

TEXTO

XIX CONVENIO

COLECTIVO DE

CONTRATAS

FERROVIARIAS

Índice Sistemático

TITULO I – Disposiciones Generales

Capítulo I.- Condiciones Generales

Artículo 1.-	Ámbito Territorial.....
Artículo 2.-	Ámbito Funcional.....
Artículo 3.-	Aplicación.....
Artículo 4.-	Vigencia.....
Artículo 5.-	Denuncia y Prórroga.....
Artículo 6.-	Indivisibilidad.....

Capítulo II.- Comisión Paritaria

Artículo 7.-	Composición.....
Artículo 8.-	Funciones.....

Capítulo III.- Subrogación

Artículo 9.-	Subrogación.....
--------------	------------------

TITULO II – Organización del Trabajo

Artículo 10.-	Organización del Trabajo.....
Artículo 11.-	Ingreso.....
Artículo 12.-	Periodo de Prueba.....
Artículo 13.-	Plantillas.....
Artículo 14.-	Vacantes.....
Artículo 15.-	Ascensos.....
Artículo 16.-	Conversión de trabajo a tiempo parcial a tiempo completo y viceversa.....
Artículo 17.-	Traslados.....
Artículo 18.-	Categorías y grupos profesionales.....
Artículo 19.-	Excedencias voluntarias.....

TITULO III.- Tiempo de trabajo, Vacaciones y Descansos

Artículo 20.-	Jornada.....
Artículo 21.-	Permisos Convenio.....
Artículo 22.-	Días de Libre Disposición.....
Artículo 23.-	Calendario Laboral.....
Artículo 24.-	Festivos.....
Artículo 25.-	Vacaciones.....
Artículo 26.-	Descanso Semanal.....
Artículo 27.-	Licencias retribuidas.....
Artículo 28.-	Licencias no retribuidas.....

TITULO IV – Retribuciones Económicas

Capítulo I.- Retribuciones Salariales

Artículo 29.-	Salarios.....
Artículo 30.-	Antigüedad.....
Artículo 31.-	Pagas extraordinarias.....

Artículo 32.- Plus de nocturnidad.....	
Artículo 33.- Horas Extraordinarias.....	
Artículo 34.- Horas Extraordinarias por fuerza mayor.....	

Capítulo II.- Otras Retribuciones

Artículo 35.- Otras retribuciones.....	
Artículo 36.- Dietas y kilometraje.....	
Artículo 37.- Plus de Transporte.....	
Artículo 38.- Desplazamientos.....	
Artículo 39.- Plus de quebranto de moneda.....	
Artículo 40.- Cláusula de revisión salarial.....	
Artículo 41.- Anticipos.....	

TITULO V – Aspectos sociales y asistenciales

Artículo 42.- Ayudas por hijos disminuidos psíquicos, físicos y sensoriales.....	
Artículo 43.- Ayuda Familiar y Escolar.....	
Artículo 44.- Parejas de Hecho.....	
Artículo 45.- Jubilación Anticipada.....	
Artículo 46.- Jubilación parcial y contrato de relevo.....	
Artículo 47.- Promoción y Plus por edad.....	
Artículo 48.- Ayuda a la constancia.....	
Artículo 49.- Incapacidad Temporal.....	
Artículo 50.- Seguro colectivo de accidentes de trabajo.....	
Artículo 51.- Pérdida del carné de conducir.....	
Artículo 52.- Préstamos.....	

TITULO VI – Seguridad y Salud Laboral

Capítulo I.- Salud Laboral

Artículo 53.- Principios Generales.....	
Artículo 54.- Comisión Estatal de Seguridad y Salud.....	
Artículo 55.- Delegados de Prevención.....	
Artículo 56.-Planificación Preventiva.....	
Artículo 57.-Información y formación.....	
Artículo 58.- Prendas de Trabajo.....	
Artículo 59.- Equipos de Protección	
Artículo 60.- Vigilancia de la Salud.....	

TITULO VII – CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Artículo 61.-Protección al embarazo.....	
Artículo 62.-Protección a la maternidad/paternidad.....	
Artículo 63.- Periodo de lactancia.....	
Artículo 64.-Excedencia maternal y para atención de familiares.....	
Artículo 65.-Reducción de jornada por cuidado de menores y para atención de familiares	
Artículo 66.- Acoso sexual y/o psicológico.....	

TITULO VIII – FORMACION

Artículo 67.- Formación y perfeccionamiento.....	
--	--

TITULO IX.- Representación de los Trabajadores

Capítulo I.- Representación Unitaria

Artículo 68.- Comités de Empresa y Delegados de Personal.....	
---	--

Capítulo II.-Representación Sindical

Artículo 69.- Delegados Sindicales: nombramiento y crédito.....	
Artículo 70.- Delegados en centros de hasta 20 trabajadores.....	
Artículo 71.- Delegados en centros de más de 20 trabajadores.....	
Artículo 72.- Acumulación de horas sindicales.....	
Artículo 73.- Cuota sindical.....	

TITULO X.- Premios, faltas y sanciones

Artículo 74.- Premios.....	
Artículo 75.- Faltas.....	
Artículo 76.- Sanciones.....	
Artículo 77.- Procedimiento sancionador.....	
Artículo 78.- Prescripción.....	
Artículo 79.- Cumplimiento de las sanciones	

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera.....
Disposición Adicional Segunda.....
Disposición Adicional Tercera.....
Disposición Adicional Cuarta.....

- Anexo I .- Tablas Salariales**
- Anexo II .- Categorías. Definiciones**



Principales Abreviaturas

Art:	Artículo
CC:	Código Civil
ET:	Estatuto de los Trabajadores
LEC:	Ley de Enjuiciamiento Civil
LISOS:	Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social
LPL:	Ley de Procedimiento Laboral
LPRL:	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
LGSS:	Ley General de la Seguridad Social
RD:	Real Decreto
Res.:	Resolución
TCT:	Tribunal Central de Trabajo
TCo:	Tribunal Constitucional
TS:	Tribunal Supremo
TSJ:	Tribunal Superior de Justicia

Índice Analítico

A

Absentismo laboral
Accidente de trabajo
Anticipos
Antigüedad
Ascensos
reglas
trabajos superior categoría
Ayudas
hijos minusválidos
familiar y escolar
a la constancia

B

Bajas laborales
Base de cotización

C

Calendario laboral
Categorías
Causas de despido
Clasificación profesional
Comisión Seguridad y Salud
Comisión Paritaria
Compensación cambio de turno
Crédito horario
Cuidado de menores o disminuidos
Cuota sindical

D

Deberes laborales
Delegados de Prevención
Derechos laborales
Descanso semanal
Despido
Días de convenio
Días de libre disposición
Días festivos
Dietas
Disminución de rendimiento

E

Embarazo
Enfermedad
familiares.Licencias
trabajador
Equipos de protección individual
Estudiantes
Excedencia

F

Faltas
Fiestas
Finiquito
Formación
Fuerza mayor (horas extras)

G

Gratificaciones Extraordinarias
Grupos Profesionales

H

Horas extraordinarias
Normales
Fuerza mayor
Hospitalización

I

Igualdad
Impuntualidad
Incapacidad temporal (IT)
Ingreso al trabajo
Integridad física

J

Jornada
ordinaria
jornada reducida
jornada parcial
Jubilación anticipada

L

Lactancia
Licencias
retribuidas
no retribuidas

M

Maternidad
Matrimonio
Minusválidos
contratación
ayuda hijos
Movilidad funcional
Movilidad geográfica

N

Nacimiento de hijo
No discriminación
Nocturnidad

O

Ofensas verbales o físicas
Organización del trabajo

P

Pagas extraordinarias

- beneficios
- verano
- navidad

Pago de salario**Pausa****Parejas de hecho****Permisos****Plantillas****Plus de Permanencia****Plus Transporte****Prendas de Trabajo****Promoción por edad****Protección a la maternidad****Procedimiento sancionador****Puntualidad****R**

Recibo de salarios**Reducción de jornada****Representación de los trabajadores****Reconocimientos médicos****S**

Salario**Salud Laboral****Sanciones****Seguro colectivo de accidentes****Suspensión de empleo y sueldo****Subrogación****T**

Tablas salariales**Tiempo de pago**

- anticipos
- mensual
- pagas extraordinarias

Trabajo nocturno**Traslado de domicilio****Traslados****V**

Vacaciones**Vacantes****Vigilancia de la salud**

Presentación

Queridos compañeros:

Teníamos el reto de la adecuación del Convenio Colectivo de Contratas Ferroviarias a la nueva realidad ferroviaria surgida con la liberalización del ferrocarril, y esa adaptación la hemos conseguido con la firma del nuevo convenio, lo que constituye una garantía para los trabajadores ya que se refuerza el papel que desempeña este convenio dentro del nuevo escenario ferroviario.

Nuestra apuesta ha sido de futuro, ya que creemos que un convenio de contratas ferroviarias moderno, de gran implantación, con elevadas prestaciones y con una clara vocación de permanencia, debe ser el convenio de referencia para todas las actividades complementarias y auxiliares a la explotación ferroviaria que surgirán durante el proceso de descentralización productiva que acompañará a la liberalización.

Tal objetivo genérico se concreta en una subida salarial que garantiza la ganancia de poder adquisitivo de los trabajadores, mediante subidas por encima de la inflación y con la garantía de cláusulas de revisión salarial y con la consecución de otros tres objetivos específicos plasmados en el nuevo convenio:

Una nueva clasificación profesional que surgirá durante la vigencia de este convenio que logre modernizar y adaptar las empresas a las nuevas realidades y actividades del sector y que a su vez satisfaga las expectativas profesionales y retributivas de los trabajadores.

Dotar de normas que garanticen la igualdad y medidas para conciliar la vida laboral y familiar, introduciendo criterios y cláusulas concretas que tengan en cuenta las necesidades familiares, especialmente las relacionadas con una mayor flexibilización de horarios y jornadas, permisos y excedencias.

Mejora de las condiciones laborales, atendiendo especialmente a aquellos sectores que están más desprotegidos: temporales, trabajadores a tiempo parcial, a turnos, inmigrantes, mayores de edad; sin olvidarnos de otras materias como la salud laboral, dando continuidad en materia preventiva en los centros objetos de cambio de contrata mediante la coordinación con las empresas principales.

Esperamos que el conjunto de las materias contenidas en el convenio no solo sea de interés sino también un instrumento útil y manejable, perdurable y eficaz para los trabajadores y trabajadoras de Contratas Ferroviarias.

Durante su redacción hemos incluidos precisiones, sentencias y notas aclaratorias esperando sinceramente que hayamos cumplido con nuestro compromiso de acercar y explicar a los trabajadores la realidad que les afecta y la postura que a UGT como sindicato nos merece.

Jacinto Moyano Rubio
*Secretario Federal Sector Ferroviario
Y Servicios Turísticos*

Olegario Lora Vázquez
*Permanente Estatal Sector Ferroviario
Y Servicios Turísticos*



TÍTULO I

CAPÍTULO I.-CONDICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO TERRITORIAL.

Las normas del presente convenio afectan a la totalidad del territorio del Estado Español.

1

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO FUNCIONAL.

Este Convenio regulará las relaciones laborales entre las empresas y los trabajadores de contratos de servicios ferroviarios de los distintos sectores de Desinfección, Desinsectación y Desratización; de Limpiezas (de trenes, estaciones, dormitorios, oficinas, vías, fosos y adecentamientos y demás dependencias); de Removido de Mercancías (Carga y Descarga) y en el de Despachos Centrales.

2

Con motivo de la entrada en vigor de la Ley 39/2003, de 17 de noviembre, del Sector Ferroviario y el cambio de denominación de la entidad pública empresarial RENFE por Administrador de Infraestructuras Ferroviarias e igualmente la creación de la entidad pública empresarial RENFE-Operadora, se entiende por contrata de servicios ferroviarios el vínculo que surge de la concesión de servicios entre las entidades públicas empresariales Administrador de Infraestructuras Ferroviarias y RENFE-Operadora, así como cualquier otra entidad ferroviaria, como concedente, y una o varias empresas como concesionarios, para ejecutar el concesionario unos servicios o actividades que, mediante contrato firme y por un tiempo determinado, las entidades ferroviarias no quieran realizar directamente por sí mismas

3

ARTÍCULO 3. - APLICACIÓN.

El presente convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el BOE, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2005, con excepción de aquellas materias en que se pacten una vigencia diferente.

4

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

5

**La eficacia retroactiva de la subida salarial fijada en convenio alcanza también a quienes en el momento de producirse ya no son trabajadores de la empresa.
Así el Tribunal Supremo ha considerado discriminatorio excluir de los efectos retroactivos del convenio a los trabajadores que antes de su firma habían extinguido su relación laboral.**

ARTÍCULO 4. - VIGENCIA.

El tiempo de vigencia de este convenio será de 3 años finalizando, por tanto, el 31 de diciembre de 2007, con excepción de aquellas materias en que se pacte una vigencia diferente.

6

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 obligaciones, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo. De no mediar dicha denuncia del convenio se entenderá prorrogado por igual plazo de vigencia, necesariamente, sin modificación de las condiciones pactadas.

7

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.

8

CAPITULO II.-COMISIÓN PARITARIA

ARTÍCULO 7. - COMPOSICIÓN COMISIÓN PARITARIA

composición	La comisión paritaria estará formada por ocho miembros, de los que cuatro corresponderán a la representación Sindical y cuatro a la representación de la Asociación Empresarial, ambas firmantes del Convenio Colectivo. Para la constitución válida de la misma, y la eficacia de sus acuerdos, habrán de concurrir un mínimo de tres integrantes de cada una de las representaciones que componen la Comisión Paritaria. Cada representación podrá tener un asesor, con voz pero sin voto.	9
secretario	De entre los miembros de las dos representaciones se nombrará un Secretario 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. De igual modo tendrá como funciones las previstas en el articulado del presente Convenio Colectivo.	10
reuniones	La Comisión Paritaria se reunirá a solicitud, por escrito, de cualquiera de las representaciones, dirigido al secretario 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. No obstante en los conflictos colectivos que deriven en convocatoria de huelga, deberá reunirse en un plazo máximo de 48 horas. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptaran por unanimidad entre las dos partes, sin perjuicio de los quórum particulares que cada representación quiera imponerse a sí misma.	11 12

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 Paritaria 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 superarse los diez días, computándose éstos desde aquel en que se tuvo conocimiento por las partes integrantes de la Comisión Paritaria. c) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado. d) La de llevar el control y registro de los acuerdos que alcancen las empresas y la representación de los trabajadores 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 remitirse a la Comisión Paritaria para su control y registro, dentro de los diez días hábiles siguientes a su firma. El Secretario de la Comisión Paritaria llevará un Libro Registro de estas actas en el que anotará la fecha de recepción, número de entrada, Empresa afectada y número de trabajadores, así como Sindicatos	13 14
--	---	----------

intervinientes, en su caso. Recibirá para ello un ejemplar del acta suscrita, con copia que devolverá sellada acreditando así la recepción. Dicha acta quedará depositada en la Secretaria bajo su custodia.

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

e) La de estudiar la clasificación profesional que corresponda a nuevas funciones que se den dentro del sector. Para ello se operará del siguiente modo: desde que tengan conocimiento fehaciente los sindicatos o asociaciones empresariales firmantes del presente Convenio Colectivo de que se realizan tales funciones la Comisión Paritaria se reunirá en el plazo de un mes a requerimiento de cualquiera de las partes. El plazo de estudio será de un máximo de dos meses, transcurrido el cual, se emitirá un informe de asignación de categoría profesional y/o grupo profesional para las funciones encomendadas a estudio y que será preceptivo para todas las partes implicadas, formando parte del cuerpo normativo del presente Convenio Colectivo en el apartado que la Comisión Paritaria determine.

15

f) Velará para evitar la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Podrá ser consultada y deberá emitir informes acerca de las cuestiones que pudieran suscitarse sobre estas materias.

g) De igual modo tendrá como funciones las previstas en el articulado del presente Convenio Colectivo.

h) Cualquier otra que las leyes le otorguen.

CAPÍTULO III.- SUBROGACIÓN

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 o centros de trabajo afectados por la sucesión de contratas, subrogándose en los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral existente siempre que los mencionados trabajadores hayan realizado su actividad en dicho centro al menos durante los cuatro meses anteriores a la finalización de la contrata. Los trabajadores que en el momento del cambio de la titularidad tuvieran suspendido su contrato de trabajo por excedencia, vacaciones o cualquier otra causa, pasarán a estar adscritos a la empresa contratista entrante siempre que los mencionados trabajadores hayan realizado su actividad en dicho centro al menos durante los cuatro meses anteriores a la finalización de la contrata, computándose a éstos efectos el periodo que haya permanecido en IT, excedencia, vacaciones o cualquiera de las situaciones que produzca la suspensión del contrato de trabajo. De la misma manera quedarán adscritos a la plantilla de la empresa contratista entrante los trabajadores contratados para sustituir al personal que se encuentre en alguna de las situaciones previstas en el párrafo anterior y en tanto que su relación laboral se mantenga vigente y con independencia de la antigüedad en el Centro.

16

Adscripción
de la
plantilla

No obstante se excepcionan de tal adscripción:

excepciones

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

17

b) Trabajadores de la empresa saliente que hayan sido trasladados o desplazados 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. En el caso de traslado por aplicación de lo establecido en el artículo 61 del presente Convenio (maternidad) la mujer trasladada no será subrogada volviendo a su puesto de origen (cuando el mismo corresponda a otra contrata), debiendo ser subrogado el trabajador titular del puesto siempre que cumpla el resto de requisitos previstos en este artículo.

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 o centros de trabajo y a la empresa.

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

Acreditación
documental
de mejoras

2.- Todos los supuestos anteriormente 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.

18

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

La alegación por la empresa contratista saliente de mejoras o modificaciones de las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, que no resulten acreditadas mediante copia literal del Acta, que recoja dichas mejoras o modificaciones depositada con carácter previo en el Registro de la Comisión Paritaria, carecerán de eficacia para obligar a la empresa contratista entrante.

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

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

Entrega
documentación
a sindicatos

3 - Desde el momento en que se tenga notificación formal de la adjudicación del servicio a otra Empresa, la Empresa saliente pondrá a disposición de los Sindicatos más representativos en el centro de trabajo afectado y en caso de no haber afiliación, a los Sindicatos firmantes del Convenio, la documentación que, referente a la plantilla de la Empresa, va a ser entregada a quien resulta ser la nueva contratista. En el plazo de diez días hábiles desde dicha puesta a disposición los sindicatos formularán las alegaciones que estimen pertinentes.

19

Documentación

4.- La Empresa contratista saliente hará entrega a la Empresa contratista entrante de la siguiente documentación:

20

a) Certificación actualizada del organismo competente de estar al corriente de pago de cuotas a la Seguridad Social o en su caso resguardo acreditativo de haberlo solicitado.

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

c) Fotocopia de los boletines de TC 2 de cotización a la Seguridad Social correspondientes a los cuatro últimos meses.

d) Relación de personal afectado con las siguientes especificaciones:

1).-Nombre y apellidos.

2).-Número del DNI y letra del N.I.F

3).-Domicilio del trabajador.

4).-Antigüedad en la Empresa.

5).-Modalidad del contrato, determinando la situación en que se encuentra la relación laboral.

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

7).-Percepciones anuales del trabajador por todos los conceptos.

8).-Número de afiliación a la Seguridad Social.

9).-Estado civil y número de hijos a su cargo.

10).-Calendario de vacaciones especificado por trabajadores y referente al año.

11).- Fotocopia del contrato cuando exista.

12).- Condiciones "ad personam".

13).- Situación de disfrute días de Permiso Convenio.

14).- Información sobre la situación derivada de la protección a la maternidad.

e) Documentación relativa a materia de prevención de riesgos laborales de los centros objeto de subrogación.

Liquidación
de haberes

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

21

Copia de dicho documento será entregada a los sindicatos más representativos del centro de trabajo afectado o en caso de no haber afiliación, a los sindicatos firmantes del Convenio.

22

La Empresa saliente liquidará las partes proporcionales correspondientes a las pagas extras y los abonos pendientes de abono en un documento que en ningún caso se le denominará finiquito y que no tendrá efectos liberatorios con independencia de lo que en él se mencione.

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 período vacacional anual que deberá incluir en todo caso la parte proporcional de la paga de beneficios correspondiente al período de la titularidad del contrato.

23

La Empresa que tenga la adjudicación de la contrata en el momento del disfrute de las vacaciones, asumirá el pago de la cotización a la Seguridad Social, del período disfrutado. Asimismo no podrá aminorarse la base de cotización por las cantidades deducidas de las vacaciones.

24

En ningún caso el período 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.

El acto de subrogación se realizará obligatoriamente, una vez conocido fehacientemente la adjudicación del servicio y antes de haberse comenzado el inicio del mismo.

**SINDICATO NACIONAL
FERROVIARIO
U.G.T.**



**FERROVIARIOS, CON
LA FUERZA DE NUESTRA
UNION VENCEREMOS**

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 trabajadores.

25

Las órdenes e instrucciones del empleador han de estar dentro de sus atribuciones y en consonancia con la legalidad, sin que puedan exceder de los límites marcados por su derecho a introducir alteraciones en las condiciones de trabajo que no impliquen variaciones sustanciales (TCT 13.4.89)

En materia de órdenes de trabajo el trabajador no puede erigirse en definidor de sus propias obligaciones, sino que , en tal materia lo primero es cumplir la orden emanada del empresario, pudiendo, después reclamar si a ello hubiera lugar(TCT6.5.83).

Excepciones (el trabajador puede desobedecer una orden) :

- Cuando lo ordenado es manifiesta y abiertamente ilegal (TS 15.3.91)
- Cuando lo ordenado supone vejación para el trabajador(TS 10.4.90)
- Cuando la ejecución de lo ordenado comporta un riesgo inminente para el trabajador (TCT 4.10.83)
- Cuando es claramente infundada desde el punto de vista técnico y su ejecución puede llevar a un resultado dañoso y atenta contra el prestigio y competencia profesional del trabajador(TS 27.5.50)
- Cuando es extralaboral

Por ejemplo, no constituyen falta de indisciplina o desobediencia : la negativa a cumplir la orden de interrumpir el disfrute de las vacaciones (TSJ Cataluña 20-12-91); a firmar un contrato en blanco (TSJ Baleares 19-4-91); la que se produce como reacción a una extralimitación empresarial (TS 16-3-91) o la negativa a realizar un desplazamiento urgente (TSJ Galicia 1-10-93) .

Tampoco constituye indisciplina o desobediencia el solicitar las órdenes por escrito (TSJ Madrid 20-10-95), ni la negativa a prestar servicios fuera de la jornada laboral (TSJ C. Valenciana 3-12-96) o la negativa a realizar horas extraordinarias (TSJ Murcia 8-10-91)

En este sentido los representantes de los trabajadores 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.

26

La modificación sustancial de las condiciones de trabajo (horario, jornada, trabajo a turnos, sistema de trabajo y rendimiento, funciones) impuestas unilateralmente por el empresario constituye una infracción laboral grave(art. 7 y 40 LISOS)

El trabajador afectado por la modificación que esté disconforme , puede optar por impugnar aquella ante el Juzgado de lo Social en el plazo de 20 días hábiles siguientes a la notificación de la decisión empresarial o por la rescisión del contrato (20 días por año).

Pero para que opere esta causa de extinción , es preciso que la situación originada por la modificación sea depresiva o vejatoria para el trabajador , y el incumplimiento contractual grave , lo que no ocurre cuando no hay un probado perjuicio o cuando la alteración ocasiona una simple incomodidad (TCT 24.2.84)

ARTICULO 11. – INGRESO

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre contratación y a las especiales para los trabajadores mayores de cuarenta y cinco años, discapacitados, etc.

- CAUSAS DE NULIDAD

Se entienden nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contienen discriminaciones desfavorables por razón de edad, o cuando contienen discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones , jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, condición social, etc. (art. 17.1 ET)

Establecer condiciones de trabajo inferiores a las reconocidas legalmente o por convenio colectivo constituye una infracción grave (arts. 7 y 40 LISOS)

- NULIDAD PARCIAL

Si la cláusula de temporalidad pactada en el contrato resulta nula, el contrato se entiende celebrado por tiempo indefinido , siendo válido en lo restante. (TCT 5.6.84). En el ámbito de Contratas Ferroviarias suele resultar nulo la cláusula de temporalidad de los contratos de obra y servicio.

El trabajador no puede disponer validamente , antes o después de su adquisición , de los derechos que tiene reconocido por disposiciones legales o por convenio colectivo (art. 3 ET).

Prioridad
ingreso

Prioritariamente y a nivel provincial se considerara la utilidad de aquellos trabajadores en desempleo que procedan del sector, dada su experiencia en el mismo.

27

Los trabajadores tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo y de acuerdo con su categoría profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores, a la formación profesional en el trabajo, a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, por edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud laboral; al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad y al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

28

No toda desigualdad constituye discriminación. La desigualdad debe de estar provista de una justificación objetiva y razonable, y la existencia de ésta debe apreciarse en relación de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad perseguida(TCo 28.2.94)
Los trabajadores tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad , comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual (art. 4.2 e ET)

ARTÍCULO 12. - PERÍODO DE PRUEBA

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

29

No estarán sometidos a un nuevo periodo de prueba, aquellos trabajadores, que se han contratado para ocupar un puesto de trabajo análogo al que hubiesen ocupado anteriormente en la misma empresa.

30

El principio de libre resolución durante el periodo del transcurso del periodo de prueba supone que existe libertad de desistimiento durante la misma, siendo irrelevante el motivo alegado para resolver, y no requiriendo ningún tipo de medio formalista (TS 6-4-84).
El desistimiento puede producirse en cualquier momento del transcurso del periodo de prueba, salvo que se haya pactado un mínimo de prueba, y sin necesidad de preaviso, salvo pacto en contrario, que, caso de existir y se omitiese, solo lleva consigo el abono de los salarios correspondientes al plazo de preaviso (TS 5-11-86). La resolución del contrato basado en el periodo de prueba, una vez finalizado éste, constituye un despido improcedente o nulo (TSJ Málaga 17-1-92)
El pacto de prueba es nulo cuando el trabajador haya ya realizado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo otro contrato y en consecuencia el cese del trabajador se considera despido improcedente (TSJ Asturias 12-7-02)

ARTÍCULO 13. -PLANTILLAS

Obligación
negociación
de plantillas

Las Empresas, y siempre que se produzca aumento ó disminución de la carga de trabajo, negociarán junto con la representación de los trabajadores, sindical o unitaria, las plantillas de los centros de trabajo afectados por dichas circunstancias.

31

Cuando dicha negociación no se efectúe por causa imputable a la Empresa, fehacientemente requerida para llevar a cabo la misma, sin que ésta haya atendido el requerimiento en un plazo prudencial de cinco días, ésta vendrá obligada a mantener el mismo número de trabajadores con contrato por tiempo indefinido hasta que dicha negociación se realice.

Cuando la causa sea imputable a la representación de los trabajadores, sindical o unitaria, fehacientemente requerida para llevar a cabo dicha negociación, sin que ésta haya atendido el requerimiento en un plazo prudencial de cinco 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 debiendo resolver en un plazo máximo de cinco días los conflictos que surjan en esta materia como consecuencia de las discrepancias habidas en la negociación.

32

No obstante, para los aumentos de ejecución inmediata, ambas representaciones, articularán los medios necesarios para garantizar el principio de equidad sin menoscabo de la ejecución inmediata del servicio encomendado.

Contratación
minusválidos

Con carácter nacional y conforme a lo dispuesto en la Ley 13/82, de 7 de Abril, en su redacción actual, las Empresas que empleen a un número de trabajadores igual o superior a 50, vendrán obligadas a que entre ellos al menos el 2% sean minusválidos.

33

ARTÍCULO 14. - VACANTES

Para la cobertura definitiva de las vacantes que se produzcan en las plantillas excepto las producidas como consecuencia de una jubilación especial a los 64 años o una jubilación parcial, la empresa comunicará a los trabajadores y a la representación de los trabajadores la iniciación del proceso de cobertura de las mismas, con la suficiente antelación y que atenderá a los siguientes criterios en la adjudicación,

34

Criterios
cobertura
vacantes

- a) En primer lugar tendrán preferencia a cubrir las vacantes los trabajadores con contrato indefinido a la fecha de inicio del proceso, con la misma jornada y categoría profesional del puesto a cubrir, que trabajen en otro turno pero en el mismo lugar de prestación de servicios en que se produce la misma.
- b) En segundo lugar tendrán preferencia los trabajadores con contrato indefinido a la fecha de inicio del proceso, con la misma jornada y categoría profesional del puesto a cubrir, que trabajen en distinto lugar de prestación de servicios al de la vacante, pero dentro del marco del contrato de prestación de servicios existente entre la empresa de contratas y la entidad ferroviaria contratante.
- c) Cuando para una misma vacante existan dos o más peticiones y exista una igualdad a la hora de aplicar los criterios arriba citados, el otorgamiento o la petición formulada se realizará conforme a la antigüedad de la petición.

Derecho
preferente
víctima
violencia de
género

Lo expuesto en los párrafos precedentes es sin perjuicio de lo establecido en la Ley para la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo que venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, en este caso tendrá un derecho preferente cuando la empresa tenga vacante en cualquier otro centro de trabajo.

35

En todo caso la empresa solicitará informe de la representación de los trabajadores.

ARTÍCULO 15.- ASCENSOS

Cuando se origine una vacante de categoría superior, la misma se cubrirá, teniendo en cuenta la formación, experiencia y antigüedad del trabajador, en igualdad de condiciones, y por el personal del censo de la empresa que integre la categoría inferior, procediéndose según las normas siguientes:

Concurso-
oposición

Las vacantes se cubrirán por concurso oposición 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 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.

36

criterios

En todo caso se dará a la formación un valor del 15 por ciento, a la experiencia demostrada un valor del 20 por ciento y a la antigüedad un valor del 15 por ciento, sobre el total.

37

Con una antelación al menos de un mes se hará pública la convocatoria, bases y pruebas para la adjudicación de las vacantes.

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

Quedan excluidos de la aplicación de este artículo los cargos de libre designación de la empresa por entenderse que los mismos son cargos de confianza, considerando como tales, el personal directivo, inspectores pagadores, jefes de dependencia y jefes de equipo.

38

El derecho del trabajador a adquirir la superior categoría puede pugnar con el interés de terceros trabajadores a que se aplique el sistema de ascenso establecido en el convenio colectivo, de tal forma que si existe un procedimiento de ascenso establecido en convenio colectivo no es posible ascender a la categoría superior mediante el simple ejercicio de funciones propias de la misma(TS 20.7.92)

ARTICULO 16.- CONVERSION DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN A TIEMPO COMPLETO Y VICEVERSA.

La conversión de un trabajo a tiempo parcial en un trabajo a tiempo completo o viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o consecuencia de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en la letra a del apartado 1 del artículo 41 del E.T. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52 del E.T., puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

39

Información
existencia
de puestos

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la contrata sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, una vez cumplido lo establecido en el artículo 14 o en su caso el artículo 15 del presente Convenio de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo parcial en trabajo a tiempo completo y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo a los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con el procedimiento siguiente:

40

Criterios

- a) Cuando se produzca una vacante de un puesto de trabajo a jornada completa o a jornada parcial, y una vez que exista constancia de que no hay peticiones para cubrirla mediante el procedimiento del artículo 14, ésta se cubrirá por la persona que haya realizado la petición de convertir su contrato de trabajo de tiempo parcial a tiempo completo o viceversa para el incremento del tiempo de trabajo con una mayor antigüedad reconocida en el recibo de salarios.
- b) Los trabajadores que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el apartado precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la contrata correspondiente a su misma categoría con el requisito de haber permanecido al menos tres años en la jornada.

41

Las solicitudes a que se refieren los párrafos anteriores deberán ser tomadas en consideración, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada

ARTICULO 17. - TRASLADOS

Ningún trabajador podrá ser trasladado 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).

Ningún trabajador podrá ser trasladado de su Centro de Trabajo, por tiempo superior a un mes dentro de la misma provincia.

42

Cuando sea necesario producir algún traslado, solo podrán quedar afectados los trabajadores cuya categoría profesional sea acorde con las funciones a desempeñar en el nuevo puesto.

Criterios

La designación del trabajador concreto deberá respetar, por ese orden, los criterios de antigüedad, responsabilidades familiares y proximidad del domicilio del trabajador al nuevo centro.

43

De tal forma que, a igualdad de categoría será cambiado el trabajador más moderno; a igualdad de antigüedad el que no tenga responsabilidades familiares; y a igualdad de responsabilidades familiares el que tenga el domicilio más próximo al nuevo centro de trabajo.

Carácter
rotatorio

Y cuando sea necesario más de un traslado tendrá carácter rotativo entre toda la plantilla de la misma categoría del centro de Trabajo afectado, respetándose durante ese mes las condiciones de trabajo que viniera disfrutando, y se avisará al trabajador y a la representación sindical, por escrito, con setenta y dos horas de antelación.

44

ARTÍCULO 18. - CATEGORÍAS Y GRUPOS PROFESIONALES

Las definiciones de las categorías profesionales son las que figuran en el Anexo II de este Convenio. Las clasificaciones de personal establecidas en este convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías relacionadas.

El personal de plantilla quedará clasificado en los grupos siguientes:

Grupo A) Personal organizativo y administrativo:

Inspector Pagador.
Jefe de Servicio.
Inspector principal.
Jefe de Sección.
Jefe administrativo de primera.
Jefe administrativo de segunda.
Jefe de Dependencia.
Jefe de Negociado.
Jefe de Terminal.
Encargado General.
Jefe de tráfico general.
Conductor mecánico.
Oficial administrativo de primera.
Oficial administrativo de segunda.

Grupo B) Mandos intermedios.

Jefe de equipo.
Jefe de grupo.
Mecánico de primera.
Mecánico de segunda.
Oficial de oficio.
Conductor de primera.
Conductor de segunda.
Factor de Despachos centrales.
ATS.
Jefe de Tráfico de segunda.
Encargado de almacén.
Oficial de primera.
Oficial de segunda.
Jefe de tráfico de tercera.
Capataz.

Grupo C) Personal Obrero:

Especialista.
Auxiliar de almacén.
Cobrador.
Telefonista.
Almacenero.
Peón especializado.
Peón especialista de maniobras.
Limpiador.
Peón.
Ordenanza.

Las definiciones enumeradas en el Anexo II del presente Convenio no tienen carácter exhaustivo, por lo que dentro de una actividad, pueden serle atribuidas al trabajador cualquiera de aquéllas funciones complementarias y afines que no exijan conocimientos superiores a su categoría respectiva.

Cuando la categoría inicialmente atribuida al trabajador no resulte ajustada a los trabajos realizados desde el comienzo de la relación laboral, el afectado puede reclamar una clasificación profesional adecuada.

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

La realización de tareas de categoría superior de manera no constante sino limitada a determinados días supone que no sean aplicables las normas legales de ascenso cuyo presupuesto es la realización predominante, efectiva y continuada de los trabajos de categoría superior, tampoco resulta aplicable en este caso, la polivalencia funcional dado que la equiparación profesional se realiza, según esta norma, en virtud de las funciones que resulten prevalentes, es decir, las que ocupen la mayor parte del tiempo; sin embargo sí se tiene derecho a percibir el salario correspondiente al puesto de trabajo de categoría superior durante el tiempo que permanezca en el mismo (JS Zaragoza nº6, 28-2-01)

El presente artículo así como todas las referencias incorporadas al presente Convenio sobre categorías y grupos profesionales serán de plena aplicación hasta que la Mesa de Negociación Conjunta establecida en la Disposición Adicional Cuarta del presente Convenio concluya la nueva clasificación profesional del sector.

46

**Quando se encomienda al trabajador la realización de funciones inferiores a las que le corresponden, lo cual sólo es posible si hay necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva que así lo justifican , el empresario debe mantener la retribución de origen(art. 39.3 ET).
Quando la movilidad funcional es abusiva, injustificada, discriminatoria, vejatoria o perjudicial para el trabajador, éste puede reclamar contra la decisión empresarial, pudiendo incluso solicitar la resolución del contrato. En tal caso es el trabajador quien debe acreditar la existencia de alguna de las indicadas circunstancias para que pueda prosperar su reclamación (art.50 ET)**

ARTICULO 19. – EXCEDENCIAS

A.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA CON DERECHO A RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO

El trabajador 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. Esta excedencia tendrá una duración mínima de un año y máxima de dos años.

prorroga

Esta excedencia, solo podrá prorrogarse por una sola vez a instancia del trabajador siempre que lo notifique de forma fehaciente a la empresa, con al menos un mes de antelación a la fecha de finalización del periodo de excedencia que está disfrutando.

47

duración

Terminada la excedencia de duración de hasta dos años y siempre que lo solicite con un mes de antelación a la fecha de terminación de la situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a reincorporarse en la contrata, estando ésta obligada a la readmisión del trabajador afectado en un plazo máximo de quince días en un puesto igual o similar al de la categoría que venía desempeñando.

48

B.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA CON DERECHO PREFERENTE DE REINGRESO

Terminada la excedencia voluntaria contemplada en el apartado anterior, el trabajador podrá prorrogar su situación de excedencia hasta los cinco años conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador deberá solicitar la reincorporación a la empresa con un mes de antelación a la fecha de terminación de la situación de excedencia voluntaria.

C.- NORMAS GENERALES

Salvo pacto en contrario no procederá la reincorporación del trabajador en situación de excedencia hasta que no se haya agotado íntegramente el periodo inicial de excedencia voluntaria solicitado o en su caso el de la prorroga acordada.

49

Hasta que no hayan transcurridos dos años desde su incorporación a la empresa al término de la excedencia no podrá ser ejercitado otra vez dicho derecho por el mismo trabajador.

**En el caso de excedencia voluntaria con derecho a reingreso cuando exista una vacante, si ha solicitado la reincorporación en el plazo previsto, la suspensión del contrato se mantiene indefinidamente hasta que no se produzca la vacante.(TCT 12.12.84)
El trabajador que reclame judicialmente solicitando el reingreso debe acreditar que pidió la excedencia, que esta le fue concedida y que en plazo pidió la reincorporación. Al empresario le corresponde acreditar que no hay vacante (TSJ Castilla- La Mancha 28.5.97).
El trabajador con contrato temporal tiene el mismo derecho a acceder a esta excedencia que el trabajador fijo (TSJ Castilla – La Mancha 23.11.99)
Si durante la situación de excedencia se produce un cambio en la titularidad de la empresa el nuevo empresario queda subrogado en las obligaciones del anterior respecto del trabajador excedente.**

LA UCA

COLUMNA Y BASE
DE LA VICTORIA

TITULO III .- TIEMPO DE TRABAJO, VACACIONES Y DESCANSOS

ARTICULO 20. - JORNADA

La jornada laboral ordinaria será de 1568 horas anuales efectivas a razón de 7 horas diarias y de 35 horas semanales.

50

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

Trabajo
efectivo

La jornada anual de trabajo efectivo, es el resultado de restar al año natural los descansos semanales correspondientes, los 31 días de vacaciones anuales y los 14 festivos anuales.

51

coefic.
jornada
parcial

Para la determinación del coeficiente de proporción de jornada en los contratos de trabajo celebrados a tiempo parcial se seguirán las siguientes reglas:

52

- a) Cuando se preste servicio a razón de cinco días de trabajo efectivo y dos de descanso se aplicará la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Horas-Semana contratadas}}{35} \times 100 = \text{Coeficiente de proporción}$$

- b) Cuando se preste servicio en determinados días a la semana y con independencia de que sea sábado, domingo o festivo se aplicará la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Horas-Año o proyección anual de las horas anuales si contrato es inferior al año}}{1568} \times 100 = \text{Coef. Propr.}$$

Tiempo de
pausa

Dentro de la jornada diaria existirá una pausa de treinta minutos, para todas las jornadas iguales o superiores a 5 horas diarias. En el caso de jornadas de menos de 5 horas y superiores a 3 dicha pausa será de 15 minutos, teniendo la consideración de trabajo efectivo. Este tiempo de pausa podrá ser superior a los citados, sin que en ningún caso pueda superar la hora total de duración. En estas últimas circunstancias, el tiempo que exceda de los primeros 30 minutos o de los primeros quince minutos, según la duración de la jornada diaria, no se computará como tiempo de trabajo efectivo.

53

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

Desplaz.
dentro
jornada

En los trabajos que se realicen en estaciones, cuando el trayecto empleado en el regreso desde la última estación en la que preste sus servicios hasta la estación de origen, exceda de veinte kilómetros, el tiempo empleado en el citado exceso se computará como de trabajo efectivo.

54

Tiempo
parcial

La prestación del servicio en modalidades de tiempo parcial no originará diferencias respecto a los demás trabajadores en lo referente al tiempo de descanso semanal, vacaciones y días de permiso convenio respecto a los trabajadores a tiempo completo, excepto aquellas diferencias reguladas en el presente texto.

55

Protección
violencia
de género

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación de trabajo que se utilicen en la empresa

56

ARTICULO 21. – PERMISOS CONVENIO

días Se establecen cuatro días de permiso convenio para aquellos trabajadores, que presten sus servicios 4 días o más a la semana y 2 días para el resto de los casos, teniendo que realizar como jornada semanal y diaria la resultante de aplicar estos días. 57

El disfrute de los citados días no afectará a la jornada establecida en computo anual debiendo el beneficiario de los mismos recuperarlos para que la jornada anual pactada sea realizada en su integridad.

El disfrute de estos días no ocasionará merma económica de ningún concepto salarial ni extrasalarial.

solicitud La solicitud de los días de convenio se realizará por escrito con 72 horas de antelación, como mínimo, a la fecha de su disfrute, dándose copia de las solicitudes a la Empresa y a la representación unitaria de los trabajadores. El disfrute se concederá por orden de recepción de solicitudes, no pudiendo coincidir más de 2 trabajadores simultáneamente por turno de trabajo en los centros de más de diez trabajadores. En los centros con menos de diez trabajadores por turno de trabajo, los días de convenio no podrán disfrutarse simultáneamente por dos o más trabajadores. 58

Las Empresas y la representación de los trabajadores, unitaria o sindical, podrán ampliar los días de permiso convenio que se regirán en su disfrute por las reglas establecidas en los párrafos anteriores, salvo acuerdo en contrario.

Subrogaciones Las Empresas, en ningún caso, procederán a liquidar los días de convenio, cuando en el año natural resulten adjudicatarias de un mismo contrato dos o más Empresas. Es decir, los trabajadores disfrutarán los días de convenio anuales que estén establecidos en el centro de trabajo, con los requisitos establecidos en el presente artículo, en el periodo que lo soliciten con independencia de si realizaron el exceso de jornada en una u otra Empresa. 59

ARTÍCULO 22. -DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN

días Se establece para los trabajadores adscritos al turno de noche siempre que se preste servicio a jornada completa o en la modalidad de jornada parcial con 4 días o mas de prestación de servicios a la semana 2 (dos) días de libre disposición. 60

Trabajadores a El mismo derecho corresponderá, a los trabajadores que estén a régimen de turnos rotativos de mañana, tarde y noche, durante al menos seis meses al año 61

solicitud La solicitud de estos días se realizará por escrito con 72 horas de antelación, como mínimo, a la fecha de su disfrute, dándose copia de la misma a la Empresa y a la representación unitaria de los trabajadores. El disfrute se concederá por orden de recepción de solicitudes, no pudiendo coincidir más de 2 trabajadores simultáneamente por turno de trabajo en los centros de más de diez trabajadores. En los centros con menos de diez trabajadores por turno de trabajo, estos días no podrán disfrutarse simultáneamente por dos o más trabajadores. 62

El disfrute de estos días no ocasionara merma económica de ningún concepto salarial ni extrasalarial.

ARTÍCULO 23. - CALENDARIO LABORAL

Las Empresas y la representación unitaria, y en su defecto la sindical, negociarán en función de la distribución de las cargas de trabajo el calendario laboral, así como sus modificaciones, en el que constarán con carácter general el horario de trabajo diario, la jornada en la distribución que se pacte, los días festivos y descansos semanales. Dicho calendario se concretará mediante la elaboración de los gráficos correspondientes. 63

Se considera nula la imposición unilateral por parte de la empresa y sin previa negociación con el delegado de personal, una modificación del calendario consistente en cambiar el horario y el régimen de jornada. (TSJ Murcia 8-04-02)

ARTICULO 24.- FESTIVOS

Se garantizará a los trabajadores el disfrute de los catorce días festivos, que tendrán carácter retribuido y no recuperable. En todo caso el disfrute de los mismos tendrá carácter rotatorio entre todos los trabajadores del centro. 64

En caso de coincidir el festivo con algún día de descanso grafiado o de vacaciones se compensara con otro día durante el mes en curso.

ARTICULO 25. - VACACIONES

Días	Todos los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a disfrutar, cada año completo de servicio activo, una vacación retribuida de 31 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.	65
	<i>El disfrute de las vacaciones es el ejercicio por el trabajador de su derecho a las mismas. El derecho a las vacaciones caduca al terminar el año. Por ello, su disfrute debe llevarse a cabo en el año natural en que se devenguen, sin que quepa su posterior reclamación(TCT 10.4.86)</i>	
	Se garantizará que el disfrute del periodo vacacional nunca comenzará en festivo o descansos grafiados.	
	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 representantes de los trabajadores; 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.	66
calendario	El calendario de vacaciones para cada centro de trabajo se negociará entre la Empresa y la representación unitaria y en su defecto sindical, de los trabajadores, dentro del último trimestre del año anterior a aquel al que corresponda su disfrute.	67
	<i>Todo trabajador tiene derecho a conocer con 2 meses de antelación la fecha de comienzo del disfrute de su periodo de vacaciones. La falta de comunicación con la suficiente antelación faculta al trabajador para reclamar los perjuicios acreditados (TCT 23.1.87)</i>	
	El calendario de vacaciones sólo podrá modificarse mediante pacto entre la Empresa y el trabajador, a petición expresa y motivada de cualquiera de ellos.	
	<i>La fijación del periodo de vacaciones no puede ser adoptada ni modificada unilateralmente por el empresario(TCT 13.6.85)</i>	
rotación	En caso de no existir acuerdo colectivo, cuando las cargas de trabajo sean uniformes, el disfrute de las vacaciones se establecerá por turno rotativo entre los trabajadores.	68
Interrupción en caso de I.T	En caso de que algún trabajador antes, o una vez iniciado su periodo de vacaciones, se encuentre en situación de baja por IT derivada accidente de duración superior a once días, tras el alta se procederá a un nuevo señalamiento de periodo de disfrute antes de finalizar el año natural al que correspondan las vacaciones pendientes, siempre y cuando en los últimos doce meses anteriores haya estado trabajando efectivamente al menos, seis de ellos..	69
Interrupción en caso de maternidad	La situación de descanso por maternidad o riesgo por embarazo interrumpirá el periodo vacacional, tanto si se produce con anterioridad al inicio del mismo o si se produce una vez comenzado dicho periodo, la empresa y el trabajador pactarán la nueva fecha de vacaciones siempre que la incorporación se produzca antes de finalizar el año natural al que correspondan las vacaciones pendientes.	70
	<i>Hay dos sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, una que otorga el derecho a dar un nuevo periodo de vacaciones a los trabajadores/as que se encuentren de baja (cualquier tipo de baja) ,y a otra que otorga a una trabajadora a poder disfrutar de sus vacaciones en un periodo distinto de su permiso de maternidad (incluso aunque este se produzca fuera del año natural).</i>	

Estas sentencias son contrarias a la jurisprudencia española y a la normativa interna- convenio colectivo, pero teniendo en cuenta que las sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, son de obligado cumplimiento en todos los países comunitarios , habrá que estar atentos a cuantas sentencias se dicten en esta materia a partir de ahora.

ARTÍCULO 26. - DESCANSO SEMANAL

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.

71

Supresión de
descansos

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. Cuando esta circunstancia se produzca para más de un día tendrá carácter rotatorio entre el personal del turno afectado del centro de trabajo. . En ningún caso esta situación podrá afectar a una misma persona más de 2 veces al año, hasta que no hayan rotado todos los trabajadores.

72

ARTÍCULO 27. - LICENCIAS RETRIBUIDAS

Los trabajadores 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:

73

Los permisos retribuidos originan cuando se produce un suceso determinado que imposibilita asistir al trabajo, por tanto están ligados al momento en que se produce este hecho, coincida o no con la jornada de trabajo. Aunque si en determinados supuestos p.e. enfermedad grave éstas se prolongan durante más de dos días puede concluirse que no es forzoso que coincida el disfrute del permiso con el inicio del hecho que lo causa (TSJ Aragón 21-11-02, Rec 1142/02)

Si se cumplen los requisitos - existencia legal o convencional de causa, preaviso y justificación – la ausencia del trabajo es lícita, debe ser retribuida y el empresario no puede negarse a su concesión.

La denegación injustificada de un permiso o licencia puede dar lugar a una indemnización de daños y perjuicios si estos se prueban (TSJ Galicia 6-11-97, Rec 3628/97)

Se pide que el preaviso se haga con una antelación razonable, por cualquier medio de comunicación y que la justificación se aporte tan pronto como sea posible, dedicando los días al fin que justifica la ausencia, por lo que debe haber proximidad entre el preaviso y la causa (TSJ Málaga 26-7-01, Rec 1047/01)

a) 15 días naturales en caso de matrimonio, que solicitándolo con dos meses de antelación podrán unirse al periodo vacacional.

b) 4 días en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo/a, ampliable a 2 días más para el padre en caso de nacimiento si el parto fuera por cesárea.

Por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tienen derecho a ausentarse del trabajo 1 hora diariamente.

Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario

c) 1 día por nacimiento de hermanos, sobrinos, nietos

d) 4 días por enfermedad grave, hospitalización o muerte del cónyuge, hijos/as.

e) 3 días naturales por enfermedad grave, hospitalización, o muerte de padres, hermanos.

f) 2 días naturales por enfermedad grave, hospitalización, o muerte de abuelos, nietos y sobrinos.

g) 1 día natural por muerte o enfermedad grave de tíos.

El trabajador tiene derecho a un permiso por cada situación de pérdida de salud del pariente ,cualquiera que sea su duración y la causa que lo origine(TCT 29.8.83)

h) El día de la ceremonia de enlace matrimonial de padres, hijos, hermanos, nietos, tíos y sobrinos.

i) El día de la ceremonia de bautizos y comuniones de hijos, hermanos, nietos y sobrinos.

j) Para exámenes, el número de días necesarios para concurrir a ellos, cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

El permiso para acudir a exámenes no se circunscribe a las horas de examen sino que se extiende a la jornada completa y debe de hacerse abstracción de que coincide o no con la laboral (TSJ Cantabria 21.4.92)

k) Por el tiempo indispensable para cumplir con un deber de carácter público inexcusable.

***Comprende la intervención como testigo ante un tribunal cuando hubiese sido oportunamente citado al efecto (arts. 410 y 462 LECr y 292 LEC)
Y también la intervención como demandante ante la jurisdicción laboral (art. 101 LPL)***

l) 1 día laborable por traslado de domicilio.

m) Por el tiempo indispensable para asistencia a consulta médica

Se incluye también el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

n) Diez horas anuales para acompañar a visitas médicas a hijos menores de 8 años, o a familiares de primer grado, que tengan mermadas sus condiciones físicas o psíquicas y así resulte acreditado.

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

Los parientes comprendidos en estos supuestos son tanto los del propio trabajador (consanguinidad) como los de su cónyuge o pareja de hecho (afinidad).

El tribunal supremo establece que atendiendo al uso generalizado del lenguaje, no cabe negar la condición de cuñados a los cónyuges de los hermanos del trabajador a los efectos del permiso.

El vínculo de afinidad crea una relación recíproca o bilateral entre los afines, pudiendo sostenerse que la afinidad y la consanguinidad vinculan por igual a dos personas. Por lo tanto cuando se menciona a padres, hijos, hermanos, abuelos, sobrinos, nietos, tíos está referido tanto a los propios del trabajador/a como a los de su cónyuge o pareja de hecho.

Es extensible el derecho a los cónyuges separados legalmente, pero no a los divorciados (TSJ País Vasco 30-11-99)

Ampliación de días por desplazamiento

Los días de licencia, establecidos en los apartados b) y c), d) y e) podrán ampliarse en un día natural más, en caso de desplazamiento al efecto.

74

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

Los trabajadores a tiempo parcial y/o con contratos temporales gozaran de igual número de permisos retribuidos que los trabajadores a tiempo completo.

75

A los efectos de este artículo por hospitalización no se entenderá en ningún caso los ingresos o estancias hospitalarias derivados de maternidad

ARTICULO 28. - LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

Ampliación
días de
licencia

Los días de licencia retribuida por nacimiento de hijo, fallecimiento, enfermedad grave y hospitalización podrán ampliarse en un día más que se contabilizará como de licencia no retribuida.

76

Permiso por
maternidad

Aquellos trabajadores que antes de causar baja por maternidad/paternidad lo soliciten por escrito, podrán acogerse a un permiso no retribuido de hasta dos meses, que podrán acumular al permiso por maternidad/paternidad que vayan a disfrutar, al término de éste.

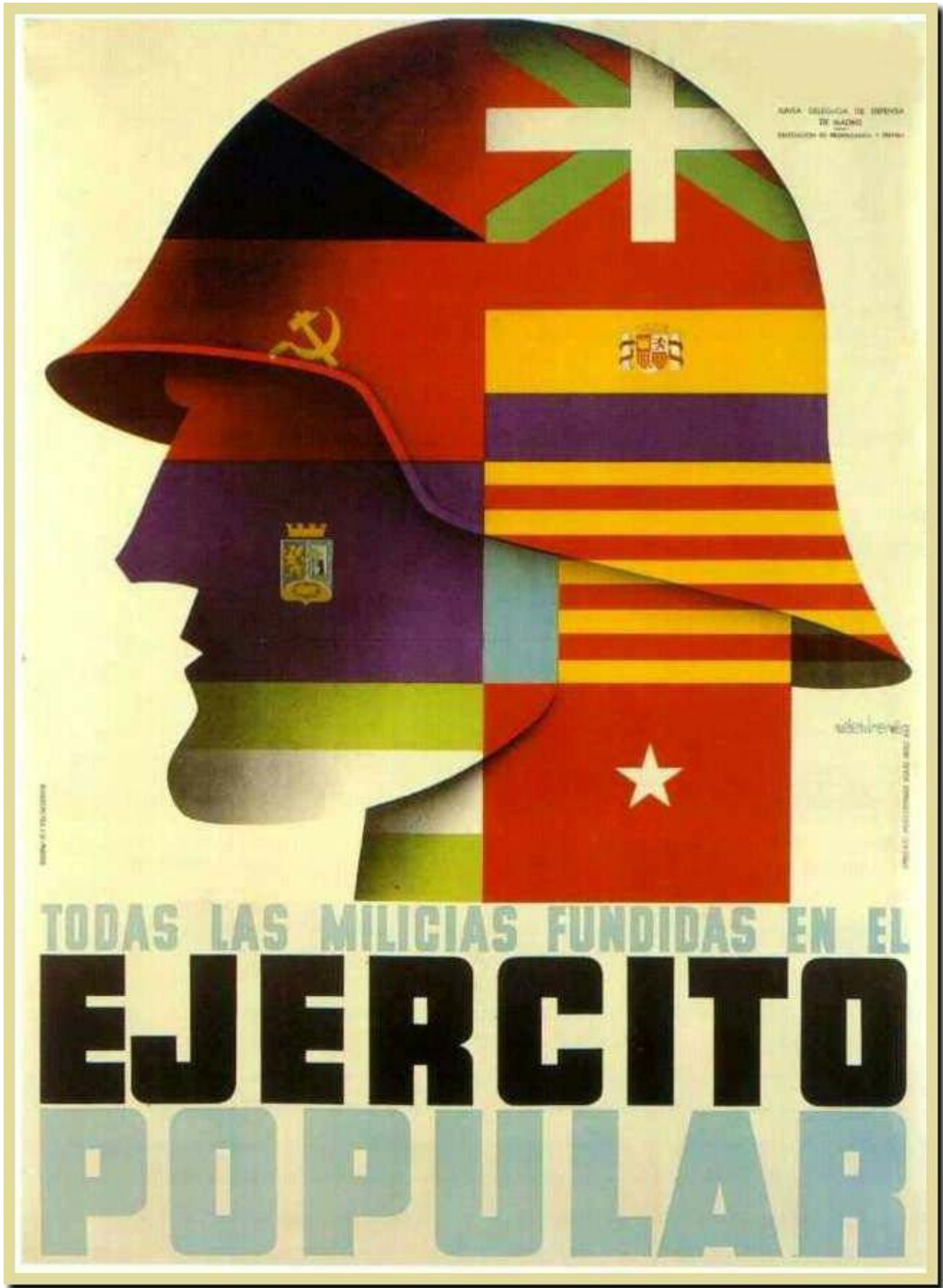
77

Darán derecho a licencias no retribuidas de un mes de duración los supuestos de adopción o acogimiento internacional y de quince días los de adopción o acogimiento nacional.

El trabajador podrá solicitar hasta un plazo máximo de tres meses de licencia no retribuida.

RESUMEN LICENCIAS				
MOTIVO	DURACION Desplaz.		AMPLIACION NO RETRIBUTIVA	OBSERVACION
Matrimonio				
-trabajador/a	15 días			La relación familiar se entiende por grado de consanguinidad o afinidad
- padres	1 día			
-hijos	1 día			
-hermanos	1 día			
-nietos	1 día			
-tios	1 día			
-sobrinos	1 día			
Nacimiento				
- hijos	4 días	1 día	1 día	La relación familiar se entiende por grado de consanguinidad o afinidad
cesárea	+ 2 días			
hospital.	+ 1 hora/día			
- hermanos	1 día	1 día		
- nietos	1 día	1 día		
- sobrinos	1 día	1 día		
Bautizos y Comuniones				
- hijos	1 día			La relación familiar se entiende por grado de consanguinidad o afinidad
- hermanos	1 día			
- nietos	1 día			
- sobrinos	1 día			
Enfermedad grave				
- cónyuge	4 días	1 día	1 día	La relación familiar se entiende por grado de consanguinidad o afinidad
- hijos	4 días	1 día	1 día	
- padres	3 días	1 día	1 día	
- hermanos	3 días	1 día	1 día	
- abuelos	2 días	2 días	1 día	
- nietos	2 días	2 días	1 día	
- sobrinos	2 días	2 días	1 día	
- tios	1 día	2 días	1 día	

MOTIVO	DURACION desplaz		AMPLIACION NO RETRIBUTIVA	OBSERVACION
Hospitalización				La relación familiar se entiende por grado de consanguinidad o afinidad
- cónyuge	4 días	1 día	1 día	
- hijos	4 días	1 día	1 día	
- padres	3 días	1 día	1 día	
- hermanos	3 días	1 día	1 día	
- abuelos	2 días	2 días	1 día	
- nietos	2 días	2 días	1 día	
- sobrinos	2 días	2 días	1 día	
Fallecimiento				La relación familiar se entiende por grado de consanguinidad o afinidad
- conyuge	4 días	1 día	1 día	
- hijos	4 días	1 día	1 día	
- padres	3 días	1 día	1 día	
- hermanos	3 días	1 día	1 día	
- abuelos	2 días	2 días	1 día	
- nietos	2 días	2 días	1 día	
- tíos	1 día	2 días	1 día	
Exámenes	Días necesarios			
Traslado domicilio	1 día			
Consulta médica	Tiempo indispensable			
Acompañamiento a médico	10 horas anuales			Hijo menor de 8 años o cuidado familiar
Deber carácter publico	Tiempo indispensable			



AVIA - SERVICIO DE IMPRESA
DE MADRID
DISTRIBUCION AL PUEBLO - 1937

AVIA - SERVICIO DE IMPRESA

AVIA - SERVICIO DE IMPRESA
DISTRIBUCION AL PUEBLO - 1937

TODAS LAS MILICIAS FUNDIDAS EN EL
EJERCITO
POPULAR

TÍTULO IV .-RETRIBUCIONES ECONÓMICAS.

CAPÍTULO I.-RETRIBUCIONES SALARIALES

ARTÍCULO 29. - 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.

78

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

79

- Para el año 2.006:

Incremento del 3 % de subida de todos los conceptos económicos del convenio, salvo los que vienen establecidos en los artículos correspondientes para todo el periodo de vigencia del mismo, siendo distribuido por la Comisión Económica

- Para el año 2.007:

Incremento del 3 % de subida de todos los conceptos económicos del convenio, salvo los que vienen establecidos en los artículos correspondientes para todo el periodo de vigencia del mismo, siendo distribuido por la Comisión Económica

La comisión económica se constituirá en el mes de enero de 2006 y 2007, una vez conocido el IPC real del año anterior y tendrá la misma composición que la comisión paritaria.

El pago del salario se hará puntualmente el último día hábil de cada mes. Y el recibo del salario se entregará como máximo el día 5.

80

El empresario no puede modificar unilateralmente el lugar de pago del salario (TCT 22.3.82). En principio, el pago ha de realizarse en el lugar de trabajo. No se necesita la firma que acredite la percepción del salario por el trabajador cuando tal abono se efectúa mediante transferencia bancaria(OM 27.12.94)

ARTÍCULO 30. - ANTIGÜEDAD.

Por cada cuatrienio vencido el trabajador 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.

81

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

ARTÍCULO 31. - PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, recibirán 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 largo de los doce meses de cada año, incluyendo una mensualidad del salario base, la prima mínima y 517,32 € para el año 2005 ; 573,16 € para el año 2006 y 631,97 € para el año 2007, respectivamente, para todos los trabajadores y sectores excepto el de desinfección que será de 453 € para el año 2005; 492 para el año 2006 y 531€ para el año 2007, respectivamente (las citadas cantidades, se abonarán íntegramente a todos los trabajadores con jornadas iguales o superiores a 3 horas 30 minutos diarios, 17,5 horas semanales o setenta horas mensuales, siempre y cuando la actividad se realice diariamente). En jornadas inferiores a las expuestas se abonarán proporcionalmente. Las cantidades anteriores se incrementarán, cuando proceda, de acuerdo a lo establecido en el artículo 40 del presente Convenio.

82

La paga de beneficios se devenga durante los doce meses del año, el abono de la misma se efectuará por la Empresa adjudicataria en el momento del devengo, de tal manera que se garantiza al trabajador la percepción de los doce meses de la citada paga.

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

83

de cada año. En este caso, cuando se produzca una liquidación de haberes, bien sea por cese o subrogación se abonará por la empresa adjudicataria durante el periodo de devengo la parte proporcional de la paga devengada.

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 devengada, 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.

84

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 la fecha 15 de diciembre de cada año, sin perjuicio, en cada caso, de aquellas condiciones más beneficiosas que con anterioridad hubieran sido pactadas.

85

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.

Las gratificaciones extraordinarias no se devengan durante el periodo de incapacidad temporal. Durante dicho periodo, el salario es sustituido por una prestación para cuyo cálculo se aplica un porcentaje sobre la base de cotización, en la que ya se computa la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias(TCT 19.4.85)

ARTÍCULO 32. - PLUS DE NOCTURNIDAD.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 06:00 horas.

a) El trabajo nocturno tendrá una retribución específica, de acuerdo a los valores establecidos en las tablas que figuran en el anexo 1 de este convenio, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

86

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 pasé 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.

87

Dicha remuneración se denominará compensación por cambio de turno.

En el caso de los trabajadores que incluya el horario nocturno y las horas trabajadas en el citado periodo nocturno sean superiores al ochenta por ciento de la jornada del trabajador en un mes, se abonará el plus de nocturnidad completo.

88

Los trabajadores nocturnos a los que se le reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tienen derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos.. Es decir, el cambio está vinculado a la existencia en la empresa de un puesto que no necesariamente ha de ser de igual categoría y la posibilidad se subordina a la existencia de un puesto.

ARTÍCULO 33. - HORAS EXTRAORDINARIAS.

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

89

Su retribución será bien cuantitativamente en dinero, bien por compensación por períodos de descanso, de acuerdo entre Empresa y trabajador.

La realización de horas extraordinarias por el trabajador es voluntaria.

Compensación
por cambio de
turno

PROCEDIMIENTO DE RECLAMACION

Para reclamar el abono de las horas, hay que fijar con toda precisión el número y las circunstancias de cada una de ellas (TS 16-6-82). En concreto:

- número de horas realizadas
- días en que se efectúan
- naturaleza de las horas (diurnas, nocturnas,etc)

OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

- Registro diario de cada una de las horas realizadas
- Entrega de copia del resumen al trabajador
- Comunicación mensual de las horas realizadas a los representantes de los trabajadores

ARTICULO 34- HORAS EXTRAORDINARIAS POR FUERZA MAYOR

Serán consideradas como horas extraordinarias por fuerza mayor, las que se realicen con ocasión de accidentes o para solucionar necesidades urgentes o apremiantes que exijan el inmediato tráfico ferroviario.

90

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

CAPÍTULO II .-RETRIBUCIONES.

ARTÍCULO 35- OTRAS RETRIBUCIONES.

Condición
más
beneficiosa

Las Empresas mantendrán aquellas otras retribuciones que se vinieran abonando al margen de las percepciones que por concepto salarial ó extrasalarial se hubiesen establecido en ese pacto, como condición más beneficiosa.

91

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

ARTÍCULO 36. - DIETAS Y KILOMETRAJE.

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

92

Cuando el desplazamiento se realice en vehículo propio, la Empresa abonará la cantidad de 0.19 Euros, por kilómetro recorrido.

Los gastos de manutención se fijan en 17,56 Euros/día, que comprenden desayuno, comida y cena a razón de un 20%, un 40% y otro 40% respectivamente.

ARTÍCULO 37. - PLUS DE TRANSPORTE

concepto

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.

93

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 éste plus de transporte se computará anualmente. A razón de 1797,34 €, para el año 2005 y se distribuirá en doce mensualidades de igual cantidad cada una de ellas a razón de 149.78 € Para aquellos trabajadores que trabajen todos los días laborables al mes, su retribución será 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 8,02 € por día trabajado durante el año 2005.

94

Para los años 2006 y 2007 dichas cantidades se verán incrementadas en el porcentaje que se indica en el Art.29 y su distribución será la que acuerde la comisión económica del Convenio Colectivo

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

El plus transporte es un concepto extrasalarial y por lo tanto en principio queda excluido del cómputo de la base de cotización, siempre y cuando su cuantía no exceda en su conjunto del 20% del IPREM . El exceso se incluye en la base de cotización

Para el año 2005, el IPREM tendrá las siguientes cuantías:

- el IPREM diario, 15,66 euros.	20% IPREM
- el IPREM mensual, 469,80 euros.	20% IPREM
- el IPREM anual, 5.637,60 euros, sin pagas extraordinarias	20% IPREM

Año 2005

PLUS TRANSPORTE/MES	149,78 €
- No cotizable	93,96 €
- Cotizable	55,82 €
PLUS TRANSPORTE/DIA	8,02 €

ARTÍCULO 38.- DESPLAZAMIENTOS

Los desplazamientos que por causa del trabajo tengan que realizar los trabajadores durante el horario correspondiente a la jornada normal ordinaria, se computarán como tiempo de trabajo, siendo por cuenta de la empresa los gastos que se ocasionen.

95

ARTÍCULO 39. - 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 mil sobre los fondos en metálico que maneje.

ARTÍCULO 40. - CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Cláusula
revisión
2005

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 2005 y en referencia a todo el año, un incremento del señalado índice superior al 3 % se efectuará una revisión de todos los conceptos salariales del Convenio, salvo los que vienen establecidos en los artículos correspondientes para todo el periodo de vigencia del mismo por la cuantía en que supere ese 3 %, el incremento servirá exclusivamente para actualizar las tablas salariales, a partir de las que se incluirá la subida prevista para el año 2006.

96

Cláusula
revisión
2006

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 2006 y en referencia a todo el año, un incremento superior al 3 %, se efectuará una revisión de todos los conceptos salariales del Convenio, salvo los que vienen establecidos en los artículos correspondientes para todo el periodo de vigencia del mismo por la cuantía en que supere ese 3 %, el incremento servirá exclusivamente para actualizar las tablas salariales, a partir de las que se incluirá la subida prevista para el año 2007.

97

Cláusula
revisión
2007

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 2007 y en referencia a todo el año, un incremento superior al 3% se efectuará una revisión de todos los conceptos salariales del Convenio, salvo los que vienen establecidos en los artículos correspondientes para todo el periodo de vigencia del mismo por la cuantía en que supere ese 3%, el incremento servirá exclusivamente para actualizar las tablas salariales, a partir de las que se incluirá la subida prevista para el año 2008.

98

ARTÍCULO 41. - ANTICIPOS.

Las empresas vendrán obligadas, a petición del interesado, a conceder un anticipo, el día 15 de cada mes, por el importe devengado en el citado periodo.

99

CHECHÉ

¡AYUDA
A LAS
FAMILIAS
DE LOS
COMBATIENTES
DEL
NORTE

ASTURIAS

OCTUBRE - 1934 - 1937

SOCORRO ROJO DE ESPAÑA

LA VIOLENCIA INTERVIENE D.E.T.-C.R.E.

TÍTULO V.-ASPECTOS SOCIALES Y ASISTENCIALES.

ARTICULO 42. - AYUDAS POR HIJOS MINUSVÁLIDOS PSÍQUICOS, FÍSICOS Y/O SENSORIALES.

Se establece una ayuda para todos los trabajadores con hijos/as con minusvalías Psíquicos/as Físicos/as y/o Sensoriales consistente en el abono de la cantidad de 74,30€ mensuales por cada uno de ellos para el año 2005. Para los años sucesivos se fijara el importe de esta cantidad por la comisión económica, de acuerdo a las subidas pactadas en el artículo 29 del presente convenio y la cláusula de revisión salarial.

100

No existirán en ningún caso las partes proporcionales en esta ayuda.

ARTICULO 43. - AYUDA FAMILIAR Y ESCOLAR

El fondo de ayuda familiar y escolar se fija en 43,30€, por cada hijo menor de 21 años a su cargo para el año 2005. Para los años sucesivos se fijara el importe de esta cantidad por la comisión económica, de acuerdo a las subidas pactadas en el artículo 29 del presente convenio y la cláusula de revisión salarial.

101

documentación

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.

102

Para todos aquellos hijos que superen la edad de 18 años se deberá acreditar que están cursando estudios.

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.

criterios

No existirán en ningún caso las partes proporcionales en la citada ayuda, y se tendrá derecho al cobro de la misma independientemente a la jornada realizada y del tipo de contrato del/a trabajador/a. Estableciéndose como único requisito tener una prestación continuada superior a cuatro meses previos a la fecha de devengo de dicho concepto.

103

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

ARTICULO 44. – PAREJAS DE HECHO

En relación con todos los trabajadores afectados 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:

104

a) Certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento de la localidad donde resida.

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

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

El Juzgado de lo Social nº. 12 de Madrid ha dictado Sentencia de 26 de octubre por la que entiende que de acuerdo con la literalidad del convenio colectivo, que no exige que la parejas de hecho sean heterosexuales, así como la interpretación con arreglo a los antecedentes del convenio, y sobre todo, con arreglo al espíritu y finalidad de su regulación, los derechos en favor de las parejas de hecho alcanza tanto a las parejas heterosexuales como a las homosexuales. Además, de acuerdo con el art. 10.1 de la Constitución, la dignidad de la persona así como el libre desarrollo de la personalidad exige que el trabajador no pueda ser despojado del derecho reconocido socialmente por la Ley foral de Navarra de 3-07-2000 para la igualdad jurídica de parejas estables, la Ley de 6-04-2000 de la Comunidad Valenciana sobre la uniones de hecho.

Siguiendo la interpretación que acoge esta sentencia, todos los supuestos en los que se reconozcan derechos en favor de las parejas de hecho, comprende tanto a las parejas heterosexuales como a los homosexuales. Así sucede en numerosos supuestos de convenios colectivo que regulan derechos tales

como disfrute de vacaciones, permisos y licencias, excedencias, ayudas sociales, etc... Estamos por tanto ante un reconocimiento de los derechos laborales de las parejas homosexuales y su completa equiparación con las parejas de hecho heterosexuales

ARTÍCULO 45. - JUBILACIÓN ANTICIPADA.

De conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de Julio, podrá solicitarse la jubilación a los sesenta y cuatro años, obligándose la Empresa de acuerdo con lo establecido en la citada disposición a sustituir al trabajador que se jubila por otro en las condiciones previstas en dicha Norma.

105

DOCUMENTOS A ENTREGAR EN EL TRÁMITE DE LA PENSIÓN DE JUBILACION A LOS 64 AÑOS

- 1.- Acreditación de identidad del solicitante y demás personas que figuran en la solicitud**
 - DNI
- 2.- Bases de cotización de los últimos meses**
 - Certificado de la última empresa
- 3.- Contrato del trabajador sustituto**
- 4.- Demanda de empleo del trabajador relevista, expedida por el INEM u organismo competente**
- 6.- Libro de familia o acreditación de convivencia con pareja de hecho**

ARTÍCULO 46.- JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

BENEFICIARIOS

Trabajadores que tengan como mínimo 60 años
Reunir las condiciones para tener derecho a la pensión contributiva (al menos 15 años)

Con la finalidad de promover la celebración de este contrato de trabajo en el sector, para dotar de la necesaria seguridad jurídica y con la finalidad de superar las dificultades que este contrato pueda conllevar para la concertación del de relevo, en relación a la organización de las plantillas en las empresas y del trabajo, se establece que los trabajadores que reuniendo las condiciones legales para su jubilación parcial, deben presentar ante la empresa certificado de la vida laboral junto con el escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a la jubilación parcial anticipada al menos con un mes a la fecha prevista para la jubilación.

106

Porcentaje

El porcentaje en que podrá solicitar la jubilación parcial será como máximo el 85 por ciento, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la empresa como mínimo en el 15 por ciento restante de jornada.

107

Contrato a tiempo parcial

Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato a jornada parcial y por escrito. La prestación laboral, deberán realizarse, salvo pacto en contrario en el turno y horario que tuviera el trabajador.

108

El salario se abonará en doce mensualidades y sus pagas correspondientes

Contrato de relevo

La empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador en situación legal de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

109

La duración de contrato será igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años, salvo que el trabajador sustituido cesara con anterioridad el servicio en la empresa por cualquier causa, en cuyo caso se extinguirá igualmente el contrato de trabajo del relevista.

vacante

No obstante lo anterior, cuando se produzca la jubilación total la vacante deberá ser cubierta del modo que marca el convenio colectivo en el artículo 14.

110

La jornada del trabajador será al menos por el porcentaje de jornada que deja vacante el trabajador que se jubila. Por otra parte, el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser cualquiera de los que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador sustituido.

El contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con el trabajador parcialmente jubilado, tendrá una duración igual a la que, en el momento de su celebración, le reste a aquel para alcanzar la edad de sesenta y cinco años, momento en que se extinguirá dicho contrato de trabajo, debiendo pasar de modo forzoso dicho trabajador a la situación de jubilación total.

La regulación de esta jubilación parcial con el contrato de relevo se mantendrá en vigor mientras no sea modificada o derogada por otra ley o norma.

DOCUMENTOS A ENTREGAR EN EL TRÁMITE DE LA PENSIÓN DE JUBILACION PARCIAL

- 1.- Acreditación de identidad del solicitante y demás personas que figuran en la solicitud
- DNI
- 2.- Bases de cotización de los últimos meses
- Certificado de la última empresa
- 3.- Contrato a tiempo parcial del trabajador que se jubila
- 4.- Contrato de relevo del trabajador sustituto
- 5.- Demanda de empleo del trabajador relevista, expedida por el INEM u organismo competente o , en su caso, contrato de duración determinada suscrito con la empresa
- 6.- Libro de familia o acreditación de convivencia con pareja de hecho

ARTÍCULO 47. - PROMOCIÓN Y PLUS POR EDAD.

Las empresas elevarán a la categoría inmediata superior, y solamente a efectos económicos, a los trabajadores cuando cumplan 59 años de edad. Si el trabajador afectado por ello se correspondiera en su categoría laboral con el nivel máximo de la tabla salarial, el efecto será compensado abonándole un complemento de 89,13 € 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 asimismo y en el sucesivo afectado por los porcentajes que se pacten. Asimismo los trabajadores a partir de cumplir los 59 años percibirán un complemento salarial mensual denominado Plus de permanencia en función de su antigüedad y hasta los 64 años.

111

Para la determinación de la cuantía mensual de este complemento se aplicarán las siguientes reglas:

112

- ✓ **De 5 hasta 19 años de servicios en contratas ferroviarias,**

$\frac{\text{Dos mensualidades}}{60} = \text{Plus por edad mensual}$

- ✓ **De 20 a 24 años de servicios en contratas ferroviarias,**

$\frac{\text{Tres mensualidades}}{60} = \text{Plus por edad mensual}$

- ✓ **De 25 a 29 años de servicios en contratas ferroviarias,**

$\frac{\text{Cuatro mensualidades}}{60} = \text{Plus por edad mensual}$

- ✓ **De 30 a 34 años de servicios en contratas ferroviarias,**

$\frac{\text{Seis mensualidades}}{60} = \text{Plus por edad mensual}$

- ✓ **A partir 35 años de servicios en contratas ferroviarias,**

$\frac{\text{Ocho mensualidades}}{60} = \text{Plus por edad mensual}$

La cuantía de las mensualidades descritas estará integrada por la suma de los conceptos de salario base, prima mínima, y la antigüedad que se perciba.

Cuando se produzca un incremento en los valores de los conceptos salariales expuestos se producirá un aumento en el Plus por Edad como resultado de la aplicación de la fórmula anteriormente descrita con los nuevos valores.

ARTÍCULO 48. - 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:

113

- ✓ 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 la nómina.

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

ARTÍCULO 49. - INCAPACIDAD TEMPORAL.

A) SECTOR DE LIMPIEZA: Durante la incapacidad temporal las empresas abonarán el cien por cien de la base de cotización por accidentes correspondiente a la nómina del mes anterior a la fecha de la misma, de los trabajadores afectados, siempre que aquélla proceda de enfermedad con hospitalización o accidente de trabajo.

114

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

LEGISLACION					CONVENIO CONTRATAS	
ORIGEN DE LA INCAPACIDAD	REQUISITOS	DÍAS	PRESTACIÓN	A CARGO DE:	DIAS	PRESTAC.
Enfermedad común.	180 días cotizados en los últimos 5 años.	Entre el 4º y 15º	60% B. R.	Empresario Seguridad Social Seguridad Social	Entre 1ºy 30º	100% B.R
		Entre el 16º y el 20º	60% B. R.		A partir de 30º	75% B.R
		A partir del 21º	75% B. R.			
Accidente no laboral.	No requisito de cotización.	Entre el 4º y 15º	60% B. R. 60%	Empresario Seguridad Social Seguridad Social	Entre 1ºy 30º	100% B.R
		Entre el 16º y el 20º	B. R.		A partir de 30º	75% B.R
		A partir del 21º	75% B. R.			
Accidente de trabajo o enfermedad con hospitalización.	No requisito de cotización.	Desde el día siguiente a la baja.	75% B. R.	Seguridad Social o Mutua de Accidentes de Trabajo	Desde el día siguiente a la baja.	100% B. R.
Enfermedad profesional.	No requisito de cotización.	Desde el día siguiente a la baja.	75% B. R.	Seguridad Social o Mutua de Accidentes de Trabajo	Desde el día siguiente a la baja.	100% B. R.

B) SECTORES DE REMOVIDO Y DESPACHOS CENTRALES: Durante la incapacidad temporal las empresas abonarán el cien por cien de la base de cotización por accidente de la nómina del mes anterior a la fecha del mismo de los trabajadores, siempre que aquella proceda de enfermedad con hospitalización o accidente de trabajo.

115

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

LEGISLACION					CONVENIO CONTRATAS	
ORIGEN DE LA INCAPACIDAD	REQUISITOS	DÍAS	PRESTACIÓN	A CARGO DE:	DIAS	PRESTAC.
Enfermedad común.	180 días cotizados en los últimos 5 años.	Entre el 4º y 15º	60% B. R.	Empresario Seguridad Social Seguridad Social	A partir de 16º	100% B.R
		Entre el 16º y el 20º	60% B. R.			
		A partir del 21º	75% B. R.			
Accidente no	No requisito	Entre el 4º y	60% B. R. 60%	Empresario		

laboral.	de cotización.	15º Entre el 16º y el 20º A partir del 21º	B. R. 75% B. R.	Seguridad Social Seguridad Social	A partir de 16º	100% B.R
Accidente de trabajo o enfermedad con hospitalización.	No requisito de cotización.	Desde el día siguiente a la baja.	75% B. R.	Seguridad Social o Mutua de Accidentes de Trabajo	Desde el día siguiente a la baja.	100% B. R.
Enfermedad profesional.	No requisito de cotización.	Desde el día siguiente a la baja.	75% B. R.	Seguridad Social o Mutua de Accidentes de Trabajo	Desde el día siguiente a la baja.	100% B. R.

Los casos de hospitalización mencionados con anterioridad se refieren a las situaciones concretas en que ésta es necesaria, y se produce dentro del proceso de Incapacidad Temporal por causa derivada del diagnóstico reflejado en la baja, y no cuando en un momento proceso acontece un suceso distinto al hecho causante primitivo, por el que sea preciso su ingreso hospitalario.

C) SECTOR DE DESINFECCIÓN: Durante la incapacidad temporal las empresas abonarán el 100% del salario real de los trabajadores.

116

LEGISLACION				CONVENIO CONTRATAS		
ORIGEN DE LA INCAPACIDAD	REQUISITOS	DÍAS	PRESTACIÓN	A CARGO DE:	DIAS	PRESTAC.
Enfermedad común.	180 días cotizados en los últimos 5 años.	Entre el 4º y 15º Entre el 16º y el 20º A partir del 21º	60% B. R. 60% B. R. 75% B. R.	Empresario Seguridad Social Seguridad Social	Desde el día siguiente a la baja.	100% salario real
Accidente no laboral.	No requisito de cotización.	Entre el 4º y 15º Entre el 16º y el 20º A partir del 21º	60% B. R. 60% B. R. 75% B. R.	Empresario Seguridad Social Seguridad Social	Desde el día siguiente a la baja.	100% salario real
Accidente de trabajo o enfermedad con hospitalización.	No requisito de cotización.	Desde el día siguiente a la baja.	75% B. R.	Seguridad Social o Mutua de Accidentes de Trabajo	Desde el día siguiente a la baja.	100% salario real
Enfermedad profesional.	No requisito de cotización.	Desde el día siguiente a la baja.	75% B. R.	Seguridad Social o Mutua de Accidentes de Trabajo	Desde el día siguiente a la baja.	100% salario real

No confundir la baja laboral con el justificante médico, ya que la baja da lugar al cobro de prestaciones, pero el justificante médico no, solo sirve para justificar la falta.
El alta médica en caso de incapacidad derivada por contingencias comunes ha de concederla el médico de la seguridad social, y ni el médico de la empresa o de la Mutua, ni ningún otro médico tiene facultades para conceder el alta (TSJ Andalucía 12-5-94)

¿QUÉ HACER ANTE UN ALTA INDEBIDA O EL NO RECONOCIMIENTO DE UNA ACCIDENTE DE TRABAJO, ENFERMEDAD RELACIONADA CON EL TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL?

El procedimiento más adecuado (aparte de la denuncia que hay que presentar en la Comisión de Control de la Mutua) es el siguiente:

- Acudir a la Inspección médica
- La Inspección pediría una revisión médica por parte del médico del Sistema Sanitario público o de la Mutua y en función del resultado determinará si procede continuar en situación de IT o pasar al Equipo de Valoración de Incapacidades
- Dicha baja, si la Inspección lo considera, la remitirá al EVI, que decidirá dar la incapacidad temporal, definitiva o el alta del trabajador.
- Si se aprecia o sospecha que el procedimiento de gestión de la IT no ha sido el correcto, se puede recabar la actuación de la Inspección de Trabajo, para que determine si los pasos administrativos seguidos están dentro de la norma.
- Como último recurso cabe, acudir a los tribunales

En el caso de no reconocimiento de una enfermedad profesional, enfermedad relacionada con el trabajo o accidente de trabajo, el procedimiento es similar

ARTÍCULO 50. - SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTES DE TRABAJO.

Las Empresas afectadas por este convenio, suscribirán pólizas de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de los trabajadores por una capital de: 18.030 Euros por incapacidad permanente total para la profesión habitual, 18.030 Euros por incapacidad absoluta y 21.032 Euros en el supuesto de gran invalidez o fallecimiento. En todos los casos derivados de accidente de trabajo. Las Empresas estarán obligadas a mostrar copia de la póliza y recibo de estar al corriente de pago del seguro colectivo de accidentes a los Delegados de Prevención o en su defecto a los representantes de los trabajadores cuando estos así lo soliciten.

117

ARTÍCULO 51.- PÉRDIDA DEL CARNÉ DE CONDUCIR.

Los conductores 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 durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la Empresa, y seguirán percibiendo el salario correspondiente a su categoría.

118

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

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

ARTÍCULO 52. - PRÉSTAMOS.

Prestamos
sin intereses

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

119

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.

solicitud

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

120

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, las razones que justifican la denegación.

El préstamo concedido se reintegrará como máximo en 12 mensualidades de igual cantidad cada una de ellas, y que se descontarán de la nómina del trabajador.

Cuando el contrato de trabajo sea rescindido por causa de baja voluntaria, despido o declaración firme de incapacidad para el trabajo, se descontará de las cantidades que deba percibir el trabajador por cualquier concepto, la cantidad que reste por devolver del préstamo. Si de dichas cantidades no se obtuvieran fondos suficientes para atender la devolución del remanente del préstamo, el trabajador 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.

121



TITULO VI.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 53.- PRINCIPIOS GENERALES

Las Empresas de Contratas Ferroviarias en el ámbito de sus competencias deberán asegurar el cumplimiento de lo dispuesto en este título, además de las disposiciones que las entidades ferroviarias contratantes tengan en materia de seguridad y salud laboral y que aparezcan incorporadas en los pliegos reguladores de los concursos.

122

Las Empresas de Contratas Ferroviarias para promocionar la cultura preventiva y facilitar la implantación de un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales, tomaran en consideración los siguientes principios de política preventiva:

123

1.- Los riesgos laborales deben eliminarse o reducirse hasta niveles asumibles.

2.- La seguridad y la salud requieren la colaboración activa de todos los trabajadores y para ello se facilitará su participación e información realizando las pertinentes consultas a través de la representación de personal.

3.- La prevención de riesgos laborales ha de ser considerada a mismo nivel que la producción y la calidad, gestionándose con similares criterios y dotándose de los adecuados recursos humanos y materiales.

4.- Para la prevención de riesgos laborales se establecerán y desarrollaran los medios y procedimientos de actuación necesarios, a fin de conseguir una protección eficaz de la seguridad y salud de los trabajadores.

5.- Constituye deber primordial de los mandos la vigilancia de la aplicación de las medidas de seguridad que deba adoptar el personal a sus órdenes, instruyéndole adecuadamente y en su caso prohibiendo los trabajos en cuya ejecución se adviertan riesgos graves e inminentes.

6.- Los trabajadores deben cooperar, activa y constantemente en la prevención de los riesgos profesionales y en el auxilio de las víctimas en caso de accidente o siniestro. Deberán, asimismo, usar correctamente las medidas de protección personal y cumplir las instrucciones recibidas para la ejecución de trabajos peligrosos

La gestión de la prevención se fundamenta en el principio de seguridad integrada, siendo sus objetivos principales la garantía de la seguridad y salud de los trabajadores, la protección de los riesgos laborales y la mejora progresiva de los niveles de seguridad y las condiciones de trabajo existentes.

124

El empresario ha de tener en cuenta y cumplir estos principios a la hora de realizar todas las actuaciones preventivas, y considerar que estos principios no están redactados de forma aleatoria, sino que han sido enumerados racionalmente en un orden de jerarquía necesaria.

Artículo 54.- COMISIÓN ESTATAL DE SEGURIDAD Y SALUD

1).- Composición.

composición

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

125

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

a).- Convocar las reuniones.

b).- Fijar el orden del día de las sesiones.

c).- Dirigir los debates en su totalidad y, en general, ejercitar las facultades precisas para el adecuado desarrollo de las sesiones.

d).- 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:

- a).- Redactar acta de las reuniones.
- b).- Custodiar las actas, así como los documentos que se le entreguen para su archivo.
- c).- Entregar 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 algunos temas, determinándose, en cada caso, su composición y funciones.

2).- 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, 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:

- a).- Lectura y aprobación del acta anterior.
- b).- Seguimiento y control del Plan integral de Salud Laboral.
- c).- Asuntos elevados a la Comisión.
- d).- 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, Señalando en el acta las discrepancias existentes. Los acuerdos que se adopten en el seno de la Comisión tendrán el mismo valor que lo acordado en Convenio Colectivo.

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.

3) Competencias.

Las competencias de la Comisión serán:

- a).- Definición de los principios mínimos de Salud Laboral y condiciones de trabajo a través de una política de acciones preventivas.
- b).- 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 las entidades ferroviarias.
- c).- 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.
- d).- Ejercer labores interpretativas y de mediación en los conflictos.

Plan Integral de Salud Laboral

Se acuerda el establecimiento de un Plan de Salud Laboral por el Comité Estatal de Salud laboral, que queda estructurado en los siguientes apartados:

- 1.- Formulación del Plan que incluirá una declaración de principios y su definición.
- 2.- Definición de los objetivos del plan en materia de seguridad, higiene, de medicina del trabajo, de formación y de apoyo. Se implantará un modelo único de Evaluación de Riesgos para el sector.
- 3.- Ejecución y desarrollo del Plan

Contendrá directrices y actuaciones en materias de seguridad, higiene, formación y medicina en el trabajo

4.- Seguimiento y control del Plan.

Artículo. 55. DELEGADOS DE PREVENCIÓN

A) MARCO DE ELECCIÓN DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Los delegados de Prevención serán elegidos a nivel provincial y en el marco del contrato de prestación de servicios existente entre la empresa de contratas y la entidad ferroviaria contratante

131

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	Delegados a elegir
De 6 a 49 trabajadores	UN Delegado
De 50 a 100 trabajadores	DOS Delegados
De 101 a 500 trabajadores	TRES Delegados

Los Delegados de Prevención se elegirán de conformidad con el siguiente criterio:

- Los delegados de prevención serán elegidos por los representantes del personal, pudiendo designarse entre los representantes del personal y/o sindicales

- En caso de que haya numero par representantes de personal y sindicales, los Delegados serán asignados a la organización sindical más votada en las últimas elecciones

C) RECURSOS DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Se asignará un crédito horario adicional de QUINCE horas mensuales, exclusivamente, a los Delegados de Prevención que sean nombrados en el marco de los contratos de prestación de servicios que tenga como mínimo 40 trabajadores adscritos al referido contrato y un mínimo de cinco lugares geográficos de prestación de servicios.

132

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

El referido crédito no será acumulable entre los Delegados 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 56.- PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

A partir de los resultados de la evaluación el empresario realizará la correspondiente planificación preventiva o adoptará las medidas correctoras necesaria para garantizar el mayor nivel de protección de seguridad y salud de los trabajadores buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización de trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo. En esta planificación participarán los representantes de los trabajadores en los términos establecidos en la ley.

133

ARTÍCULO 57.- INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

La empresa queda obligada a facilitar al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos. Se informará asimismo a los delegados de prevención o, en su defecto, a los representantes legales de los trabajadores.

134

INFORMACIÓN.- A la firma del presente Convenio, las empresas estarán obligadas a informar periódicamente a todo el personal adscrito a este convenio, con relación a las funciones propias de su servicio, haciendo especial énfasis en lo relacionado con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos laborales y el consiguiente plan de prevención de aquellos riesgos.

135

Las instrucciones que se suministren a los trabajadores han de ser las correctas para el fin que se pretende y , además, las necesarias para que cada trabajador pueda actuar incluso por sí solo si fuera necesario y de una forma que sea comprendida por él. El empresario tiene que garantizar que solo los trabajadores que hayan recibido la información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

FORMACIÓN.- La empresa garantizará la formación teórica y practica para los trabajadores afectados en los temas relacionados con su servicio y acordes con los trabajos a realizar y los factores específicos de riesgo del mismo, en base a la evaluación de riesgos.

136

En el cumplimiento del deber legal de prevención, la formación habrá de impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento de aquella del tiempo invertido en la misma.

Dicha formación se consultara previamente con los delegados de prevención, informando de los estamentos que realicen esta formación.

Artículo 58.- PRENDAS DE TRABAJO

La dotación de estas prendas se hará atendiendo a las peculiaridades de los distintos sectores afectados por el presente Convenio.

Plazo de entrega

La representación de los trabajadores y las Empresas establecerán conjuntamente según las condiciones específicas de cada centro, clima o actividad, aquellas prendas de trabajo y abrigo que cada caso requiera. Para ello se reunirán en el plazo de cinco días desde el momento en que una nueva Empresa sea la adjudicataria del servicio y contarán con un plazo máximo de quince días para alcanzar un acuerdo.

137

En caso de no existir acuerdo, las Empresas estarán obligadas a entregar las prendas de trabajo y abrigo que se señalan más abajo para invierno y verano, en el plazo de un mes a computar desde la fecha en que se hagan cargo de la titularidad del Centro. Esta entrega tendrá carácter anual. Para contratos superiores a un año, las sucesivas dotaciones se harán en el plazo de un mes desde la fecha en que se lleve un año como adjudicatario de la contrata.

La dotación de estas prendas es personal e intransferible.

Se dotará a las mujeres en estado de gestación de ropa apropiada a su situación.

Entrega ropa a los temporales

A los trabajadores con contratos temporales, en el inicio de su relación laboral, alta en la seguridad social, se les entregara una dotación de un mono y calzado adecuado, completándose antes de cumplir un mes con otro mono y una chaquetilla o anorak adecuados a la época del año y al clima .Para sucesivas dotaciones se seguirán las pautas marcadas en este Convenio Colectivo.

138

- **Dotación de invierno.**

- ✓ Dos monos de invierno o dos pijamas (a elegir por los trabajadores).
- ✓ Calzado adecuado para el invierno. Si fuera obligatoria la utilización de calzado de seguridad éste es el que se entregará.
- ✓ Ropa de agua y botas impermeables cuando la actividad desarrollada lo requiera.
- ✓ Anorak, en el caso de contratos de un año se entregará un anorak, cuando el contrato sea superior a un año se entregará un anorak cada dos años.

139

En caso de deterioro fehaciente del anorak no imputable al trabajador, la Empresa deberá proceder a su reposición de forma gratuita e inmediata.

- **Dotación de verano.**

- ✓ Dos pantalones, dos camisas y una chaquetilla o dos pijamas (a elegir por los

140

trabajadores) que podrán ser sustituidos por dos monos de verano para quien así lo manifieste.

- ✓ Calzado adecuado para el verano. Si fuera obligatoria la utilización de calzado de seguridad éste es el que se entregará.

Para el sector de desinfección la dotación de prendas de trabajo tanto para invierno como para verano será la pactada entre las Empresas y la representación de los trabajadores.

ARTÍCULO 59. - EQUIPOS DE PROTECCIÓN

concepto

Se entenderá por equipo de protección cualquier dispositivo o medio que vaya a llevar o del que vaya a disponer un trabajador con el objetivo de que le proteja contra uno o varios riesgos que puedan amenazar su salud y seguridad en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

141

Los trabajadores tendrán derecho a la dotación de EPIS correspondientes a su actividad profesional y necesarios para preservarle de los riesgos del trabajo que realiza habitualmente.

La utilización de los equipos de protección individual está supeditada a que dichos riesgos no hayan podido eliminarse o limitarse suficientemente, por medios técnicos de protección colectiva, o mediante medidas, métodos o modificación del proceso productivo.

selección

En la selección y revisión de estos EPIS participaran los delegados de prevención de centro y de empresa en los términos establecidos por la ley. Igualmente quedarán perfectamente reflejados en las medidas correctoras y plan preventivo de riesgos laborales del centro de trabajo. Se entregará la ficha técnica de los medios de protección y de la ropa de trabajo a los delegados de prevención, para comprobar entre otras cosas, la certificación como medio de protección homologado para tal fin.

142

Norma de EPIS del sector

La Comisión Estatal de Salud laboral elaborará, en el plazo de tres meses a partir de la firma del convenio, una Norma Orientadora que tenga por objeto determinar los EPIS que deben tener de dotación el personal, por actividad profesional. La elección deberá basarse en el estudio de los riesgos presentes en el lugar de trabajo teniendo en cuenta el tiempo de exposición al riesgo, su frecuencia y gravedad, condiciones del puesto de trabajo y su entorno, constitución física del trabajador, etc.

143

ARTICULO 60. - VIGILANCIA DE LA SALUD

El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo, y por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos por el Ministerio de Salud y Consumo.

144

En materia de vigilancia de la salud la actividad sanitaria debe abarcar:

- Evaluación del estado de salud especialmente relacionada con circunstancias individuales:

-Incorporación de un nuevo trabajador al trabajo

-Asignación a un trabajador de una nueva tarea con nuevos riesgos

-Trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente

-Trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos

Vigilancia de la salud orientada fundamentalmente a la identificación y evaluación de riesgos de trabajo

145

Análisis del estado de salud de los trabajadores a partir de la información disponible o, en su caso, la generada al efecto, que se integrará en la evaluación inicial de riesgo.

Evaluación del estado de salud individual y colectivo para la detección precoz de alteraciones en relación con la exposición a riesgos en el trabajo cuya periodicidad vendrá fijada en el plan de prevención, teniendo en cuenta los protocolos oficiales.

Estudio de las enfermedades que causan bajas para identificar posibles relaciones con los riesgos del trabajo con la periodicidad que determine el plan de prevención o las circunstancias lo requieran.

Investigación de daños a la salud individuales o colectivos para identificar sus posibles causas

laborales.

Cambio de
contrata

En caso de cambio de contrata los trabajadores podrán solicitar a los Servicios médicos de la Empresa saliente la entrega de copia de su historial médico para su entrega al servicio médico de la Empresa entrante.

146

Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

147

Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación tanto en los aspectos de la fertilidad como en el desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Las empresas tomarán en consideración las recomendaciones que los servicios de salud formulen en materia de prevención de riesgos laborales (modificaciones del trabajo, de los equipos y del medio ambiente de trabajo, etc.)

Tiempo
efectivo

La vigilancia de la salud sólo se llevará a cabo con el consentimiento expreso del trabajador a excepción de los supuestos que marca la Ley. El tiempo empleado en los reconocimientos médicos será considerado como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

148

**POR LA INDEPENDENCIA
Y LA LIBERTAD DE**

España

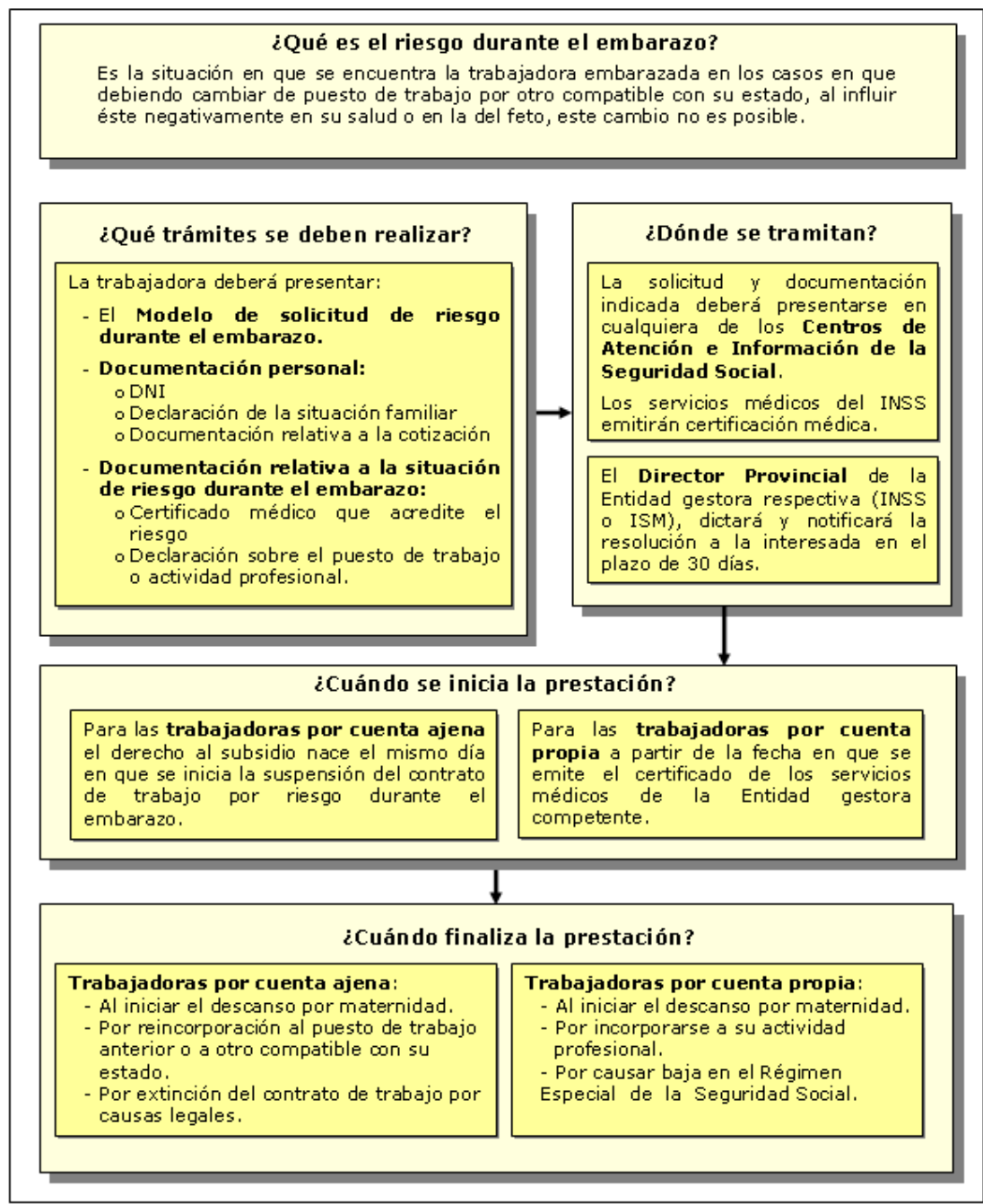


¡Todos a una!

TITULO VII.- CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

ARTÍCULO 61.- PROTECCIÓN AL EMBARAZO

Procedimiento de actuación	<p>A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, la empresa procederá de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none">- Las mujeres embarazadas recibirán la vigilancia de la Salud adecuada a los riesgos específicos de su puesto de trabajo, protocolizada y adecuada para las sustancias con las que trabaja.- Las empresas están obligadas en la Evaluación de riesgos a determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo a agentes, procedimientos o condiciones que puedan influir negativamente en su capacidad reproductiva, el embarazo o la lactancia, y las medidas correctoras a adoptar que deberán ser conocidas por la trabajadora.- Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la salud de la mujer embarazada o el feto, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, en todo caso, la no-realización de trabajos nocturnos o el trabajo a turnos, ni ocupará puestos que impliquen realizar trabajos declarados como tóxicos, penosos o peligrosos.- En todo caso tendrá derecho a ocupar un puesto de trabajo de menor esfuerzo o adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, sin que dicha modificación suponga merma de su contrato de trabajo. La asignación indicada se realizará dentro de los límites establecidos por la legislación vigente y atendiendo las indicaciones médicas siempre que vengan motivadas y con la indicación aproximada del esfuerzo a soportar.	149
Prestación riesgo por embarazo	<p>Si el cambio o la adaptación de su puesto de trabajo no resultara técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, se facilitará por la Empresa toda la documentación necesaria y con la debida prontitud, como máximo una semana desde que la trabajadora haga la petición, para que pueda solicitar la suspensión del contrato por riesgo durante el Embarazo.</p>	149
Complemento de la empresa	<p>Las trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo percibirán un complemento por riesgo durante el embarazo, del 10% de su base de cotización por contingencias comunes, que se realizará en pago único una vez se incorpore a la empresa.</p>	150
Preferencia en caso de traslados	<p>Las trabajadoras embarazadas, así como los padres y madres con hijos menores de 3 años tendrán preferencia en la permanencia en el centro de trabajo cuando existan traslados.</p>	151
Exámenes prenatales	<p>Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de su remuneración, para someterse a exámenes prenatales 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.</p>	152



Artículo 62.-PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD/PATERNIDAD

prestación	En los supuestos con derecho a la prestación por el permiso de maternidad/paternidad recogidos en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores que se encuentren en dicha situación percibirán el 100 % de su base de cotización para enfermedades comunes. No obstante, el contenido económico de este párrafo quedara en suspenso mientras que la gestión se realce directamente por los organismos correspondientes.	153
duración	El periodo del permiso es de 16 semanas, que se amplía en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de la licencia se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de licencia	154
	No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de	155

descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En resumen los trabajadores tienen derecho como protección a la maternidad/paternidad:

- el padre y la madre, a ausentarse con derecho a remuneración por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral
- el padre, a permiso retribuido de 4 días por nacimiento de hijo, ampliable a 2 días más en el caso de cesárea.
- la madre y el padre, a permiso retribuido de 3 días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización del hijo, ampliable 1 día más en el caso de desplazamiento
- la madre y el padre a 10 horas anuales para acompañamiento a hijo menor de 8 años al médico
- el padre o la madre, a reducción de jornada o acumulación en días, durante el tiempo de lactancia.
- la madre y el padre, a reducción de jornada con reducción proporcional del salario, para el cuidado de los hijos menores de 6 años o minusválidos.
- El padre y la madre, a excedencia para el cuidado de los hijos con reserva del puesto de trabajo.

DEDUCCIÓN POR MATERNIDAD

El artículo 67 bis de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas introduce una deducción para las mujeres que trabajen fuera del hogar con hijos menores de 3 años de hasta 1.200 euros anuales por cada uno de ellos.

¿QUIÉNES PUEDEN BENEFICIARSE DE ESTA DEDUCCIÓN?

1. Las mujeres con hijos menores de 3 años que trabajen por cuenta propia o ajena, dadas de alta en el correspondiente régimen de la Seguridad Social o Mutuality y que convivan con sus hijos, siempre que cada hijo no obtenga rentas anuales superiores a 8.000 euros (sin contar a estos efectos las rentas exentas), ni presente declaración ni la solicitud de devolución rápida. En el caso de hijos adoptados o acogidos, la deducción se podrá aplicar durante los tres años posteriores a la fecha de la inscripción de la adopción o el acogimiento en el Registro Civil. Cuando no sea necesaria la inscripción, la deducción se podrá practicar a partir de la fecha de la resolución judicial o administrativa que la declare.

2. El padre o el tutor, en caso de fallecimiento de la madre, o cuando ostente la guardia y custodia de forma exclusiva, tendrá derecho a la deducción pendiente. En este caso, también deben cumplirse los requisitos anteriores.

IMPORTE

La deducción será de hasta 1.200 euros/año por hijo menor de 3 años; se calcula proporcionalmente al número de meses en que concurren los requisitos anteriores, incluido el mes del nacimiento y no computando el del cumplimiento de los 3 años.

Tiene como límite para cada hijo, las cotizaciones y cuotas totales de Seguridad Social y Mutualidades de carácter alternativo devengadas en el ejercicio con posterioridad al nacimiento y hasta que cumpla tres años. Este importe incluye las cuotas tanto del empleador como del empleado y no se descuentan las bonificaciones practicadas.

TU PUEDES ELEGIR CÓMO BENEFICIARSE DE LA DEDUCCIÓN

La Agencia Tributaria le ofrece dos sistemas alternativos, que no suponen alteración del importe de la deducción:

Opción 1:

* Incluir la deducción en la declaración anual del I.R.P.F. o, para las madres no obligadas a declarar, en la correspondiente solicitud de devolución rápida. Se aplicará por primera vez en la declaración de la renta o solicitud de devolución de 2003, que se presentará en 2004.

Opción 2:

* De forma anticipada. Este sistema permite el cobro, cada mes en que se cumplan los requisitos, de 100 euros por hijo, a través de transferencia bancaria.

PROCEDIMIENTO DE PAGO ANTICIPADO

Quienes deseen acogerse a este sistema de pago anticipado deben solicitarlo presentando el modelo 140, en las oficinas de la agencia tributaria, por correo, a través de Internet o llamando al Centro de Atención Telefónica de Gestión Tributaria 901 200 345.

Cualquiera que sea el medio elegido, deberán comunicarse los datos identificativos de la solicitante e hijos, el régimen y número de afiliación a la Seguridad Social o Mutualidad en el que figure de alta y la cuenta corriente (20 dígitos) en la que se desea recibir el ingreso.

El modelo 140 estará disponible en todas las oficinas de la Agencia Tributaria, en los Registros Civiles y en www.agenciatributaria.es.

IMPORTANTE PARA QUIENES HAYAN SOLICITADO EL PAGO ANTICIPADO:

Cualquier modificación en los datos comunicados debe ser declarada presentando el modelo 140 o llamando al 901 200 345 en el plazo de 15 días desde que se produzca (cese de convivencia con un hijo, baja en el régimen de la Seguridad Social)

Si por cualquier circunstancia, el importe así cobrado en un ejercicio supera la deducción máxima anual, deberá regularizarse.

PARA MÁS INFORMACIÓN

La Agencia Tributaria pone a su disposición el servicio de Información Tributaria (901 33 55 33 de lunes a viernes de 9 a 19 horas) y la página en Internet www.agenciatributaria.es

MOTIVO	PRESTACIÓN	MEJORA CONVENIO	TOTAL
Riesgo por embarazo	75 % B. R	10 % B.R	85 % B.R
Maternidad	100 % B. R		100 % B.R

Artículo 63.- PERIODO DE LACTANCIA

Duración

Los trabajadores durante el período de lactancia de hijo menor de 9 meses 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 a una hora de ausencia en el trabajo según el artículo 37 del ET por la reducción de la jornada en una hora por la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

156

acumulación

Por otra parte, por decisión de la madre o padre en el caso de que sea éste el que lo disfrute, se podrán sustituir los permisos de lactancia por jornadas enteras de libranza que se acumularán al periodo de descanso maternal, incrementándose este descanso en los días laborables que resulten, teniendo en cuenta de que se tiene derecho a una hora de lactancia cada día laborable hasta que el niño/a cumpla los 9 meses.

157

Cambio horario

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.

158

Si así lo desea la mujer trabajadora, podrá seguir realizando las funciones que llevo a cabo durante el embarazo, en el periodo de lactancia y mientras dure la misma.

En ningún caso es incompatible el permiso de lactancia con la reducción de jornada.

PERIODO DE LACTANCIA	MEJORA CONVENIO
GENERAL	1 HORA DENTRO JORNADA
INCREMENTO TIEMPO DIARIO	1 HORA REDUCCIÓN JORNADA
CONVERSIÓN PERMISO EN DÍAS	MINIMO 15 DIAS EFECTIVOS DE TRABAJO

Artículo 64.- EXCEDENCIA MATERNAL Y PARA ATENCIÓN DE FAMILIARES

Excedencia
maternal

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia , de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Durante los dos primeros años tendrá reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría profesional.

159

Excedencia
cuidado
familiares

También tendrán derecho a un periodo de excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por si mismos.

160

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad durante el primer año y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

**En el caso de excedencia para el cuidado de hijos es computable a efectos de antigüedad durante todo el periodo de excedencia.
La duración de esta excedencia es como máximo de 3 años, pero no existe obligación de fijar desde su inicio el periodo por el que se quiere disfrutar , ni de solicitar prorrogas para que se mantenga la situación de excedencia (TSJ Cataluña 19-11-99).
La excedencia por naturaleza puede hacerse efectiva hasta que cumpla la edad de 3 años, no tiene que iniciarse necesariamente a partir del nacimiento del mismo puede solicitarla en cualquier momento dentro del indicado periodo (TSJ Baleares 27-12-91). Obviamente, si se inicia con posterioridad su duración será menor . Y solo se establece un límite máximo de duración, por lo que no existe una duración mínima, no hay por lo tanto inconveniente en que lo solicite, por ejemplo para dos meses.
Para este tipo de excedencia no se requiere antigüedad alguna, ni que la relación laboral sea indefinida (TSJ C. Valenciana 25-11-97)**

Artículo 65.- REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE MENORES Y PARA ATENCIÓN DE FAMILIARES

Para los trabajadores con jornada igual o superior a cuatro horas diarias, estos tendrán derecho a ver reducida su jornada entre un mínimo del 20 por ciento y un máximo del 66 por ciento. Los trabajadores con jornadas inferiores a cuatro horas diarias tendrán derecho a una reducción entre un 33 por ciento y un 66 por ciento. En ambos casos por aplicación del artículo 37 del E.T. En cualquiera de los casos, la jornada resultante será a elección del trabajador/a dentro de su horario.

161

Los trabajadores tienen derecho a reducir su jornada por las siguientes circunstancias:
- lactancia
- neonatos hospitalizados
- guarda legal de un menor de 6 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial así como quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar , hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.
La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponde al trabajador.

Artículo 66.- ACOSO SEXUAL Y/O PSICOLÓGICO

Las partes firmantes asumen el compromiso de velar porque exista dentro de las empresas un ambiente exento de acoso sexual y/o moral estableciendo y dando a conocer los procedimientos creados para prevenir, controlar y sancionar todo tipo de actuaciones que se produzcan, relativos a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

162

**ACOSO SEXUAL: situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual que tenga por objeto o efecto atentar contra la dignidad de una persona , y en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
Además como requisitos fundamentales se requiere:**
- que se produzca en el lugar de trabajo
- que se dé un comportamiento no deseado
Frente al acoso cabe la siguiente reacción del trabajador afectado
a) solicitar la rescisión del contrato por causa justificada, con derecho a indemnización (TSJ Navarra 5-2-99)

b) denunciar ante la autoridad laboral como infracción muy grave del empresario la comisión de actos que sean contrarios al respeto a la intimidad y la consideración debida a la dignidad de los trabajadores
c) la reclamación de indemnización por daños morales, siendo para ello competente la jurisdicción social
d) puede entenderse como una violación del derecho a la no discriminación, siempre que la negativa de la persona acosada a aceptar una determinada iniciativa de naturaleza sexual haya tenido consecuencias concretas en la relación sexual

e) si el acoso es cometido por un compañero puede considerarse como un incumplimiento contractual grave merecedor del despido disciplinario

Se califica como accidente de trabajo las lesiones, físicas o psíquicas, que la trabajadora pueda sufrir como consecuencia de las agresiones, y es susceptible de recargo de prestaciones económicas (JS Cáceres 10-6-03)

ACOSO MORAL: Se trata de una forma de acoso en el trabajo, por medio de agresiones verbales, aislamiento social, difusión de críticas o rumores sobre esa persona, que crea un entorno laboral hostil o humillante para el trabajador objeto de la misma.

No puede confundirse la utilización abusiva del poder de dirección con el acoso moral, para cuyo alcance es preciso que concurra un plus de gravedad en el incumplimiento empresarial, revelador de un propósito de acoso al trabajador para forzar su baja o su resistencia, y que provoque en el trabajador la lesión de la integridad física y moral acreditándose mediante baja médica o informe médico.

La responsabilidad es extensible a la empresa por la culpa -in vigilando- o bien por que conociendo la situación calla, tolera o admite los hechos.

Cuando el acoso moral no se vincula a otro aspecto que el integral de la persona (razonamientos del tipo , me tienen manía , me hacen la vida imposible, etc) los indicios a aportar pueden ser variadísimos, pero por ello, la exigencia probatoria ha de ser rigurosa, pues de lo contrario, ante la inespecificidad de los ataques y de las facetas de la personalidad afectadas se introduciría una bruma en las imputaciones fácticas que haría imposible su adecuada defensa para ambas partes (JS Madrid 19-03-03)

**SINDICATO NACIONAL
FERROVIARIO U.G.T.**



FERROVIARIOS

AVANZAMOS AL



TITULO VIII.-FORMACION

Artículo 67. 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.

163

derechos

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

164

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.

La no superación de cursos académicos por la negativa de la empresa a reconocer el derecho del trabajador a elegir turno puede suponer el derecho a indemnización de daños y perjuicios (TSJ Aragón 16-6-93).

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

165

3. Las empresas, directamente, o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, organizarán cursos de adecuación profesional para la adaptación de los trabajadores 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 trabajador 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.-La formación profesional es una herramienta imprescindible para la actualización profesional de los trabajadores y trabajadoras del sector, dirigidas tanto a las mejoras de competencias y cualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador. Por esta razón ambas partes se acogen al Acuerdo Nacional sobre Formación Continua.

166

La realización y superación de cursos formativos realizados por los trabajadores y/o impartidos, a fines de perfeccionamiento, capacitación y/o reciclaje, se tendrá en cuenta en la fase de concurso como méritos para los ascensos que se produzcan en la plantilla de las empresas

COMISIÓN SECTORIAL DE FORMACIÓN

La comisión estará integrada por seis miembros, tres las organizaciones sindicales firmantes y tres por la representación empresarial.

167

Es cometido de esta Comisión realizar los estudios pertinentes sobre el sector al objeto de definir las acciones formativas más idóneas, así como administrar los planes de formación que se realicen al amparo de citado acuerdo nacional de formación y que afecten a empresas y trabajadores del sector de Contratas Ferroviarias.

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 consultará y dará participación a la representación de los trabajadores sobre 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.

PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN. Los trabajadores tendrán derecho al acceso de los permisos individuales de formación, de acuerdo con los requisitos y prioridades recogido en el Acuerdo Nacional de Formación Continua.

168

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

La tramitación de estas ayudas consiste en:

1. Solicitud por parte del trabajador a la empresa de la autorización del disfrute del permiso individual

2. La empresa ha de resolver en el plazo de 1 mes

3. Obtenida la autorización de la empresa, el trabajador ha de presentar ante la Fundación Tripartita la solicitud , haciendo constar el objetivo formativo que se persigue, calendario de ejecución y lugar de impartición

4. Si la fundación tripartita deniega el permiso, el trabajador puede utilizar el permiso de la empresa sin remuneración

La duración del permiso retribuido es, como máximo de 200 horas de jornada, en función de las características de la acción formativa a realizar.

Standard
1937

**P.S.U.
U.G.T.**

AVANT!

© 1937

1937-1938

TITULO IX.-REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Se entiende por representantes de los trabajadores tanto la representación unitaria como la representación sindical

CAPITULO I.- REPRESENTACIÓN UNITARIA

Artículo 68 -COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

El Comité de Empresa o los Delegados 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. 169

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

CAPITULO II.- REPRESENTACIÓN SINDICAL

Artículo 69. - DELEGADOS SINDICALES: NOMBRAMIENTO Y CRÉDITO HORARIO.

La representación estatal del sindicato informará a la Empresa de los nombramientos que se produzcan de Delegados sindicales derivados de este Convenio, cuyos miembros gozarán de las mismas garantías que los Delegados de personal con el siguiente crédito horario: 170

- Centros de 11 a 20 trabajadores, 30 horas / mes.
- Centros de 21 a 49 trabajadores, 49 horas / mes.
- Centros de 50 o más trabajadores, 63 horas / mes.

El nombramiento de los Delegados Sindicales elegidos a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo sólo tendrá efectividad desde que se proceda a registrar el mismo ante la Comisión Paritaria.

Los Delegados Sindicales nombrados con anterioridad a la entrada en vigor del presente pacto mantendrán su condición y tendrán el crédito horario establecido en el presente artículo.

Artículo 70. - DELEGADOS SINDICALES EN CENTROS DE HASTA 20 TRABAJADORES.

Cuando a nivel provincial no exista ninguna Empresa que supere los 20 trabajadores en plantilla las Centrales Sindicales podrán elegir UN Delegado Sindical de entre las empresas que tengan centros de trabajo a nivel provincial con más de diez trabajadores y hasta 20 que se nombrarán cuando se cumplan con los dos requisitos siguientes: 171

- a) Que la central sindical, cuente con más del 15 por ciento de los miembros de los Comités de empresa o Delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiere este Convenio.
- b) Que cuente a su vez en el Centro de trabajo con más del 20 por ciento de afiliación.

Artículo 71. - DELEGADOS SINDICALES EN CENTROS DE MÁS DE 20 TRABAJADORES.

Se reconocen Delegados sindicales derivados de este Convenio en las empresas que tengan centros de trabajo a nivel provincial con más de 20 de trabajadores que serán nombrados cuando se cumplan con los dos requisitos siguientes: 172

- a) Que la central sindical, cuente con más del 15 por ciento de los miembros de los Comités de empresa o Delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiere este Convenio.
- b) Que cuente a su vez en el Centro de trabajo con más del 20 por ciento de afiliación.

Artículo 72. - ACUMULACIÓN DE HORAS SINDICALES

Las horas de los delegados de personal o de delegados sindicales pertenecientes a una misma empresa, a nivel estatal, podrán ser acumulables y disfrutables, entre ellos, por quien la central sindical a la que pertenezcan decida, y siempre que previamente lo comuniquen a la empresa afectada especificando el período de acumulación, para ello, se entregará un documento a la empresa donde 173

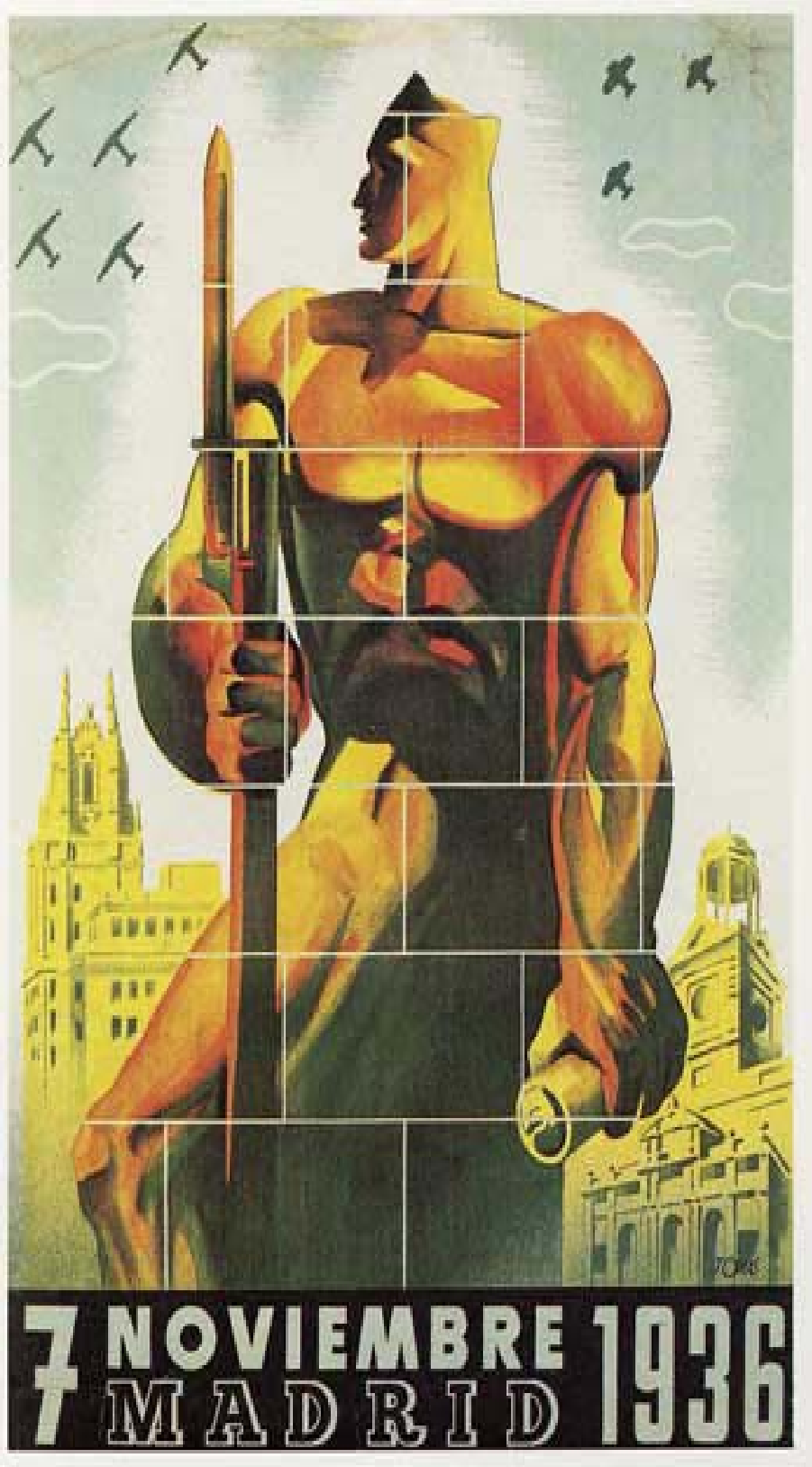
figure nombre, apellidos, NIF, firma y numero de horas de los Delegados que las ceden y persona a la que se ceden las mismas.

Artículo 73. - CUOTA SINDICAL

A los trabajadores que lo soliciten a la Dirección de la Empresa les será descontada la cuota sindical en la nómina mensual.

174

Las empresas vendrán obligadas a retener e ingresar las cuotas sindicales cuando así conste en las nóminas entregadas en la subrogación y no exista manifestación en contrario por parte del trabajador.



7 NOVIEMBRE 1936
7 MADRID 1936

Artículo 74. - 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 premios consistentes en:

175

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

Excepción hecha de las felicitaciones, la concesión de los premios anteriores se hará por la Dirección de las Empresas, a propuesta de los jefes o compañeros, excepto la ayuda a la constancia, de devengo automático.

Artículo 75. - 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.

176

Las Empresas establecerán con los Comités o Delegados 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 representantes de los trabajadores, 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 de trabajo, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.
- c) La negligencia y descuido en el cumplimiento del trabajo, así como en la conservación de los enseres y útiles de trabajo, mobiliario y locales donde se presten servicios.
- d) La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

177

2. Se considerarán faltas menos graves:

- a) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante dos días al mes.
- b) Las discusiones con otros compañeros de trabajo en acto de servicio.
- c) La alegación de causas falsas para obtener licencias.
- d) La falta de limpieza e higiene, con carácter habitual.
- e) Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retrasos superiores a quince minutos, dentro del período de un mes.

178

f) La no utilización de las prendas de trabajo o el mal uso de las mismas.

g) La embriaguez habitual en el servicio.

3. Se estimarán faltas graves:

179

a) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante tres días al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

b) La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja en el plazo legal, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

c) Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes, superiores a quince minutos.

d) Los malos tratos de palabra u obra con los trabajadores del centro.

Las ofensas verbales deben de ser enjuiciadas en el contexto en que se producen; sin embargo las agresiones físicas son siempre graves en el ámbito laboral (TSJ Andalucía 13-12-96). Las ofensas deben analizarse en función de las expresiones utilizadas, la finalidad perseguida y los medios y circunstancias en que se producen (TS 28-2-90)

e) La desobediencia grave a los mandos en materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o derivase un perjuicio a la empresa, se considerará muy grave.

f) Las imprudencias o negligencias no comprendidas en el grupo siguiente y demás de importancia equivalente.

g) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.

Para la admisión de esta causa se requiere:

- Una efectiva disminución del rendimiento de tal modo que pueda cuantificarse su diferencia con la actividad exigible. Es preciso que existan datos fiables que acrediten que el rendimiento exigido y que no se alcanza es normal, es decir, alcanzable por cualquier trabajador capaz en rendimiento ordinario (TS 20-6-88)
- Una continuidad en la conducta
- Voluntariedad, que se estima existente cuando no se aprecia causa ajena a la voluntad del trabajador

4. Serán faltas muy graves:

180

a) La reincidencia en comisión de faltas graves en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza siempre que hubiese mediado sanción.

b) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante cuatro o más días al mes.

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

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

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

Siempre que la actividad desempeñada evidencie la aptitud para el trabajo o sea de tal naturaleza que impida o dilate la curación (TS 23-1- 90), no se considera por lo tanto trasgresión de la buena fe contractual, la realización de ejercicios físicos o de actividades que no sean perjudiciales para el curso de la enfermedad (TS 18-7-90). Tampoco es causa

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

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

Para que la embriaguez o toxicomanía sean causas de despido, han de ser habituales repercutir negativamente en el trabajo. Se considera que repercute negativamente cuando, debido a la embriaguez, el trabajador crea problemas y frecuentes discusiones en la empresa y se presenta en condiciones de no poder trabajar (TSJ Galicia 10-1-91)

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

i) El acoso sexual y/o moral o psicológico.

Una mera discrepancia, contrariedad o tensión generada en el trabajo o por el trabajo no puede calificarse como mobing, que es más bien, o consiste en la creación de un ámbito hostil, hasta hacerlo insoportable para el trabajador (TSJ Murcia 26-06-03)

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

Artículo 76. 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 77. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

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

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

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

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

El poder disciplinario, no es ilimitado, además de las restricciones impuestas en el convenio colectivo, debe respetar los principios generales:

- la necesaria determinación y tipificación de las infracciones y sanciones, no cabe por parte la libre determinación por parte del empresario

- el establecimiento de un posible ulterior control judicial al correcto ejercicio de ese poder por parte del empresario

Por otro lado están prohibidas las sanciones que supongan la reducción de la duración de las vacaciones, ni la minoración de los derechos de descanso del trabajador, ni sancionar con la pérdida de la categoría.

Artículo 78. - PRESCRIPCIÓN

La facultad de las Empresas para imponer sanciones que deberá ejercitarse siempre por escrito, salvo amonestación verbal, de la 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.

183

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

Artículo 79. - CUMPLIMIENTO DE LAS SANCIONES

El cumplimiento de las sanciones prescribirá desde su imposición en el plazo de 6 meses para las faltas menos graves y graves y de 1 año para las muy graves.

184

INFRACCIONES LABORALES EMPRESARIALES

Se consideran infracciones graves:

- la modificación unilateral de las condiciones de trabajo impuesta unilateralmente por el empresario sin ajustarse a lo establecido legalmente.
- el incumplimiento del periodo de consultas en las modificaciones de carácter colectivo
- establecer condiciones de trabajo inferiores a las reconocidas por convenio colectivo
- el incumplimiento del deber de información a los trabajadores en el caso de contratas

Se consideran infracciones muy graves:

- las modificaciones que fueren contrarias a la dignidad de los trabajadores
- las decisiones unilaterales del empresario de carácter discriminatorio

ACCIONES FRENTE A LAS DECISIONES EMPRESARIALES

A. Acciones individuales

1. Impugnación de la decisión empresarial: esta impugnación tiene por objeto que se declare que la decisión empresarial es nula o injustificada y se condene a la empresa a reponer al trabajador en sus anteriores condiciones, así como, en su caso, a indemnizarle por los posibles perjuicios sufridos.

- modificación sustancial de las condiciones de trabajo
- tutela de los derechos fundamentales y libertad sindical

Debe ejercitarse la impugnación dentro del plazo de caducidad de 20 días hábiles siguientes a la notificación de la decisión empresarial

2. Extinción indemnizada de la relación laboral

- rescisión del contrato por modificación de jornada, horario o régimen de turnos
- resolución del contrato por perjuicio de la formación profesional o menoscabo de la dignidad del trabajador

B. Acciones colectivas

DISPOSICIONES ADICIONALES.

- Primera.-** En todo lo no referido en este texto, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores así como a la Ley de prevención de riesgos laborales y sus reglamentos de desarrollo, que se aplicarán con carácter subsidiario. 185
- Segunda.-** Todas aquellas empresas no adheridas a la asociación, firmante 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 600 Euros, por consulta realizada, para contribuir a sufragar los gastos ocasionados. 186
- Tercera.-** Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 3.3, del Segundo Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-II),BOE de 26 de febrero de 2001, y en el artículo 4, 2, b), del Reglamento que lo desarrolla, acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al segundo acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC II) así como a su Reglamento de aplicación, que vincula a la totalidad de las Empresas y a la totalidad de los trabajadores de las mismas afectados por el presente Convenio, para aquellos casos en que, de conformidad con lo establecido en su artículo 4, el conflicto afecte a varios centros de trabajo en diferentes Comunidades Autónomas. Así mismo, las partes acuerdan su adhesión a los diversos sistemas de solución extrajudicial existentes en el ámbito autonómico, en el supuesto de que el conflicto no traspase el ámbito de una comunidad Autónoma 187
- Cuarta.-** Se crea una Comisión de negociación conjunta de carácter paritario integrada por seis miembros, tres por las organizaciones sindicales firmantes y tres por la representación empresarial, para la elaboración de una nueva clasificación profesional en contratas ferroviarias con fecha límite para la realización de su cometido el 31 de diciembre de 2006, entrando en vigor a partir del 01 de enero de 2008. 188
- Comisión clasificación profesional
- principios** Esta clasificación tiene que estar basada en los siguientes principios generales: 189
- Adaptación de las categorías/grupos profesionales a la realidad de producción de la empresa, así como a la mejora y desarrollo profesional de los trabajadores
 - Simplificación del sistema retributivo
 - Reflejo real retributivo del incremento de productividad
- Adaptación de los incentivos al desempeño profesional de los trabadores
- Regular los requisitos de acceso a los grupos
- Teniendo en cuenta que la asunción de nuevas funciones o adaptaciones debe ser paulatina y que conlleva una financiación propia, esta nueva clasificación entrará en vigor el 1 de enero de 2008, teniendo de forma temporal la compensación económica que determine la Comisión tras la asunción de las nuevas funciones por parte de los trabajadores antes de dicha fecha.
- Si transcurrido el periodo establecido para las negociaciones, ambas partes no llegaran a un acuerdo, se designara un miembro del cuerpo de árbitros del SIMA para que dicte una solución al conflicto, que formará parte del contenido normativo del presente Convenio Colectivo.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2005

SECTOR DE LIMPIEZA Y SERVICIOS

Nivel	Salario Base	Prima Mínima	Plus Transportador	Paga Beneficio	Hora Nocturno	Mes Nocturnidad	Mes Cuatrimestral	Horas Estr.F /M
1	817,12	169,32	149,78	125,31	0,91	187,06	46,23	15,30
2	719,16	169,32	149,78	117,15	0,90	164,66	40,66	13,80
3	682,82	169,32	149,78	114,12	0,76	156,33	38,49	13,23
4	629,47	169,32	149,78	109,68	0,70	144,12	35,53	12,42
5	575,55	169,32	149,78	105,18	0,65	131,76	32,49	11,60
6	545,78	169,32	149,78	102,70	0,58	124,94	30,80	10,99

Niveles

1- Inspector Pagador	4- Jefe de Grupo
2- Jefe Dependencia	5- Especialista
3- Jefe de Equipo	6- Limpiador/a

- ✓ Ayuda escolar y familiar 43,30 €
- ✓ Por hijos minusválidos 74,30 €
- ✓ Plus transporte/día 8,02 €
- ✓ Dietas 18 € y Kms 0,20 €

Fijo de la paga beneficios 517,32 €

Cláusula de revisión salarial - Sobre el 3%

SECTOR DE REMOVIDO Y DE DESPACHOS CENTRALES

Nivel	Salario Base	Prima Mínima	Plus Transport	Paga Benefic	Hora Nocturno	Mes Nocturno	Mes Cuatrieni	Horas Ext.F/M
1	807,98	157,34	149,78	123,55	0,89	184,87	45,69	14,97
2	711,15	157,34	149,78	115,48	0,80	162,82	40,26	13,41
3	674,28	157,34	149,78	112,41	0,74	154,37	34,50	12,91
4	622,60	157,34	149,78	108,10	0,70	142,53	33,68	12,67
5a	597,43	157,34	149,78	106,01	0,65	133,83	32,78	11,72
5b	569,34	157,34	149,78	103,67	0,65	130,32	32,07	11,30
6	562,47	157,34	149,78	103,09	0,61	128,75	31,65	11,18

Niveles

1- Inspector Pagador	4- Jefe de Grupo
2- Jefe Dependencia	5 a- Especialista
3- Jefe de Equipo	5 b – Peón Especializado
	6 - Peón

- ✓ Ayuda escolar y familiar 43,30 €
- ✓ Por hijos minusválidos 74,30 €
- ✓ Plus transporte/día 8,02 €
- ✓ Dietas 18 € y Kms 0,20 €

Fijo de la paga beneficios 517,32 €

Cláusula de revisión salarial - Sobre el 3%

SECTOR DE DESINFECCIÓN, DESINSECTACIÓN Y DESRATIZACIÓN.

Niveles	Salario Base	Prima Mínima	Plus Transport	Paga Benefic	Hora Nocturn	Mes Nocturno	Mes Cuatrienio	Horas Ext.F/M
1	774,37	144,56	154,56	114,33	0,81	193,59	46,47	14,45
2	681,55	144,56	154,56	106,59	0,78	170,38	40,89	13,01
3	643,53	144,56	154,56	103,53	0,73	160,89	38,62	12,39
4	594,08	144,56	154,56	99,31	0,69	148,52	35,65	11,63
5	543,20	144,56	154,56	95,06	0,62	135,80	32,59	11,08
6	536,59	144,56	154,56	94,51	0,60	134,16	32,20	10,66

Plus de Toxicidad: 10 % del salario Base.

En todo caso se garantiza un salario mínimo en el nivel 6 del sector de desinfección de 989 Euros.

Niveles

1- Inspector Pagador
2- Jefe Dependencia
3- Jefe de Equipo

4- Jefe de Grupo
5- Especialista
6- Peón Desinfección

- ✓ Ayuda escolar y familiar 43,30 €
- ✓ Por hijos minusválidos 74,30 €
- ✓ Plus transporte/día 8,02 €
- ✓ Dietas 18 € y Kms 0,20 €

Fijo de la paga beneficios 453 €

Cláusula de revisión salarial - Sobre el 3%

ANEXO II

CATEGORIAS. DEFINICIONES

CATEGORÍAS DE LIMPIEZA Y SERVICIOS DE REMOVIDO DE CARGAS Y COMBINADO Y DE DESINFECCIÓN

- **JEFE ADMINISTRATIVO DE PRIMERA (NIVEL 1).** Es el personal que, provisto o no de poder, lleva la responsabilidad directa de una o más secciones, estando encargado de imprimirles unidad de criterios.
- **JEFE ADMINISTRATIVO DE SEGUNDA (NIVEL 2).** Es el personal que, provisto o no de poderes limitados, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a la sección que tenga a su cargo; así como de distribuir el trabajo entre el personal adscrito a la misma.
- **OFICIAL ADMINISTRATIVO DE PRIMERA (NIVEL 3).** Es el personal que con un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, y asume especialmente las siguientes funciones: cajero de cobro y pago, sin fianza ni firma; estadísticas, contabilidad, taquimecanógrafos en idioma extranjero, considerándose como tales cuando toman al dictado ciento veinte palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente en seis minutos.
- **OFICIAL ADMINISTRATIVO 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 (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 aquéllas.
- **AYUDANTE TÉCNICO SANITARIO (A.T.S.) (NIVEL 4).** Es el personal que, estando en posesión del título de ayudante técnico sanitario, desarrolla funciones propias de su titulación.
- **MECÁNICO DE PRIMERA (NIVEL 3).** Es el personal que tiene como función la reparación y revisión de la maquinaria de la empresa, estando en posesión del título de maestría industrial o conocimientos equivalentes al mismo.
- **MECÁNICO DE SEGUNDA (NIVEL 4).** Es el personal que tiene como función la reparación y revisión de la maquinaria de la empresa, estando en posesión de la titulación de oficial o conocimientos equivalentes al mismo.
- **OFICIAL DE OFICIO (NIVEL 3).** Es el personal que realiza funciones de cerrajero, tapicero, electricista, fontanero, pintor, jardinero o cualquier otra especialización en la que se requieran conocimientos de oficial de primera.
- **CONDUCTOR 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 DE SEGUNDA (NIVEL 4).** Es el personal que, con carné de conducir de clase B-1 o superior, conduce los vehículos de la empresa autorizados por la clase B-1, 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.
- **ALMACENERO (NIVEL 5).** Es el personal que realiza en el almacén las funciones de recepción cuantitativa de materiales y artículos, preparación y formación de lotes de pedidos, reposición y clasificación de artículos en estanterías y zonas de almacenamiento en general, anotación en los

documentos correspondientes de las cantidades recibidas o despachadas y realización de inventarios.

- **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 PAGADOR (NIVEL 1).** Es el personal que con conocimientos suficientes de contabilidad y administración, tiene como 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 de dependencia o grupo, recogiendo y reflejando ante la Dirección de la empresa las indicaciones que por aquellos 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 inspectores pagadores o directamente a la Dirección de la empresa, según sea la organización interior de la misma.
- **JEFE DE EQUIPO (NIVEL 3).** Es el personal que, al frente de hasta 25 trabajadores, dirigen, vigilan y coordinan el trabajo que realizan distintos grupos, encabezados por su jefe de grupo, ejerciendo conjuntamente funciones, de organización y trabajo. Tienen como funciones, asimismo, revisar diariamente los partes de trabajo realizados por los jefes de grupo.
- **JEFE DE GRUPO DE LIMPIEZA (NIVEL 4).** Es el personal que, al frente de hasta seis limpiadores y/o especialistas, dirige y vigila el trabajo que éstos realizan, ejerciendo conjuntamente funciones de trabajo y organización. Tiene como función, asimismo, redactar diariamente el parte de los trabajos realizados, así como los partes de confort, entendiendo por tal la revisión del material interior de los vehículos y la utilización de las emisoras "walkie-talkies".
- **ESPECIALISTA DE LIMPIEZA (NIVEL 5).** Es el personal que realiza funciones de aspirado en húmedos y textiles, abrillantado, pulido, frotación y encerado mecánico de suelos, manejo de túnel de lavado mecánico, lavado y planchado de lencería, así como funciones específicas de cristalería realizadas de modo exclusivo.

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

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

- **LIMPIADOR (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, peones especialistas y/o especialistas, dirige y vigila el trabajo que éstos realizan, ejerciendo conjuntamente funciones de trabajo y organización. Tienen como función, asimismo, redactar diariamente el parte de los trabajos realizados, y la utilización de las emisoras "walkie-talkies".
- **ESPECIALISTAS DE REMOVIDO (NIVEL 5A).** 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 trasbordo de vagones completos de mercancías de difícil manejo.
- **PEÓN ESPECIALIZADO DE REMOVIDO (NIVEL 5B).** Es el personal que realiza la función de carga y descarga de mercancías, clasificando éstas y distribuyéndolas en los trenes, muelles, etc.

- **PEÓN DE REMOVIDO (NIVEL 6).** Es el personal que realiza la carga y descarga de mercancías, sobre o desde vagón y camión en los muelles, estaciones, almacenes, etc.
- **JEFE 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 veinticinco trabajadores, interviniendo directamente en los trabajos burocráticos. Efectúan pagos y rinden cuentas ante los inspectores pagadores o directamente a la Dirección de la empresa según sea la organización interior de la misma.
- **JEFE 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 veinticinco trabajadores, interviniendo directamente en los trabajos burocráticos, ejerciendo conjuntamente funciones de organización y trabajo. Tiene como funciones asimismo, revisar directamente 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 asimismo, redactar diariamente el parte de los trabajos realizados, y la utilización de las emisoras “walkie-talkies”.
- **ESPECIALISTAS DE CARGAS Y COMBINADOS (NIVEL 5A)** Es el personal que conduce carretillas elevadoras, grúas móviles, pórticos, grúas giratorias. Efectúa trasbordo 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, lleva la dirección de los trabajos de todo orden que se realicen en la dependencia o localidad a su cargo con más de veinticinco trabajadores, interviniendo directamente en los trabajos burocráticos. Efectúan pagos y rinden cuentas ante los inspectores pagadores o directamente a la Dirección de la empresa según sea la organización interior de la misma.
- **JEFE 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 veinticinco trabajadores, interviniendo directamente en los trabajos burocráticos. Efectúan pagos y rinden cuentas ante los inspectores pagadores o directamente a la Dirección de la empresa según sea la organización interior de la misma.
- **JEFE DE GRUPO DE DESINFECCIÓN (NIVEL 4).** Es el personal que, al frente de hasta seis peones, dirige y vigila el trabajo que éstos realizan, ejerciendo sobre ellos funciones de organización. Tienen como función, asimismo, redactar diariamente el parte de los trabajos realizados. También pertenecen a esta categoría los trabajadores que realizan la función directa de desinfección, desinsectación y desratización, fumigado, poniendo cebaderos, etc.
- **PEÓN DE DESINFECCIÓN, DESINSECTACIÓN, DESRATIZACIÓN (NIVEL 6).** Es el personal que ejecuta los trabajos de acarreo de aparatos y productos, preparación y tapado de puertas y ventanas u otros manuales coadyuvantes o encaminados a la desinfección, desratización o desinsectación.

CATEGORÍAS DE DESPACHOS CENTRALES

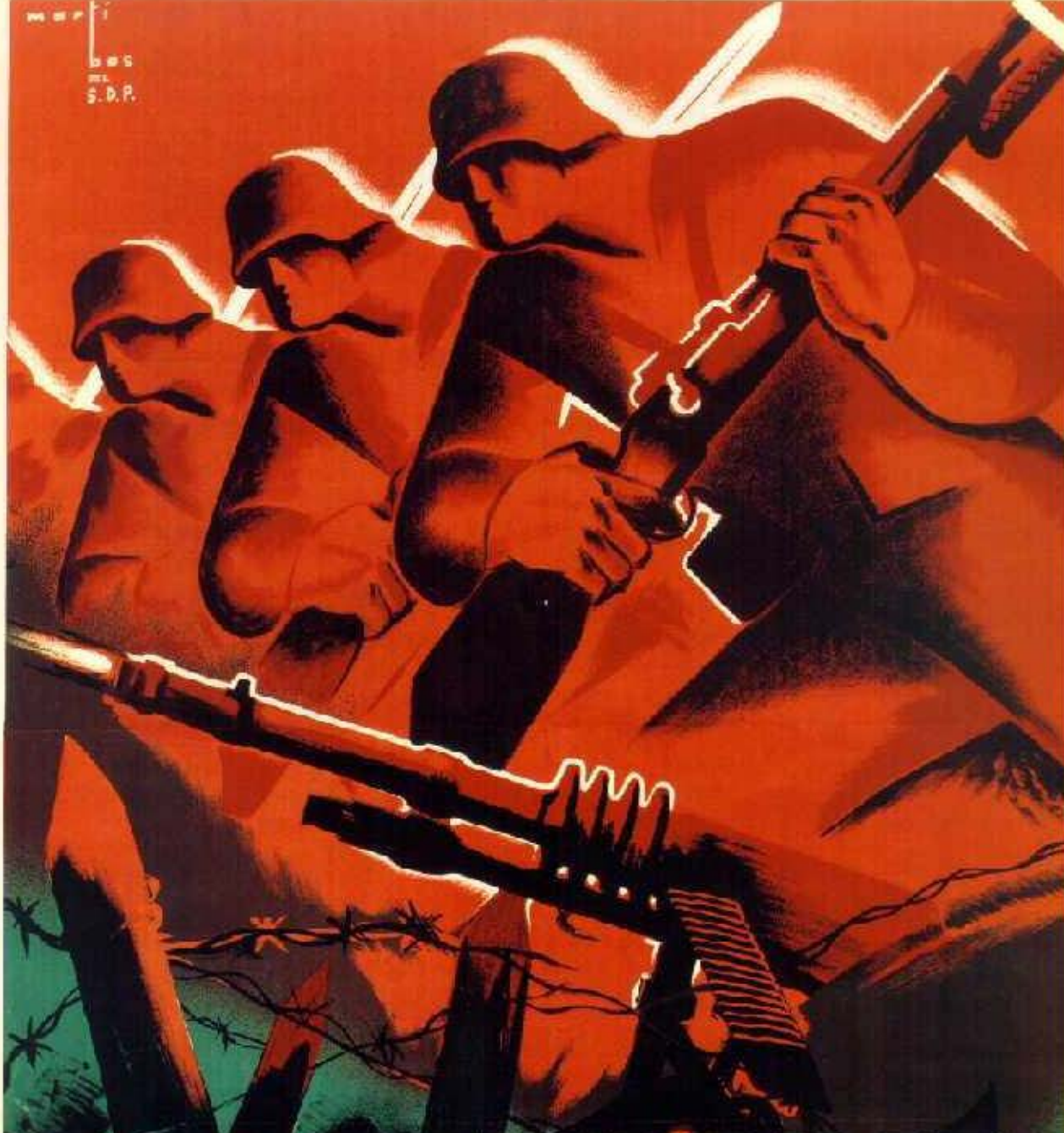
- **JEFE DE SERVICIO (NIVEL 1).** Es el personal que, con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de empresa ejerce funciones de alto mando y organización, coordinando todos los servicios de una misma empresa o centro de importancia, o estando al frente de uno de los servicios en que pueda estructurarse una empresa.
- **INSPECTOR 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 estructuren los servicios administrativos de la empresa.

- **JEFE DE NEGOCIADO (NIVEL 2).** Es el personal que, bajo la dependencia de un jefe de servicio o sección, y al frente de un grupo de empleados administrativos, dirige la labor de su negociado sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal que tiene subordinado. Se asimilará a esta categoría la de cajero.
- **ENCARGADO GENERAL (NIVEL 2).** Es el personal que, con mando directo sobre el personal especializado y obrero, y a las órdenes del director gerente o jefe 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 cincuenta vehículos, distribuyendo el personal, el material, las entradas y salidas del mismo, así como de resumir las estadísticas de tráfico, recorrido y consumo.
- **CONDUCTOR 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 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 encargado deposite una cantidad en concepto de fianza, sin que pueda exceder del importe de dos mensualidades.
- **OFICIAL DE PRIMERA (NIVEL 3).** Es el personal que, a las órdenes de un jefe de negociado, jefe de administración o estación u otro 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.
- **JEFE DE TRÁFICO DE SEGUNDA (NIVEL 3).** Es el personal que, con las mismas atribuciones del jefe de primera, dirige la prestación de un grupo de hasta cincuenta vehículos.
- ^oEs 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 encuentre el vehículo o viceversa. Puede ser empleado para realizar viajes acompañando al conductor mecánico, sirviéndole de ayudante. Si se le exigiera, deberá dar un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del camión.
- **JEFE DE EQUIPO (NIVEL 3).** Es el personal que, a las órdenes directas de un contraamaestre lleva los partes del personal en el trabajo, al propio tiempo que dirige y vigila un determinado grupo integrado por un número de cuatro a diez operarios de oficio y peones especializados que se dedican a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a un área común, puede asumir la jefatura en talleres cuya plantilla no exceda de diez operarios.
- **FACTOR DE DESPACHOS CENTRALES (NIVEL 4).** Es el personal que, realiza facturaciones a las órdenes del jefe de estación o administrativo, confeccionando las hojas de ruta de mercancías o llevando el registro de expediciones, pudiendo sustituir eventualmente al jefe de estación o administrativo si no existe oficial de primera administrativo.
- **CAPATAZ (NIVEL 4).** Es el personal que, a las órdenes del encargado general, si existiera, y reuniendo condiciones prácticas para dirigir un grupo de peones y/o especialistas, se ocupa del despacho de talones de las facturaciones del ferrocarril, atendiendo las reclamaciones que se produzcan, y dando cuenta diaria de la marcha del servicio a su superior inmediato; también realizarán labores de control y vigilancia análogas, aunque de orden inferior a las que se indican para el encargado general.
- **OFICIAL DE SEGUNDA (NIVEL 4).** Es el personal que, subordinado al jefe de la oficina, y con

adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realiza normalmente, con la debida perfección y correspondiente responsabilidad, trabajos que no requieren propia iniciativa, clasificación de correspondencia, liquidación, cálculos, estadísticas y cualesquiera otras funciones de análoga importancia. Se asimilan a esta categoría los taquimecanógrafos.

- **JEFE 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 veinticinco vehículos.
- **CONDUCTOR 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 conductor mecánico, sirviéndole de ayudante.
- **AUXILIAR (NIVEL 5A).** 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 mecanógrafos.
- **AUXILIAR DE ALMACÉN (NIVEL 5A).** Es el personal que, a las órdenes del jefe 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 se lo ordene. Hará el removido de las mercancías trasladándolas de un almacén a otro, una vez clasificadas, encargándose, asimismo, de mantener limpio el local y de la vigilancia de las mercancías que se guardan en él.
- **PEÓN ESPECIALIZADO (NIVEL 5A).** 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 inmediato el volante de la entrega debidamente firmado.
- **COBRADOR (NIVEL 5A).** 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 5A).** Es el personal que, en las distintas dependencias de la empresa, tenga asignada la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que recibiera.
- **PEÓN DE CARGA Y DESCARGA (NIVEL 5B).** Es el personal que realiza la función de carga y descarga de mercancías, clasificando éstas y distribuyéndolas en los trenes, muelles, etc.
- **PEÓN (NIVEL 6).** Es el personal que en las estaciones se ocupa de la carga y descarga de mercancías y realiza otras funciones, tales como la de barrido y limpieza de estaciones, vigilancia de puertas y otros trabajos de naturaleza análoga que exijan predominantemente esfuerzo muscular y no requieran formación profesional.

1938
1939
S.D.P.



DEFENSAR MADRID
ES
DEFENSAR CATALUNYA!

www.elsocialista.com

Contratos temporales más comunes

- CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Son aquellos contratos que tienen por objeto la realización de obras o servicios determinados con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es, en principio de duración incierta.

INDEMNIZACIÓN: A la finalización del contrato por la realización de la obra o servicio el trabajador tiene derecho a una indemnización de 8 días de salario por cada año de servicio.

DENUNCIA Y PREAVISO: Esta denuncia se efectuará con 15 días de antelación a la finalización del contrato cuando éste tenga una duración superior a un año. El incumplimiento por el empresario del plazo de antelación para la denuncia le obliga al abono de una indemnización equivalente a los salarios correspondientes al plazo incumplido (art. 8 RD 2.720/98).

CONSIDERACIÓN COMO INDEFINIDO: Si no se especifica con precisión la obra o servicio objeto de contratación, cuando llegado el término no se ha producido la denuncia de alguna de las partes y se continúa realizando la prestación laboral o cuando el contrato se ha celebrado en fraude de ley.

- CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Son contratos eventuales los que se conciertan para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

INDEMNIZACIÓN: A la finalización del contrato eventual por circunstancias de la producción el trabajador tiene derecho a una indemnización de 8 días de salario por año de servicio. Siendo esta indemnización proporcional al tiempo trabajado.

DURACIÓN: La duración máxima de este contrato es de 6 meses dentro de un período de 12 meses. Si se concierta por un plazo inferior a 6 meses puede ser prorrogado mediante acuerdo de las partes por una única vez, pero sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

DENUNCIA Y PREAVISO: Si llegado a término no hay denuncia por alguna de las partes, el contrato se considera prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

CONSIDERACIÓN COMO INDEFINIDO: Cuando llegado al término de su plazo máximo de duración no hay denuncia por alguna de las partes y se continúa prestando servicios. Cuando el contrato se celebre en fraude de ley, es evidente que se comete fraude legal cuando se concierta un contrato de esta clase y sin embargo, su objeto no supone atender necesidades coyunturales o episódicas de la empresa (TCT 23.10.84).

- CONTRATO DE INTERINIDAD

Es aquel contrato que tiene por objeto la prestación retribuida de los servicios de un trabajador con ocasión de la separación temporal de la empresa, pero con derecho a la reserva del puesto, de uno de sus trabajadores (normalmente se utiliza para cubrir bajas laborales, permisos de maternidad, excedencias, etc)

DURACIÓN: la duración será la del tiempo durante el cual subsista el derecho de reserva del puesto de trabajo del trabajador sustituido. Solo puede celebrarse a tiempo parcial si el sustituido estaba contratado a tiempo parcial.

DENUNCIA Y PREAVISO: Se extingue por la reincorporación del trabajador sustituido en el plazo legal o reglamentario y sin necesidad de preaviso.

CONSIDERACIÓN COMO INDEFINIDO: La contratación efectuada sin expresar el nombre del sustituido ni la razón de su ausencia lleva a la consideración del contrato como indefinido (TCT 12.1.82). Cuando no se ha denunciado a su término por alguna de las partes y el interino continúa prestando servicios. Cuando el contrato de interinidad se ha celebrado en fraude de ley.

						Euros
Por calidad o cantidad de trabajo	Incentivos	Actividad	Asistencia	Euros	Otras horas extras	Euros
				Euros		Euros
De vencimiento periódico superior al mes	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS				PAGA DE BENEFICIOS	Euros
	PAGA VERANO				PAGA NAVIDAD	Euros
En especie					De residencia	

1.2 Percepciones de carácter asistencial y acción social empresarial

Economatos....	Acción social empresarial	COMPLEMENTOS DE LA EMPRESA EN I.T.	Otros	Euros

2. PERCEPCIONES NO SALARIALES EXCLUIDAS DE COTIZACIÓN EN EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Indemnizaciones o suplidos	Gastos de locomoción		Dietas	PLUS DE TRASPORTE	Euros
					Euros
Prestaciones de la Seguridad Social	Protec. familia	Otras	ENFERMEDAD		Euros
			DEL DÍA AL DÍA PTAS.	Euros	Euros
Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social y productos en especie concedidos voluntariamente por las empresas	Suspensión contrato		Traslados	Despidos	Euros
					Euros

A. TOTAL DEVENGADO.....

C.- DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN AL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

II. DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN AL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1. BASES DE COTIZACIÓN EXCEPTO PARA ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES

PROFESIONALES

Base total de cotización

Base I. T.

Remuneración total Base de cotización

Prorrata pagas extras Base desempleo y F.P.

TOTAL Adicional horas extras

Aportación del trabajador

% Euros

Por salarios Por horas extras Por I.T.

2. BASES DE COTIZACIÓN POR DE A.T. y E.P. _____

D.- DEDUCCIONES

III. DEDUCCIONES

1. Aportación del trabajador a las cuotas del Régimen General, desempleo, formación profesional y adicional horas extras.....
2. Retención voluntaria cuota del sindicato.....
3. Retención sobre rendimiento del trabajo personal a cuenta del I.R.P.F..... ..%.....
4. Anticipos u otros.....
5. Valor de los productos recibidos en especie.....

B. TOTAL A DEDUCIR.....

LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B).....

.....,a.....de.....de 2005

Firma y sello de la empresa

RECIBÍ

Conceptos salariales

- **Sueldo base:** Se fija en función del nivel salarial
- **Antigüedad:** Se reciben automáticamente cada 4 años.
- **Prima mínima:** Es un concepto salarial común a todos los niveles salariales
- **Pagas extraordinarias:**
 - **Paga de beneficios:** comprende **S.BASE + P. MINIMA + FIJO PAGA**
 - **Paga de verano:** comprende **S.BASE + P. MINIMA + ANTIGUEDAD**
 - **Paga de navidad:** comprende **S.BASE + P. MINIMA + ANTIGUEDAD**
- **Complementos :** Se establece con la finalidad de retribuir al personal por las especiales circunstancias del trabajo.
 - Los complementos son, básicamente, de dos tipos:
 - Los llamados de puesto de trabajo :
 - Nocturnidad :** retribuye el trabajo nocturno
 - Los de cantidad o calidad (mayor dedicación, responsabilidad, primas de producción...).

Conceptos extrasalariales

- **Plus transporte:** Complemento que compensa los gastos de desplazamiento de casa al trabajo

Deducciones

- **IRPF:** Deducción del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas, cuyo porcentaje de aplicación va ligado a las percepciones salariales anuales y a la situación familiar de cada trabajador.
- **Seguridad Social:** Es la cuota que cotiza cada trabajador como aportación a la Seguridad Social por contingencias comunes, desempleo y formación profesional.

Otros conceptos

- **(a) Contingencias comunes:** Son aquellas situaciones de riesgo que se pueden dar y que no están directamente relacionadas con el propio desarrollo del trabajo (enfermedad común, accidente no laboral, jubilación y maternidad).
- **(b) Remuneración mensual:** Es la cantidad total de salario por la que el trabajador cotiza, excluyéndose la prorrata de pagas extras y las horas extraordinarias.
- **(c) Prorrata de pagas extraordinarias:** Este importe corresponde a la doceava parte de las pagas que ha de percibir el trabajador/a, a lo largo del año, pero al no admitir la Seguridad Social más de doce cotizaciones, se ha de incluir mensualmente la parte proporcional de las mismas.
- **(d) Base reguladora:** Es la base en función de la cual se realiza el cálculo de las diferentes prestaciones.
- **(e) Contingencias profesionales:** Son aquellas situaciones de riesgo que se dan por el propio desarrollo del trabajo, aunque ajenas a la voluntad del trabajador (accidente de trabajo y enfermedad profesional).
- **(f) Desempleo:** Es una situación involuntaria de aquellas personas que, aun queriendo, no tienen posibilidad de trabajar. A diferencia de los funcionarios de carrera, que no cotizan por esta contingencia, por lo que no tendrán acceso a la prestación de desempleo, los empleados públicos laborales sí podrán acceder a dicha prestación.
- **(g) Formación profesional:** Su importe es el que hemos obtenido para las contingencias profesionales, y su función es realizar una aportación para el desarrollo de una política de formación

dentro del ámbito laboral, que repercuta positivamente tanto en el desarrollo profesional como en el personal.

- **(h) Horas extraordinarias estructurales o de fuerza mayor:** Son aquellas que deben realizarse por una necesidad perentoria o un problema puntual. Son ocasionales y no previsibles, por lo cual el tipo de cotización que se les aplica, es más bajo.

- **(i) Horas extraordinarias no estructurales:** Son las que se realizan de forma habitual, por falta de previsión, o deficiente estructuración del departamento. Debe regularse mediante pacto la sustitución de las mismas por empleo o reducción de la jornada de trabajo.

- **(j) Base sujeta a retención de IRPF:** Está compuesta por la totalidad de percepciones salariales y extrasalariales que están sujetas a cotización del impuesto sobre la renta. El empresario está obligado a retener en concepto de pago a cuenta por el trabajador de su Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

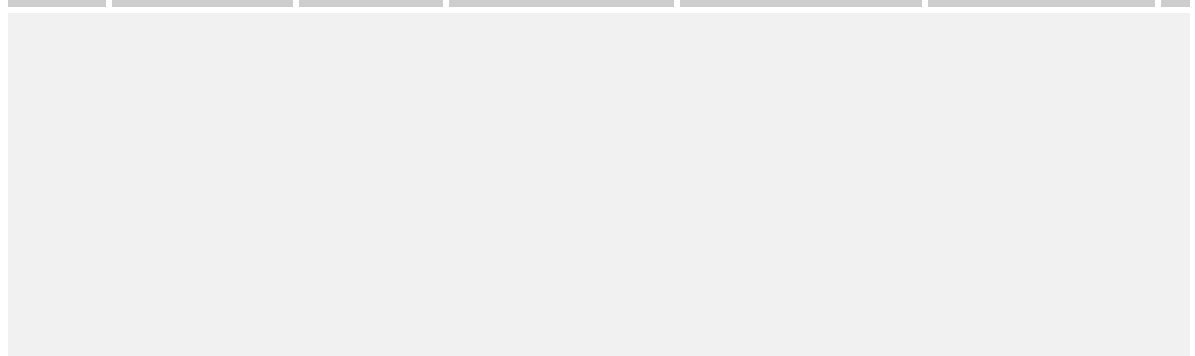
La cuantía de la retención es el resultado de aplicar a la cuantía total que se abone, el tipo de retención que corresponda, atendida la situación personal y circunstancias personales del trabajador (art. 72 RD 214/99)

El empresario puede realizar la retención impositiva en cualquier momento posterior al legalmente previsto si por error no la efectuó temporáneamente o en la cuantía correcta

(TS 10.7.91)

CUADROS DE CONTRATOS DE TRABAJO VIGENTES						
CLAVE	DENOMINACIÓN DE MODALIDADES CONTRATOS DE TRABAJO					
100	INDEFINIDO	TIEMPO COMPLETO		ORDINARIO		
109	INDEFINIDO	TIEMPO COMPLETO		FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA/EMPLEO	TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL	

130	INDEFINIDO	TIEMPO COMPLETO		MINUSVÁLIDOS		
139	INDEFINIDO	TIEMPO COMPLETO		MINUSVÁLIDOS	TRANSFORMACION CONTRATO TEMPORAL	
150	INDEFINIDO	TIEMPO COMPLETO		FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA/EMPLEO	INICIAL	
189	INDEFINIDO	TIEMPO COMPLETO			TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL	
200	INDEFINIDO	TIEMPO PARCIAL		ORDINARIO		
209	INDEFINIDO	TIEMPO PARCIAL		FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA/EMPLEO	TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL	
230	INDEFINIDO	TIEMPO PARCIAL		MINUSVÁLIDOS		
239	INDEFINIDO	TIEMPO PARCIAL		MINUSVÁLIDOS	RANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL	
250	INDEFINIDO	TIEMPO PARCIAL		FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA/EMPLEO	INICIAL	
289	INDEFINIDO	TIEMPO PARCIAL			TRANSFORMACION CONTRATO TEMPORAL	
300	INDEFINIDO		FIJO/DISCONTINUO			
309	INDEFINIDO		FIJO/DISCONTINUO	FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA/EMPLEO ESTABLE	TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL	
330	INDEFINIDO		FIJO/DISCONTINUO	MINUSVÁLIDOS		
350	INDEFINIDO		FIJO/DISCONTINUO	FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA/EMPLEO ESTABLE	INICIAL	
389	INDEFINIDO		FIJO/DISCONTINUO		TRANSFORMACIÓN CONTRATO TEMPORAL	
401	DURACIÓN DETERMINADA	TIEMPO COMPLETO		OBRA O SERVICIO DETERMINADO		



DENOMINACIÓN DE MODALIDADES CONTRATOS DE TRABAJO						
CLAVE						
402	DURACIÓN DETERMINADA	TIEMPO COMPLETO		EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN		
403	DURACIÓN DETERMINADA	TIEMPO COMPLETO		INSERCIÓN		
408	TEMPORAL	TIEMPO			CARÁCTER	

		COMPLETO			ADMINISTRATIVO
410	DURACIÓN DETERMINADA	TIEMPO COMPLETO		INTERINIDAD	
418	DURACIÓN DETERMINADA	TIEMPO COMPLETO		INTERINIDAD	CARÁCTER ADMINISTRATIVO
420	TEMPORAL	TIEMPO COMPLETO		PRÁCTICAS	
421	TEMPORAL	TIEMPO COMPLETO		FORMACIÓN	
430	TEMPORAL	TIEMPO COMPLETO		MINUSVÁLIDOS	
441	TEMPORAL	TIEMPO COMPLETO		RELEVO	
450	TEMPORAL	TIEMPO COMPLETO		FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA	
501	DURACIÓN DETERMINADA	TIEMPO PARCIAL		OBRA O SERVICIO DETERMINADO	
502	DURACIÓN DETERMINADA	TIEMPO PARCIAL		EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS	
503	DURACIÓN DETERMINADA	TIEMPO PARCIAL		INSERCIÓN	
508	TEMPORAL	TIEMPO PARCIAL			CARÁCTER ADMINISTRATIVO
510	DURACIÓN DETERMINADA	TIEMPO PARCIAL		INTERINIDAD	
518	DURACIÓN DETERMINADA	TIEMPO PARCIAL		INTERINIDAD	CARÁCTER ADMINISTRATIVO
520	TEMPORAL	TIEMPO PARCIAL		PRÁCTICAS	
530	TEMPORAL	TIEMPO PARCIAL		MINUSVÁLIDOS	
540	TEMPORAL	TIEMPO PARCIAL		JUBILADO PARCIAL	
541	TEMPORAL	TIEMPO PARCIAL		RELEVO	
550	TEMPORAL	TIEMPO PARCIAL		FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA/EMPLEO ESTABLE	

Reclamaciones laborales

Plazos de prescripción y caducidad

Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan plazo especial prescribirán al AÑO de su terminación.

Así, deben ejercitarse en el plazo de 1 AÑO:

- Las acciones para exigir percepciones ECONÓMICAS: SALARIOS, DIFERENCIAS DE CONVENIO, ETC.

- Las acciones para el cumplimiento de obligaciones que no puedan tener lugar después de extinguirse el contrato: solicitud de excedencias, permisos, descansos, etc.

El ejercicio de acción contra el DESPIDO , y cualquier otra SANCIÓN, o RESOLUCIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES, caducará a los 20 días hábiles siguientes a aquel en que se hubiera producido

El ejercicio de acciones contra las decisiones empresariales en materia de MOVILIDAD GEOGRÁFICA (TRASLADOS) y MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO (HORARIO, JORNADA, TURNOS, SISTEMA DE TRABAJO , RENDIMIENTO Y FUNCIONES) caducará a los 20 días desde el día siguiente a la fecha de notificación de la decisión empresarial.

El plazo de caducidad quedará interrumpido por la presentación de la solicitud de conciliación ante el órgano público de mediación , arbitraje y conciliación competente.

DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA POR DESEMPLEO

Periodo de cotización (en días)	Periodo de prestación (en días)	Cuantía	Topes
Desde 360 hasta 539 días	120 días	70% B.R.	En todos los casos.
Desde 540 hasta 719 días	180 días	70% B.R.	
Desde 720 hasta 899 días	240 días	60% B.R.	MÍNIMOS
Desde 900 hasta 1.079 días	300 días	60% B.R.	Sin hijos: 75% SMI (+1/6 p. p. pagas)
Desde 1.080 hasta 1.259 días	360 días	60% B.R.	Con hijos: 100% SMI (+1/6 p. p. pagas)
Desde 1.260 hasta 1.439 días	420 días	60% B.R.	
Desde 1.440 hasta 1.619 días	480 días	60% B.R.	MÁXIMOS
Desde 1.620 hasta 1.799 días	540 días	60% B.R.	Soltero sin hijos: 170% SMI (+1/6 p.p.pagas)
Desde 1.800 hasta 1.979 días	600 días	60% B.R.	Cónyuge a cargo: 195% SMI (+1/6 p.p.pagas)
Desde 1.980 hasta 2.159 días	660 días	60% B.R.	Con hijos: 220% SMI (+1/6 p.p.pagas)
Desde 2160 días	720 días	60% B.R.	

B. R. = Base Reguladora
p. p. = Parte proporcional

SUBSIDIO DE DESEMPLEO

CASO	PERIODO DE SUBSIDIO	CUANTÍA
Mayores de 52 años.	Hasta la edad de jubilación	75% SMI
Mayores de 52 años que hayan agotado el	Hasta la edad de jubilación	75% SMI. Con uno o ningún familiar a su cargo. 100% SMI. Con dos familiares a su cargo (durante 6 meses)

seguro de desempleo de 720 días de duración		125% SMI. Con tres o más familiares a su cargo (durante 6 meses).
Mayores de 45 años con responsabilidades familiares que hayan agotado el seguro de desempleo de 720 días de duración	30 meses	<i>75% SMI. Con uno o ningún familiar a su cargo.</i> <i>100% SMI. Con dos familiares a su cargo.</i> 125% SMI. Con tres o más familiares a su cargo.
Mayores de 45 años con responsabilidades familiares que hayan agotado el seguro de desempleo de, al menos, 120 días de duración.	24 meses	75% SMI
Menores de 45 años con responsabilidades familiares y con seguro de desempleo agotado de, al menos, 180 días.	30 meses	75% SMI
Mayores de 45 años sin responsabilidades familiares y prestaciones agotadas de, al menos, 360 días.	6 meses	75% SMI
Menores de 45 años con responsabilidades familiares, al menos 3 meses de cotización y sin derecho a seguro de desempleo	<u>3 meses de cotización:</u> 3 meses de subsidio <u>4 meses de cotización:</u> 4 meses de subsidio <u>5 meses de cotización:</u> 5 meses de subsidio <u>6 ó más meses de cotización:</u> 21 meses de subsidio.	75% SMI
Menores de 45 años sin responsabilidades familiares, sin derecho a seguro de desempleo y 6 meses de cotización.	6 meses	75% SMI