legal de los trabajadores cuales son los solicitantes a esta modalidad de formación que cumplan los requisitos del Acuerdo citado

## TÍTULO VIII

### Derechos sindicales

Artículo 56. *Representación unitaria.*

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

Artículo 57. *Delegados sindicales.*

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

a) Que la central sindical, cuente con más del 15 por 100 de los miembros de los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiere este Convenio.

b) Que cuente a su vez con más del 15 por 100 de afiliación en el mismo ámbito.

c) En aquellos centros de trabajo que, a nivel provincial, superen los/las 20 trabajadores/as en su plantilla.

La representación estatal del sindicato informará a la empresa de los nombramientos que se produzcan de delegados/as sindicales derivados

de este Convenio, cuyos miembros gozarán de las mismas garantías que los/las delegados/as de personal con los siguientes créditos horarios:

Centros de 20 a 34 trabajadores/as: Cuarenta y cinco horas/mes.

Centros de 35 a 49 trabajadores/as: Cuarenta horas/mes.

Centros de 50 o más trabajadores/as: Sesenta horas/mes.

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

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

Artículo 58. *S. sindicales.*

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

Artículo 59. *Cuota sindical.*

Los/las trabajadores/as que lo soliciten a la dirección de la empresa les será descontada la cuota sindical en la nómina mensual.

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

## TÍTULO IX

### Premios, faltas y sanciones

Artículo 60. *Premios.*

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

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/las jefes/as o compañeros/as, excepto la ayuda a la constancia, de devengo automático.

Artículo 61. *Faltas.*

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

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

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

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

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/as 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/las 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/as 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/las trabajadores/as del centro.

e) La desobediencia grave a los/las 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/as de trabajo, como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar 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/las trabajadores/as 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 62. Sanciones.

Las sanciones que pueden imponerse, serán las siguientes:

1. Por falta leve:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación escrita.

2. Por falta menos grave:

a) Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.

b) Inhabilitación para el ascenso durante seis meses.

3. Por falta grave:

a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

b) Inhabilitación para el ascenso durante un año.

4. Por falta muy grave:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a tres meses.

b) Despido.

#### Artículo 63. 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 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 64. Prescripción.

La facultad de las empresas para imponer sanciones que deberá ejercitarse siempre por escrito, salvo amonestación verbal, del que deberá acusar recibo y firmar el enterado, el afectado o, en su lugar, dos testigos, caso de negarse a ello, prescribirá en las faltas leves a los diez días, en las menos graves a los quince días, en las graves a los veinte días y en las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

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

#### Disposición adicional primera.

En todo lo no referido en este texto, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, que se aplicará con carácter subsidiario.

#### Disposición adicional segunda.

Todas aquellas empresas no adheridas a alguna de las asociaciones, firmantes del presente Convenio que deseen formular consultas o necesiten la intervención de la Comisión Paritaria, deberán, al mismo tiempo que formulen su consulta o soliciten la intervención de la Comisión, enviar la cantidad de 50.000 pesetas, por consulta realizada, para contribuir a sufragar los gastos ocasionados.

#### Disposición transitoria única.

Las partes firmantes del presente Convenio pactan que como fecha límite el 31 de octubre de 1999, los sindicatos integrantes de la Mesa Negociadora y las empresas contratistas con trabajadores cuyos cometidos funcionales habituales consistan en el despacho o venta de billetes de tren a los clientes en las estaciones ferroviarias, deberán pactar la adecuación de dichos trabajadores en categorías profesionales del propio Convenio Colectivo, en consonancia con la interpretación realizada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en sentencia dictada el 22 de abril de 1997 y siendo ponente el ilustrísimo señor don José Hersilio Ruiz Lanzueda. Si transcurrido el período establecido para las negociaciones, ambas partes no llegaran a un acuerdo, se designará un miembro del Cuerpo de Árbitros del Instituto Laboral de Madrid para que dicte una solución al conflicto, que formará parte del contenido normativo del presente Convenio Colectivo.

La propuesta de categorías quedaría como a continuación se detalla:

**Jefe de Línea de Taquillas:** Es el personal que tiene a su cargo los taquilleros de toda la línea, dirigiendo las funciones de los mismos. Es responsable de las cantidades recaudadas por la venta de títulos de transporte, de los fondos destinados en cada dependencia y su puntual reposición, así como de todas aquellas tareas administrativas inherentes a su cargo.

**Jefe de Taquilla:** Es el personal que tiene a su cargo a los taquilleros de una misma dependencia, dirigiendo las funciones de los mismos. Es

responsable de las cantidades recaudadas por la venta de títulos de transporte, de los fondos destinados en la dependencia y su puntual reposición, así como de todas aquellas tareas administrativas inherentes a su cargo.

**Taquillero y/o Informador:** Es el personal que tiene como función la venta de títulos de transporte, transcripción a los libros oficiales de los pagos e ingresos provenientes de dichos títulos, atención e información a los viajeros, así como informar de cualquier incidencia o avería que ocurra.

## ANEXO I

### Tablas salariales 1999

#### Sector de Limpieza y Servicios

N. S.	Salario base — Pesetas	Prima mínima — Pesetas	Plus trasnp. — Pesetas	Paga benef. — Pesetas	Hora noctu. — Pesetas	Mes Nc. 1999 — Pesetas	Mes/Nc. 2000 — Pesetas	Mes cuatri. — Pesetas	Hora estruc. — Pesetas
1	111.752	22.843	20.900	15.866	123	25.325	26.198	6.348	2.094
2	98.355	22.843	20.900	14.750	109	22.290	23.050	5.582	1.888
3	93.387	22.843	20.900	14.336	103	21.164	21.894	5.283	1.812
4	86.089	22.843	20.900	13.728	97	19.511	20.184	4.877	1.698
5	78.712	22.843	20.900	13.113	88	17.838	18.453	4.460	1.586
6	74.644	22.843	20.900	12.774	83	16.915	17.498	4.228	1.503

#### Sector de Removidos, D.C., Cargas y Combinado

N. S.	Salario base — Pesetas	Prima mínima — Pesetas	Plus trasnp. — Pesetas	Paga benef. — Pesetas	Hora noctu. — Pesetas	Mes Nc. 1999 — Pesetas	Mes/Nc. 2000 — Pesetas	Mes cuatri. — Pesetas	Hora estruc. — Pesetas
1	110.502	21.183	20.900	15.624	123	25.041	25.904	6.272	2.049
2	97.257	21.183	20.900	14.520	109	22.040	22.800	5.528	1.834
3	92.215	21.183	20.900	14.100	103	20.898	21.619	4.810	1.767
4	85.148	21.183	20.900	13.511	97	19.295	19.960	4.624	1.657
5-A	81.706	21.183	20.900	13.324	89	18.116	18.741	4.404	1.603
5-B	77.864	21.183	20.900	12.904	88	17.644	18.252	4.404	1.545
6	76.923	21.183	20.900	12.826	83	17.431	18.032	4.350	1.531

#### Sector de Desinfección

N. S.	Salario base — Pesetas	Prima mínima — Pesetas	Plus trasnp. — Pesetas	Paga benef. — Pesetas	Hora noctu. — Pesetas	Mes Nc. 1999 — Pesetas	Mes cuatri. — Pesetas	Hora estruc. — Pesetas
1	109.801	19.699	21.145	15.783	124	27.450	6.588	2.045
2	96.640	19.699	21.145	14.686	110	24.160	5.798	1.843
3	91.251	19.699	21.145	14.237	103	22.813	5.475	1.758
4	84.238	19.699	21.145	13.653	97	21.059	5.054	1.649
5	77.024	19.699	21.145	13.057	88	19.256	4.621	1.536
6	76.085	19.699	21.145	12.973	84	19.021	4.565	1.513

Plus de toxicidad: 10 por 100 del salario base.

En todo caso se garantiza un salario mínimo en el nivel 6 del Sector de Desinfección de 117.872 pesetas.

## ANEXO II

### Categorías. Definiciones

#### Categorías de Limpieza y Servicios, de Removido, de Cargas y Combinado, 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, esta 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/as empleados/as a sus órdenes, y asume especialmente las siguientes funciones: Cajero/a de cobro y pago, sin fianza ni firma; estadísticas, contabilidad, taquimecanógrafos/as en idioma extranjero, considerándose como tales cuando toman al dictado 120 palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente en seis minutos.

**Oficial administrativo/a de segunda (nivel 4).**—Es el personal que efectúa funciones auxiliares de contabilidad, transcripción de libros, 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 dedican a operaciones elementales Administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes a aquellas.

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

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

Mecánico/a de segunda (nivel 4).—Es el personal que tienen 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/a, Tapicero/a, Electricista, Fontanero/a, Pintor/a, Jardinero/a o cualquier otra especialización en la que se requieran conocimientos de Oficial de primera.

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

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

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

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

Especialista de Maniobra (nivel 5).—Es el personal que se encarga del acompañamiento del material y máquinas aisladas, manejan los dispositivos para el accionamiento de agujas, señales y demás aparatos.

Tienen a su cargo agujas y señales de todo tipo, limpieza y engrase de las mismas.

Están facultados para la ejecución de itinerarios, tanto para la entrada y salida de trenes, como de maniobras.

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 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/las Inspectores/as Pagadores/as o directamente a la Dirección de la empresa, según sea la organización interior de la misma.

Jefe/a de Equipo (nivel 3).—Es el personal que, al frente de hasta 25 trabajadores/as, dirigen, vigilan y coordinan el trabajo que realizan distintos grupos, encabezados por su Jefe/a de Grupo, ejerciendo conjuntamente funciones de organización y trabajo. Tienen como funciones así mismo, 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 estos/as realizan, ejerciendo conjuntamente funciones de trabajo y organización. Tiene como función así mismo, 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 encebado 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/as trabajadores/as que realicen funciones de pintura y rotulado manual o mecánico en trenes; los/as

que se encargen 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/las que realicen funciones de limpieza de coches-cama y dormitorios, cuando las mismas incluyan, también, hacer las camas, y finalmente, quienes realicen labores de lavado exterior mecanizado de coches, así como lavado exterior manual de los mismos cuando se utilicen detergentes.

Asimismo tendrán esta categoría, aquellos trabajadores y trabajadoras que de forma exclusiva custodien los dormitorios de RENFE, o cualquier otra entidad ferroviaria, las entradas o salidas de personas, materiales, útiles, conforme a las instrucciones recibidas, recogiendo los pases o comprobantes exigidos, dando cuenta inmediata de cualquier incidencia que observe al/a la superior/a 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 de Grupo de Removido (nivel 4).—Es el personal que, al frente de hasta seis peones/as, peones/as especialistas y/o especialistas, dirige y vigila el trabajo que estos/as realizan, ejerciendo conjuntamente funciones de trabajo y organización. Tienen como función así mismo, 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 de Removido (nivel 5-B).—Es el personal que realiza la función de carga y descarga de mercancías, clasificando éstas y distribuyéndolas en los trenes, muelles, etc.

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

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

Jefe de Equipo de Cargas y Combinado (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 de hasta 25 trabajadores/as, interviniendo directamente en los trabajos burocráticos, ejerciendo conjuntamente funciones de organización y trabajo. Tiene como funciones así mismo, revisar diariamente los partes de trabajo realizados por los Jefes de grupos de los diferentes turnos.

Jefe de Grupo de Cargas y Combinado (nivel 4).—Es el personal que al frente de un turno de peones/especialistas, dirige y vigila el trabajo que éstos realizan ejerciendo conjuntamente funciones de trabajo y organización. Tiene como función así mismo, redactar diariamente el parte de los trabajos realizados, y la utilización de las emisoras «walkie-talkies».

Especialistas de Cargas y Combinados (nivel 5-A).—Es el personal que conduce carretillas elevadoras/grúas móviles/pórticos/grúas giratorias. Efectúa transbordo de vagones y mercancías y la utilización de emisoras «walkie-talkies» y en caso necesario y de común acuerdo entre empresa y trabajador estará a cargo de una colla.

Peón especializado de Cargas y Combinado (nivel 5-B).—Es la persona que realiza la función de carga y descarga de mercancías, clasificando éstas y distribuyéndolas en los trenes, muelles, etc. Pudiendo manipular maquinaria de menor parte con carretillas elevadoras, etc., vehículos.

Peón de Carga y Combinado (nivel 6).—Es la persona que realiza la carga y descarga de mercancías, sobre o desde vagón y camión en los muelles, estaciones, almacenes, etc.

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

Jefe 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/las

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/as, dirige y vigila el trabajo que estos/as realizan, ejerciendo sobre ellos/as funciones de organización. Tienen como función así mismo, redactar diariamente el parte de los trabajos realizados. También pertenecen a esta categoría los/las trabajadores/as que realizan la función directa de desinfección, desinsectación y desratización, fumigado, poniendo cebaderos, etc.

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

#### *Categorías de Despachos Centrales*

Jefa/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 de Sección (nivel 1).—Es el personal que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que se estructuran los servicios Administrativos de la empresa.

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

Encargado 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/a Jefe/a de Negociado, Jefe/a de Administración o Estación u otro/a de superior categoría, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa, tales como despacho de correspondencia, contabilidad, confección de nóminas, liquidación de Seguros y todos los trabajos propios de la oficina. En las oficinas de poca importancia puede actuar de Jefe/a.

Jefe/a de Tráfico de segunda (nivel 3).—Es el personal que, con las mismas atribuciones del Jefe/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 kilómetros, 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/a, sirviéndole de ayudante. Si se le exigiera, deberá dar un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del camión.

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

Factor de Despachos Centrales (nivel 4).—Es el personal que, realiza facturaciones a las órdenes del Jefe/a de Estación o administrativo/a, confeccionando las hojas de ruta de mercancías o llevando el registro de expediciones, pudiendo sustituir eventualmente al Jefe/a de Estación o Administrativo si no existe Oficial primera Administrativo/a.

Capataz (nivel 4).—Es el personal que, a las órdenes del/de la Encargado/a general, si existiera, y reuniendo condiciones prácticas para dirigir un grupo de peones/as y/o especialistas, se ocupa del despacho de talones de las facturaciones del ferrocarril, atendiendo las reclamaciones que se produzcan, y dando cuenta diaria de la marcha del servicio a su superior/a inmediato/a; 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/ a la 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/las 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 Motociclos (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/a la 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, así mismo, de mantener limpio el local y de la vigilancia de las mercancías que se guardan en él.

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

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

Telefonista (nivel 5-A).—Es el personal que, en las distintas dependencias de la empresa, tenga asignada la misión de establecer las comuni-

caciones 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 las 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.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

**15900** *ORDEN de 16 de julio de 1999 por la que se establecen las bases reguladoras y la convocatoria para la concesión de aportaciones reembolsables a proyectos y actuaciones de investigación y desarrollo de tecnología de las industrias de la Sociedad de la Información, y de Desarrollo e Implantación de Aplicaciones para la Sociedad de la Información, en la iniciativa de Apoyo a la Tecnología, la Seguridad y la Calidad Industrial (ATYCA).*

El concepto de la Sociedad de la Información se está configurando como un nuevo espacio económico donde convergen actividades relacionadas con las tecnologías de la información, de las comunicaciones y de los proveedores de contenidos.

La Sociedad de la Información tiene una influencia creciente en la competitividad y en el progreso de la propia sociedad, en ámbitos tan importantes para el ciudadano como: La enseñanza y la formación, salud, administraciones públicas, ocio y turismo, cultura, lengua, comercio electrónico, teletrabajo, creación de contenidos, etc., lo cual hace necesario que los poderes públicos impulsen de forma decidida su implantación dadas las enormes posibilidades que ofrecen las tecnologías y las industrias de la Sociedad de la Información, entendiendo como tales las industrias de tecnologías de la información y las comunicaciones, y las industrias de contenidos.

Por ello, el Ministerio de Industria y Energía se propone en primer lugar, estimular la generación de tecnología propia por parte de las industrias de la Sociedad de la Información y por otra parte incentivar la demanda de aplicaciones para el desarrollo de la Sociedad de la Información por parte de empresas y ciudadanos. El desarrollo de aplicaciones novedosas en mercados emergentes tendrá un efecto arrastre para el sector industrial, posibilitando la creación de nuevas empresas en el ámbito de las industrias de la Sociedad de la Información.

Por tanto, el objeto de estas ayudas se establece teniendo en cuenta que los estímulos a las industrias de la Sociedad de la Información se encuentran estrechamente conectados con la irrupción de estas tecnologías en todos los ámbitos de actuación del ciudadano y con el proceso de convergencia tecnológica y empresarial de los distintos sectores implicados en la Sociedad de la Información.

Las actuaciones contempladas en esta Orden se enmarcan en la iniciativa ATYCA en relación con las áreas de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones, y de Tecnologías y Aplicaciones para la Sociedad de la Información.

La tipología de proyectos o actuaciones objeto de esta Orden, implica iniciativas tecnológicas de largo alcance, con un largo período de maduración, existencia de prototipos demostradores y desarrollo de preseries. Todo lo anterior implica unos altos costes económicos y la necesidad de encontrar vías específicas de financiación, diferentes a las tradicionales de las subvenciones públicas y al mismo tiempo complementarias.

Por ello, en la presente Orden se utiliza el mecanismo de las aportaciones reembolsables, teniendo en cuenta el mayor volumen económico del proyecto o actuación, con unas favorables condiciones financieras, aunque con una asunción total del riesgo tecnológico y de mercado por parte del beneficiario.

Los proyectos y actuaciones propuestos deberán enfocarse con un planteamiento cuyo objetivo sea conseguir que los productos, procesos o solu-

ciones que se obtengan como resultado de las actuaciones de investigación y desarrollo tecnológico impulsadas por esta Orden, sean competitivos en el mercado internacional. Las especiales características que concurren en esta actuación, dirigida a fomentar la investigación científica y técnica en el ámbito de las industrias y tecnologías de la información, hacen necesaria para lograr su plena efectividad una acción global por el Estado según lo establecido en el artículo 149.1.15.<sup>a</sup> de la Constitución.

Las ayudas a que se refiere la presente Orden, además de lo previsto por la misma, se regirán por lo establecido en el artículo 81 del texto refundido de la Ley General Presupuestaria, aprobado por Real Decreto Legislativo 1091/1988, de 23 de septiembre, en la redacción dada por el artículo 16.3 de la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, por la que se aprueban los Presupuestos Generales del Estado para 1991; la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LRJ/PAC), modificada por la Ley 4/1999, y el Real Decreto 2225/1993, de 17 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Procedimiento para la Concesión de Subvenciones Públicas.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto y en cumplimiento de los procedimientos establecidos en las disposiciones estatales y comunitarias sobre la materia, dispongo:

**Primero. Objeto de la Orden.**—Por la presente Orden se establecen las bases reguladoras y la convocatoria para la concesión de aportaciones reembolsables para las iniciativas que tengan por finalidad la realización de proyectos y actuaciones de investigación y desarrollo de tecnología, por las industrias de la Sociedad de la Información, y el desarrollo e implantación de aplicaciones para la Sociedad de la Información, en la fase de ejecución correspondiente al año 1999.

**Segundo. Actividades objeto de ayuda.**—Podrán ser objeto de ayuda los proyectos y actividades de investigación y desarrollo tecnológico comprendidos en alguna de las siguientes áreas de actuación de acuerdo con los criterios que se establecen en el punto quinto:

a) Apoyar iniciativas de desarrollo tecnológico en relación con la Sociedad de la Información (comercio electrónico, teletrabajo, salud, formación, administración pública, etc.), que podrán incluir experiencias piloto y/o demostradores operativos, dirigidos fundamentalmente a dar respuesta a las necesidades de amplios colectivos de usuarios. Tendrán una atención preferente las iniciativas orientadas a temas tales como contenidos multimedia o al desarrollo de plataformas y aplicaciones en Internet, en lengua española.

b) Facilitar la financiación de proyectos de desarrollo de tecnología que requieran un importante esfuerzo, tanto en inversiones como en recursos especializados.

c) Apoyar el desarrollo de tecnología de sistemas, productos y componentes; y de implementación de procesos avanzados o de incorporación de tecnologías. Tendrán una atención preferente las iniciativas sobre temas tales como telefonía IP, comunicaciones móviles y espaciales, tecnologías de banda ancha, radiodifusión digital, microelectrónica y «software» incorporado a dispositivos.

**Tercero. Beneficiarios.**—Podrán ser beneficiarios de las aportaciones reembolsables reguladas y convocadas mediante la presente Orden las empresas privadas con actividad productiva, que lleven a cabo proyectos o actuaciones que cumplan los requisitos que se especifican en esta Orden.

**Cuarto. Características y cuantía máxima de las ayudas.**—1. La cuantía aprobada para cada proyecto o actuación se fijará teniendo en cuenta los criterios de evaluación recogidos en el apartado quinto de la presente Orden y en el «Encuadramiento Comunitario sobre Ayudas de Estado de Investigación y Desarrollo» (96/C 45/06), siendo la intensidad máxima de ayuda equivalente a una subvención bruta del 25 por 100 de los costes subvencionables del proyecto.

El importe de la ayuda, aisladamente o en concurrencia con ayudas de otras Administraciones Públicas, nunca podrá superar los límites mencionados en el citado encuadramiento comunitario.

La financiación concedida podrá alcanzar hasta el 60 por 100 de los costes subvencionables del proyecto o actuación, y no devengará intereses. Como norma general, el reembolso del préstamo se realizará en anualidades en las que se tendrá en cuenta el plan de desarrollo del proyecto considerado y las expectativas de su aplicación, fijándose un período máximo de siete años, incluidos dos de carencia.

Excepcionalmente, las condiciones de reembolso podrán variarse en función de las características del proyecto o actuación apreciadas por el Comité de Tecnologías y Sociedad de la Información a que se refiere el punto décimo.