

GRATIFICACION POR MANEJO DE FONDOS

		Plus./año
Hasta	200 millones	19.249
Más de	200 millones hasta 500 millones	23.859
Más de	500 millones hasta 1.000 millones	28.488
Más de	1.000 millones hasta 2.000 millones	33.879
Más de	2.000 millones hasta 3.000 millones	39.267
Más de	3.000 millones hasta 4.000 millones	45.426
Más de	4.000 millones hasta 5.000 millones	51.587
Más de	5.000 millones hasta 6.000 millones	58.517
Más de	6.000 millones hasta 7.000 millones	65.445
Más de	7.000 millones hasta 8.000 millones	73.915
Más de	8.000 millones hasta 9.000 millones	77.923
Más de	9.000 millones hasta 10.000 millones	83.238
Más de	10.000 millones hasta 11.000 millones	92.255
Más de	11.000 millones hasta 12.000 millones	102.661
Más de	12.000 millones hasta 13.000 millones	113.065
Más de	13.000 millones hasta 14.000 millones	124.858
Más de	14.000 millones hasta 15.000 millones	139.552
Más de	15.000 millones hasta 20.000 millones	157.693
Más de	20.000 millones hasta 25.000 millones	173.902
Más de	25.000 millones hasta 30.000 millones	201.036
Más de	30.000 millones hasta 35.000 millones	227.097
Más de	35.000 millones	255.484

18603 RESOLUCION de 27 de julio de 1987 de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Contratas Ferroviarias.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Contratas Ferroviarias que fue suscrito con fecha 8 de junio de 1987 de una parte, por los representantes de las Empresas del sector, en representación de las mismas, y de otra, por las Centrales Sindicales CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 27 de julio de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE CONTRATAS FERROVIARIAS

CAPITULO PRIMERO

Condiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial y funcional.*—Las normas del presente Convenio, que afectan a la totalidad del territorio del Estado español regularán las relaciones laborales entre las Empresas y trabajadores de contratas ferroviarias en los distintos sectores de Desinfección, Desinsectación y Desratización; de Limpiezas (de trenes, estaciones, dormitorios, oficinas, vías, fosos y adecentamientos y demás dependencias), y de Removido de mercancías (carga y descarga), y en el de Despachos Centrales aquellos que se adhieran al mismo.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio las actividades y personas comprendidas en el apartado c) del artículo 1.3 y en el apartado a) del artículo 2.1, todos ellos del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2.º *Vigencia y aplicación.*—El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien sus efectos se retrotraerán al 1 de enero de 1987, salvo en aquellas materias en que específicamente se pacte una vigencia diferente.

El tiempo de vigencia de este Convenio será de dos años finalizando, por tanto, el 31 de diciembre de 1988.

Los atrasos correspondientes a las condiciones salariales pactadas serán abonados en una sola vez dentro del mes siguiente al de la firma del Convenio.

Art. 3.º *Denuncia.*—Cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá denunciar el mismo, mediante escrito dirigido a la otra parte, dentro del trimestre inmediatamente anterior al término de su vigencia. De no mediar dicha denuncia el Convenio se entenderá prorrogado por igual plazo que el de

vigencia, sucesivamente, sin modificación de las condiciones pactadas.

Art. 4.º *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.

Art. 5.º *Comisión paritaria.*—Integrada paritariamente por los representantes de las partes firmantes, serán funciones de la misma:

- La interpretación del Convenio.
- La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- La mediación entre las partes.
- Cualquier otra que las Leyes le otorguen.

La Comisión se reunirá cuantas veces lo solicite el 50 por 100 de cualquiera de las partes.

Mediante disposición adicional se fijará en cada Convenio la relación de los integrantes.

Art. 6.º *Subsidiariedad.*—En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Ordenanza de Trabajo para las Empresas de Contratas Ferroviarias, que se aplicarán, en cada caso, con carácter subsidiario.

CAPITULO II

Régimen económico

Art. 7.º *Salarios y niveles.*—Las categorías comprendidas en cada uno de los niveles contenidos en las tablas salariales del presente Convenio serán las que se especifican en el anexo de categorías de este Convenio.

Los salarios correspondientes a estas categorías para la vigencia del presente Convenio son los que quedan establecidos en la tabla salarial anexa al mismo.

Art. 8.º *Antigüedad.*—El valor del cuatrienio será del 6 por 100 del salario base, a todos los niveles y para todos los sectores.

Art. 9.º *Horas extraordinarias estructurales.*—Las partes firmantes del presente Convenio establecen como horas extraordinarias estructurales:

- a) Las que se realicen con ocasión de accidentes o para solucionar necesidades urgentes o apremiantes que exijan el inmediato tráfico ferroviario, así como por las ausencias imprevistas.
- b) Las que obedezcan a periodos punta de producción no programados. Como norma general, las horas extraordinarias estructurales serán repartidas equitativamente entre el personal de la misma categoría y centro de trabajo que voluntariamente soliciten realizarlas.

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

Cada dos meses los trabajadores que voluntariamente lo deseen, expresarán su intención de realizar dichas horas, publicándose esta lista en el tablón de anuncios.

Art. 10. *Pagas extraordinarias.*—Los complementos periódicos de vencimiento superior al mes, llamados pagas de beneficios, verano y Navidad, respectivamente, se integrarán por los conceptos siguientes:

- a) Beneficios: Incluirá una mensualidad del salario base más la prima mínima y se abonará antes del 15 de enero de cada año, sin perjuicio todo ello de aquellas otras condiciones más beneficiosas ya concedidas.
- b) Verano: Estará compuesta por una mensualidad de salario base, la antigüedad que corresponda, más la prima mínima; deberá ser abonada antes del día 20 de julio de cada año.
- c) Navidad: Estará compuesta por una mensualidad del salario base, la antigüedad que corresponda, más la prima mínima; deberá ser abonada antes del 20 de diciembre de cada año.

Dichos complementos periódicos serán abonados sin perjuicio en cada caso de las condiciones más beneficiosas que estuvieran vigentes a la firma de este pacto en los distintos sectores.

En el sector de desinfección las pagas de verano y Navidad además de lo previsto incluirán el plus de toxicidad.

Art. 11. *Otras retribuciones.*—Las Empresas mantendrán aquellas otras retribuciones que se vinieran abonando al margen de las percepciones que con concepto salarial o extrasalarial, se hubieran establecido en este pacto. Dichas cantidades, salvo que se alteren sustancialmente las condiciones de trabajo, no serán absorbidas, compensadas ni modificadas.

Art. 12. *Cartilla de economato.*—Las Empresas afectadas por este Convenio gestionarán la inclusión de los trabajadores que así lo soliciten en los economatos laborales de Renfe, si no son beneficiarios ya.

Del coste mensual de dicha inclusión las Empresas subvencionarán 650 pesetas, descontando en nómina a los trabajadores la

diferencia existente entre esta cantidad de la subvención y el coste real según cargo de Renfe.

Caso que durante la vigencia del presente Convenio se produjera la desaparición de los economatos laborales de Renfe, se reunirá la Comisión paritaria a los efectos de acordar las soluciones que al respecto procedan.

Art. 13. *Ayuda por hijos subnormales.*—Las Empresas abonarán a los trabajadores que tengan hijos subnormales, con prestación de la Seguridad Social, la cantidad de 5.700 pesetas mensuales por cada uno de ellos.

Dicha cantidad se revisará en el tiempo y forma en que el Instituto Nacional de la Seguridad Social u Organismo que resulte competente en su caso, aumente la cuantía de la prestación reconocida por dicho concepto.

Art. 14. *Fondo de ayuda escolar.*—El fondo de ayuda escolar se fija en 3.700 pesetas, por cada hijo menor de dieciocho años.

Esta cantidad será abonada de una sola vez dentro del mes de septiembre.

Las cantidades superiores que por este concepto vinieran abonando las Empresas a sus trabajadores serán respetadas, debiendo negociarse su incremento.

Art. 15. *Dietas y kilometraje.*—En los desplazamientos por cuenta de la Empresa, los billetes de ferrocarril serán de primera clase o litera para todos los trabajadores.

Cuando el desplazamiento se realice en vehículo propio y por cuenta de la Empresa, está abonada la cantidad de 21 pesetas por kilómetro recorrido.

Los gastos de alimentación se fijan en la cantidad de 1.825 pesetas al día, que comprende desayuno, comida y cena a razón de un 20 por 100, un 40 por 100 y un 40 por 100, respectivamente.

Art. 16. *Plus de transporte.*—El plus de transporte compensa los gastos que invierte el trabajador por tal concepto, en desplazarse desde su domicilio a su centro de trabajo habitual y no se comprenden en el mismo desplazamientos posteriores ni aquellos que sean del domicilio del trabajador a punto distinto de dicho centro.

Se establece el pago de un plus de transporte especial para vacaciones por una cuantía de 9.000 pesetas en el año 1987 y de 10.000 pesetas en el año 1988.

Estas cantidades no serán absorbibles ni compensables en los Sectores de Desinfección y de Removido.

El Grupo Primero del plus de transporte, está integrado por: Madrid, Barcelona y Valencia.

El Grupo Segundo por: Sevilla, Bilbao y Zaragoza.

El Grupo Tercero por el resto de las provincias.

Desde el 1 de enero de 1989 Guipúzcoa se integrará en el Grupo Segundo del plus de transporte.

Art. 17. *Plus de quebranto de moneda.*—Se establece un plus de quebranto de moneda consistente en un 1 por 1.000 sobre los fondos en metálico que se manejen en favor del Inspector pagador o de quien lo sustituya en este trabajo.

Art. 18. *Revisión salarial.*—En el caso de que el IPC establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1987 un incremento superior al 6,4 por 100 respecto a la cifra que resultará de dicho IPC al 31 de diciembre de 1986, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la cifra indicada.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1987 en un solo pago durante el primer trimestre de 1988.

El incremento salarial para 1988 será del 115 por 100 sobre el IPC previsto.

En el caso que durante 1988 el incremento del IPC real supere en más de un 115 por 100 al IPC previsto se producirá una revisión salarial equivalente al porcentaje que exceda del IPC previsto, revisado en el 115 por 100 para todos los conceptos salariales y retributivos contemplados en el Convenio.

CAPITULO III

Régimen de jornada, descansos y vacaciones

Art. 19. *Jornada.*

a) La jornada de trabajo anual será de mil ochocientas veintiséis horas y veintisiete minutos, distribuidas a razón de cuarenta horas semanales, con cinco días de trabajo y dos de descanso ininterrumpidos.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, para los centros de trabajo del Sector de Limpiezas con menos de 16 trabajadores, se estará al resultado de las negociaciones mantenidas en cada centro de trabajo.

b) El tiempo de descanso para la toma del refrigerio será de treinta minutos, que se computará como de trabajo efectivo.

c) La interrupción de la jornada, podrá ser superior a dichos treinta minutos sin sobrepasar los sesenta; pero en este último caso, el tiempo que exceda de treinta minutos, no será considerado como trabajo efectivo.

d) En todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores.

e) Para el sector de removido el horario laboral se negociará dentro de cada centro de trabajo entre la representación de los trabajadores y la Empresa.

Art. 20. *Vacaciones.*—Las vacaciones anuales reglamentarias para todo el personal afectado por este Convenio, se fijan en treinta días naturales, sin pérdida de los derechos anteriormente adquiridos.

Los calendarios de vacaciones se confeccionarán de acuerdo con el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, y se fijarán en el último trimestre del año anterior al que correspondan disfrutarlas, conjuntamente entre la Empresa y la representación de los trabajadores.

Este calendario, una vez publicado, únicamente podrá variarse a petición expresa del trabajador o por causa de fuerza mayor propia.

Salvo pacto en contrario los trabajadores disfrutarán de quince días como mínimo cada año dentro de los periodos comprendidos entre el 16 de junio y el 15 de septiembre.

No obstante lo anterior los trabajadores a quienes corresponda el disfrute de dichos días en los periodos comprendidos del 16 al 30 de junio o del 1 al 15 de septiembre, podrán voluntariamente sustituir dichos periodos por los de Navidad o Semana Santa.

Art. 21. *Descansos.*—En los centros de trabajo donde no esté establecido el descanso fijo en domingo, se garantizará al trabajador dos descansos en domingo al mes sin que en ningún caso esto pueda suponer un aumento de plantilla.

En los restantes centros de trabajo donde existan turnos fijos en domingo, se negociará con los afectados la posibilidad de implantar la rotatividad en los mismos términos que en el punto anterior.

Cualquier día de descanso suprimido será compensado con otro descanso en domingo o festivo si así era el suprimido.

CAPITULO IV

Aspectos asistenciales

Art. 22. *Asesoramiento para la jubilación.*—En las jubilaciones anticipadas que se pacten entre Empresas y trabajadoras, éstos contarán con el asesoramiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Art. 23. *Jubilación.*—En las contrataciones ferroviarias la jubilación será obligatoria a los sesenta y cinco años de edad, salvo que por el Gobierno se modificara la edad forzosa, en cuyo caso y si ella fuera inferior a la que aquí se establece, se acomodará a lo previsto en este Convenio. Las Empresas elevarán a la categoría inmediata superior y a efectos económicos solamente, a los trabajadores que cumplan o tengan cumplidos los sesenta y dos años. Cuando el trabajador en quien se dé esta circunstancia tenga una categoría laboral que se corresponda con el nivel I de la tabla salarial, este efecto será compensado mediante el abono de un complemento de 8.580 pesetas. Dicho complemento tendrá el mismo tratamiento que el salario base, computándose en las pagas extraordinarias, horas extraordinarias, premios etc. y quedará en lo sucesivo revisado en el mismo porcentaje que se pacta para el salario.

Cuando un trabajador se jubile con sesenta y cuatro años de edad, la Empresa deberá simultáneamente sustituir el trabajador que se jubila a dicha edad por otro, conforme al Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio. En tanto la sustitución no se verifique, aquél continuará prestando sus servicios.

Art. 23 bis. *Premios de jubilación.*—1. Se establece para todos los sectores y categorías profesionales un premio de jubilación en función del tiempo de servicio, de la siguiente cuantía:

- Hasta quince años de servicio, dos mensualidades.
- Con veinte años de servicio, tres mensualidades.
- Con veinticinco años de servicio, cuatro mensualidades.
- Con treinta años de servicio, seis mensualidades.
- Con treinta y cinco años de servicio, ocho mensualidades.

Los tiempos de servicio entre las escalas indicadas, devengarán la parte proporcional correspondiente, computándose a tal efecto las fracciones de año como año completo.

Para acceder a dicho premio de jubilación el trabajador deberá causar baja en la Empresa dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento de los sesenta y cinco años de edad.

Asimismo, podrán acceder a dicho premio de jubilación, los trabajadores que ejerzan su derecho a partir de los sesenta años de edad, con el límite del párrafo anterior.

En caso de fallecimiento del trabajador, sus herederos tendrán derecho a percibir el premio establecido para la jubilación en los párrafos anteriores, abonándose la cantidad que hubiera correspondido, como si de jubilación se tratase en la liquidación de haberes a sus herederos.

2. Con independencia de los premios a que se refiere el párrafo anterior, en el Sector de Limpieza, se crean otros además

de los anteriores, para los trabajadores que soliciten su jubilación conforme a la siguiente escala:

Si el trabajador se jubila a los sesenta años de edad, tres mensualidades.

Si el trabajador se jubila a los sesenta y un años de edad, dos mensualidades.

Si el trabajador se jubila a los sesenta y dos años de edad, una mensualidad y media.

Si el trabajador se jubila a los sesenta y tres años de edad, una mensualidad.

3. Que el personal afectado por el artículo 36 del Reglamento de Régimen interior de CONFEA, podrá optar entre el sistema establecido en dicho artículo o el que se pacta en el presente Convenio.

Art. 24. *Premio a la constancia.*-Se establece un premio a la constancia en el trabajo de la siguiente cuantía:

a) Sector de Removido:

- Una mensualidad al cumplir los veinte años de antigüedad en la Empresa.

b) Sector de Limpiezas:

- Una mensualidad a los veinte años de antigüedad en la Empresa.

- Dos mensualidades a los treinta años de antigüedad en la Empresa.

- Tres mensualidades a los cuarenta años de antigüedad en la Empresa.

Art. 25. *Incapacidad laboral transitoria.*-Limpieza: Durante la incapacidad laboral transitoria, las Empresas abonarán el 100 por 100 del salario real del trabajador, siempre que aquella proceda de enfermedad con hospitalización o accidente de trabajo.

En caso de incapacidad laboral transitoria derivadas de enfermedad o accidente no laboral, las Empresas abonarán el 100 por 100 del salario real del trabajador durante el primer mes de aquella.

Removido: Durante la incapacidad laboral transitoria las Empresas abonarán el 100 por 100 del salario real del trabajador, siempre que aquella proceda de enfermedad con hospitalización o accidente de trabajo.

Durante la situación de incapacidad laboral transitoria por enfermedad las Empresas abonarán el 100 por 100 del salario real del trabajador desde el decimosexto día inclusive.

Desinfección: Durante la incapacidad laboral transitoria por enfermedad, accidente de trabajo o enfermedad con hospitalización las Empresas abonarán el 100 por 100 del salario real de los trabajadores.

CAPITULO V

Organización del trabajo

Art. 26. *Plantillas, traslados y ascensos.*-Ningún trabajador podrá ser trasladado de su centro de trabajo a otro dentro de la misma población por tiempo superior a un mes, sin previa convocatoria al efecto y con la participación en la misma de los delegados de personal.

Los trabajadores de un turno determinado, cualquiera que éste sea, tendrán preferencia por orden de antigüedad para optar a otros turnos, cuando en ellos se produzcan vacantes de su misma categoría.

Las vacantes de categoría superior que se originen en las Empresas y salvo amortización de la plaza, se cubrirán en igualdad de condiciones por el personal del censo de la Empresa de acuerdo con las normas siguientes:

a) Serán de libre designación de la Dirección de la Empresa las personas que deben ocupar vacantes entre el personal Directivo y Jefes de Dependencia.

b) En las restantes categorías, las vacantes se cubrirán por concurso-oposición y de méritos, en cuyas bases se otorgarán iguales puntuaciones a la aptitud y a la antigüedad en la Empresa.

A tal fin, el Comité de Empresa o los Delegados de personal, según los casos podrán examinar la documentación presentada por los aspirantes así como las pruebas realizadas por los mismos, cuyas materias serán las incluidas en el programa que para ello confeccione cada Empresa con la colaboración de los representantes de los trabajadores, antes de la convocatoria para cubrir las plazas.

No superado el examen por ninguno de los concursantes, se proveerán las plazas con personal de nuevo ingreso.

Art. 27. *Prendas de trabajo, seguridad y abrigo.*-La dotación de estas prendas será personal e intransferible y su entrega se realizará en el tiempo y modo siguiente:

- A) Prendas de trabajo:

- Monos: Se entregarán dos al año en las fechas del 1 al 31 de enero y del 1 al 31 de julio.

- Pantalón, chaqueta y camisa: Serán alternativos al mono en verano para quienes así lo manifiesten colectivamente, y se entregará del 1 al 30 de junio.

- Batas: La dotación será cada seis meses, -una de verano y otra de invierno-, y se entregará del 1 al 31 de enero y del 1 al 30 de junio.

- Pantalón de mujeres: Su dotación será de una vez al año a entregar del 1 al 31 de enero.

- Guantes de goma: Se entregarán cada vez que se deterioren.

- Calzado: Adecuado para el invierno, una vez cada dos años, entregándose del 1 al 31 de octubre. Adecuado para el verano, una vez al año del 1 al 30 de abril.

B) Prendas de agua:

- Botas de agua: Una vez al año a entregar del 1 al 31 de enero.

- Ropa de agua: Será la que se acuerde en cada centro de trabajo a entregar del 1 al 31 de enero.

C) Prendas de seguridad:

- Botas de seguridad: La adecuada a cada tipo de trabajo, según acuerdo de ambas partes, a entregar del 1 al 31 de enero y una vez al año.

- Guantes de seguridad: A entregar cuando se deterioren.

- Manguitos reflectantes: Para piernas y brazos en el trabajo nocturno, a entregar una vez al año del 1 al 31 de enero.

D) Prendas de abrigo:

- Anorak, una vez al año a entregar del 1 al 31 de octubre.

La dotación de estas prendas se hará atendiendo a las peculiaridades específicas de las contratas ferroviarias, entre sus diferentes sectores de Limpieza, Removido y Desinfección. Los representantes de los trabajadores y las Empresas, establecerán conjuntamente, según las condiciones específicas de cada dependencia, clima o sector, aquellas prendas de trabajo, seguridad y abrigo, que cada caso requiera.

Dichas prendas serán de uso obligatorio en el trabajo, no pudiendo ser utilizadas fuera del recinto donde aquél se realiza, y su reposición será obligada de forma inmediata y gratuita en caso de fehaciente deterioro no imputable al trabajador.

No obstante los tiempos de entrega señalados, las Empresas estarán obligadas a entregar las prendas que le correspondan al hacerse cargo de la titularidad de las mismas, en el plazo improrrogable de quince días, citándose para las sucesivas dotaciones a las fechas marcadas en este Convenio.

Art. 28. *Categorías.*-Para el sector Limpieza se crea la categoría de Especialista de Túneles de lavado Mecánico que se incluirá en el nivel 5 de la tabla salarial. Sus funciones se especificarán por la Comisión Mixta.

Art. 29. *Categorías.*-Para el sector de Removido, cuando existan en las Empresas antiguos Jefes de Grupo en activo, éstos podrán cubrir el puesto de Jefes de Brigadas, conservando los derechos que como tales Jefes de Grupo les correspondan.

En tales casos las Empresas quedarán relevadas de designar Jefes de Brigada hasta tanto se amorticen aquellos puestos de trabajo.

La brigada, como regla general, estará compuesta por un mínimo de cuatro personas y, excepcionalmente, cuando el trabajo no precise de más podrán componerla sólo tres: Un especialista (Jefe de brigada) y dos peones.

Se define al Vagonero como especialista cabeza de brigada que coordina el trabajo de ésta.

CAPITULO VI

Otros aspectos

Art. 30. *Seguridad e higiene.*-Los Comités de Empresa o, en su caso, los Delegados de personal harán una propuesta a la Empresa de los puestos que estimen peligrosos, tóxicos o penosos, a efectos de eliminar estas circunstancias, o de no ser posible asignarles un plus por estos conceptos.

Dicha propuesta se negociará con la Empresa y en caso de discrepancia, se someterá a la autoridad laboral el reconocimiento de la peligrosidad, toxicidad y penosidad en los distintos puestos de trabajo.

Art. 31. *Revisiones médicas.*-Todo el personal afectado por el ámbito de este Convenio se someterá a revisiones médicas periódicas por cuenta de la Empresa. Estas revisiones serán obligatorias y se podrán llevar a cabo por iniciativa de la Empresa o a petición de los representantes de los trabajadores cuando existan circunstancias que lo justifiquen.

Art. 32. *Pérdida del carné de conducir.*-Las Empresas, en los casos de pérdidas del carné de conducir por causa de sanción,

tenderán a acoplar a los conductores en otro puesto de trabajo, a fin de que no sufran merma en sus devengos salariales.

Art. 33. *Préstamos*.—Las Empresas vienen obligadas a conceder préstamos sin interés por el importe de hasta dos mensualidades a los trabajadores que lo soliciten y reúnan los requisitos de tener, como mínimo, un año de servicio en la Empresa y no estar pendientes del reintegro de otro préstamo.

Art. 34. *Derechos sindicales*.—El Comité de Empresa o los Delegados de Personal, a petición propia, celebrarán reuniones periódicas con la Dirección de la Empresa, para presentar problemas laborales.

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

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

Los Sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por 100 de afiliación en la Empresa a nivel de localidad podrán nombrar un Delegado de sección sindical de entre los trabajadores de ésta, con iguales derechos, garantías y horas que los miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal.

Los trabajadores podrán constituir Secciones Sindicales con arreglo a la normativa de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

En los sectores de Removido y de Desinfección los Delegados de cada Sección Sindical en aquellas secciones que superen los 35 afiliados (por central) tendrán derecho a cuarenta horas retribuidas al mes para asuntos sindicales.

Se concederá a los demás Delegados de Sección Sindical de Empresa a nivel de localidad los mismos derechos, garantías y horas que a los Delegados de personal o miembros de Comité de Empresa, con todos los emolumentos como si estuviesen desarrollando su jornada de trabajo.

Las Empresas se comprometen a dotar al Comité de Empresa o Delegados de personal del material de oficina necesario para el cumplimiento de sus fines.

DISPOSICION FINAL

Al quedar refundidas, mediante el presente texto, las normas pactadas a través de los diversos Convenios Colectivos suscritos para la actividad de Contratas Ferroviarias, se declaran todas ellas —incluido el Laudo para Limpiezas dictado en el año 1979—, extinguidos, otorgando, en consecuencia, al que suscribe la plena eficacia al respecto.

ANEXO I

Nivel	Salario base	Prima mínima	Plus de transporte		
			G.1	G.2	G.3
1. TABLAS SALARIALES DEL SECTOR LIMPIEZAS					
1	67.960	11.105	12.220	8.625	4.880
2	59.475	11.105	12.220	8.625	4.880
3	55.835	11.105	12.220	8.625	4.880
4	51.230	11.105	12.220	8.625	4.880
5	46.370	11.105	12.220	8.625	4.880
6	43.695	11.105	12.220	8.625	4.880
7	90 por 100 del nivel 6	-	-	-	-
2. TABLAS SALARIALES DEL SECTOR DE REMOVIDO					
1	67.435	10.270	9.885	5.125	4.275
2	59.015	10.270	9.885	5.125	4.275
3	55.405	10.270	9.885	5.125	4.275
4	50.845	10.270	9.885	5.125	4.275
5	46.025	10.270	9.885	5.125	4.275
6	45.300	10.270	9.885	5.125	4.275
7	90 por 100 del nivel 6	-	-	-	-
3. TABLAS SALARIALES DEL SECTOR DE DESINFECCIÓN, ETC.					
1	67.960	10.640	11.285	3.935	3.935
2	59.475	10.640	11.285	3.935	3.935
3	55.835	10.640	11.285	3.935	3.935
4	51.230	10.640	11.285	3.935	3.935
5	46.370	10.640	11.285	3.935	3.935
6	45.635	10.640	11.285	3.935	3.935
7	90 por 100 del nivel 6	-	-	-	-

4. PLUS DE TOXICIDAD

El 10 por 100 para todos los niveles del sector de Desinfección, Desinsectación y Desratización.

En todo caso se garantiza un salario mínimo en el nivel 6 de Desinfección, etc., de 70.650 pesetas.

ANEXO II

I. RETRIBUCIONES ANUALES

Nivel	Madrid, Barcelona, Valencia	Sevilla, Bilbao, Zaragoza	Resto de provincias
<i>Sector Limpieza</i>			
1	1.329.450	1.289.850	1.248.655
2	1.202.175	1.162.575	1.121.380
3	1.147.575	1.107.975	1.066.780
4	1.078.500	1.038.900	997.705
5	1.005.600	966.000	924.805
6	965.475	925.875	884.680
<i>Sector Removido</i>			
1	1.283.385	1.231.080	1.221.675
2	1.157.085	1.104.780	1.095.375
3	1.102.935	1.050.630	1.041.225
4	1.034.535	982.230	972.825
5	962.310	910.005	900.600
6	951.360	899.055	889.650
<i>Sector Desinfección, etc.</i>			
1	1.312.210	1.231.360	1.231.360
2	1.184.935	1.104.085	1.104.085
3	1.130.335	1.049.485	1.049.485
4	1.061.260	980.410	980.410
5	988.360	907.510	907.510
6	977.410	896.560	896.560

La presente tabla se une al Convenio al solo efecto de cubrir el requisito del artículo 26, punto 5, del Estatuto de los Trabajadores, por lo que en caso de diferencias, se estará a las tablas salariales contenidas en el anexo I de este Convenio.

ANEXO III

CATEGORÍAS

Nivel	Categorías	Cargos que comprende
<i>Tablas salarial de Limpieza</i>		
1	Jefe de 1. ^a ...	Inspector pagador. Jefe de Administración de 1. ^a
2	Contramaestre	Jefe de Administración de 2. ^a Jefe de Dependencia más 50 trabajadores.
3	Jefe de Equipo	Oficial Administrativo de 1. ^a Conductor de 1. ^a
4	Oficiales	Jefe de Dependencia hasta 50 trabajadores. Oficial Administrativo de 2. ^a Jefe de Grupo hasta 6 trabajadores.
5	Especialistas	Conductor de 2. ^a Auxiliar administrativo. Especialista.
6	Peón	Ordenanza. Peón de limpieza. Hombres y mujeres que limpian locales propios de los trabajadores.
7	Aspirantes	Aspirantes Administrativos hasta dieciocho años. Aspirantes obreros. Botones o recadistas.
<i>Tablas salarial de Removido</i>		
1	Jefe de 1. ^a ...	Inspector pagador. Jefe de Administración de 1. ^a
2	Contramaestre	Jefe de Administración de 2. ^a Jefe de Dependencia más 50 trabajadores.
3	Jefe de Equipo	Oficial Administrativo de 1. ^a Conductor de 1. ^a Jefe de Dependencia hasta 50 trabajadores.

Nivel	Categorías	Cargos que comprende
4	Oficiales	Jefe de Brigada hasta 10 trabajadores. Conductor de 2. ^a
5	Especialistas	Auxiliar administrativo. Especialista. Ordenanza.
6	Peón	Peón carga y descarga. Hombres y mujeres que limpian locales propios de los trabajadores.
7	Aspirantes	Aspirantes Administrativos hasta dieciocho años. Aspirantes obreros hasta dieciocho años. Botones o recadistas.

Tablas salarial de Desinfección

1	Jefe de 1. ^a	Jefe de Administración de 1. ^a
2	Contraamaestre	Jefe de Administración de 2. ^a
3	Jefe de Equipo	Jefe de Dependencia más 50 trabajadores. Oficial Administrativo de 1. ^a Conductor de 1. ^a
4	Oficiales	Jefe de Dependencia hasta 50 trabajadores. Oficial Administrativo de 2. ^a Jefe de Brigada hasta seis trabajadores. Jefe de Grupo ATS y Conductor de 2. ^a
5	Especialistas	Auxiliar administrativo. Especialista. Ordenanza.
6	Peón	Peón de desinfección. Hombres y mujeres que limpian locales propios de los trabajadores.
7	Aspirantes	Aspirantes Administrativos hasta los dieciocho años. Aspirantes obreros hasta dieciocho años. Botones o recadistas.

Se formará una Comisión técnica en la primera quincena de enero de 1988, encargada de estudiar y proyectar la nueva clasificación de categorías que entrará en vigor, a todos los efectos, el 1 de enero de 1989.

DISPOSICION ADICIONAL

La Comisión Paritaria se integrará por igual número de representantes de los trabajadores y de los empresarios.

Las partes signatarias del presente Convenio trasladan la designación nominal de los integrantes de cada representación a la reunión constitutiva de esta Comisión.

18604 RESOLUCION de 27 de julio de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Anónima Lainz».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Anónima Lainz», que fue suscrito con fecha 17 de junio de 1987, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la citada razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 27 de julio de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «S. A. LAINZ»

Artículo 1.º *Ambito funcional, personal y territorial.*-Este Convenio afecta a los establecimientos y centros de trabajo de «Sociedad Anónima Lainz», siendo de aplicación a todos sus trabajadores, con las excepciones legales.

Se regirá por la legislación vigente y dentro de los acuerdos y condiciones que se establecen en el Estatuto de los Trabajadores. Ley 8/1980, de 10 de marzo.

Art. 2.º *Ambito temporal.*-La duración de este Convenio será de 1 de enero a 31 de diciembre de 1987.

Art. 3.º *Compensaciones.*-En lo relativo a compensaciones y mejoras, se estará a lo dispuesto en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.º *Clasificación del personal.*-En base a lo que establece el artículo 16, punto 4, del Estatuto de los Trabajadores, la clasificación del personal queda reflejada en el anexo I.

Art. 5.º *Jornada de trabajo.*-Al ser la nuestra una Empresa preferentemente comercial, se ve obligada a considerar en cada faceta la lógica correspondencia entre los horarios de nuestros clientes y el del personal que, directa o indirectamente, con ellos debe relacionarse, no pudiendo por tanto ser rígidos e inamovibles, sino más bien sujetos a las modificaciones que las circunstancias aconsejen.

Los horarios de entrada y salida se condicionarán a las peculiaridades de las diferentes secciones y centros de trabajo, de forma que permitan cumplir la jornada en cómputo anual de mil ochocientos veintiséis horas veintisiete minutos de trabajo efectivo.

Art. 6.º *Vacaciones.*-Se fijan en veintiséis días laborables ininterrumpidos, o en periodos que se acordarán, en las secciones en que sea de posible aplicación la segunda modalidad atendiendo al espíritu del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal que se incorpore a la Empresa en el curso del año podrá disfrutar antes de finalizar el mismo la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado.

Art. 7.º *Licencias y permisos.*-Podrán establecerse de conformidad con el texto del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes variantes:

- Al apartado a): Veinte días naturales, en caso de matrimonio, que podrán unirse al periodo de los días opcionales de las vacaciones del trabajador, teniendo carácter preferente para modificar programas de vacaciones previamente establecidos.

- Licencias no retribuidas: Todo trabajador tendrá derecho a cuatro días laborables al año no retribuidos, previo aviso a la Empresa con cuatro días de antelación y no pudiendo ser solicitados por dos compañeros de una misma sección a la vez.

Art. 8.º *Salario base.*-Comprende las retribuciones en jornada normal de trabajo y se recogen en el anexo I, implantándose el salario mínimo interprofesional para los periodos de prueba.

Art. 9.º *Salario hora individual.*-Se estará a lo dispuesto en el Decreto número 2380 de 17 de agosto de 1973 («Boletín Oficial del Estado» número 238, de 4 de octubre, artículo 6.º).

Art. 10. *Antigüedad.*-Cuatros años al 6 por 100 con los límites y excepciones que señala el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 25 «Promoción económica».

Art. 11. *Gratificaciones extraordinarias.*-Las gratificaciones extraordinarias se abonarán en las siguientes fechas: 31 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 15 de diciembre.

Su cuantía será de una mensualidad, compuesta de salario base, antigüedad y complemento fijo, cuando exista.

El personal con dos años de antigüedad en la Empresa, al tiempo de ser incorporado al servicio militar obligatorio, tiene derecho a percibir, mientras permanezca en esta situación, el importe de las gratificaciones que se devengan en junio y diciembre.

Art. 12. *Enfermedad.*-Cuando el personal afectado por el presente Convenio falte al trabajo por encontrarse en situación de incapacidad laboral transitoria justificada mediante los correspondientes partes de baja establecidos por la Seguridad Social, percibirá desde el primer día el importe íntegro del salario y, en su caso, con los aumentos por antigüedad y complemento fijo, incluidas las gratificaciones extraordinarias.

Art. 13. *Prendas de trabajo.*-Al personal que reciba uniforme con aspecto de calle se le abonará anualmente la cantidad de 10.850 pesetas en concepto de desgaste de ropa y 25.500 pesetas a quienes no lo reciban, haciéndose efectivos estos importes con la mensualidad de octubre.

Art. 14. *Participación sobre ventas.*-Se establece para todo el personal de la Empresa un sistema de participación sobre ventas, con aplicación a nivel personal, de sección o centro de trabajo.

Esta participación, por su peculiar carácter, no tendrá la consideración de complemento fijo.

Art. 15. *Ayuda por defunción.*-En caso de fallecimiento del trabajador la Empresa abonará a su derechohabiente el importe de dos mensualidades.

Art. 16. *Ayuda a la jubilación.*-Al producirse la jubilación de un trabajador con más de veinte años de servicio en la Empresa o cuando cause baja por incapacidad laboral absoluta, cualquiera que sea su antigüedad, recibirá el importe de una mensualidad.