

ARAGÓN



CONVENIO DE CONTRATAS FERROVIARIAS

TEXTO

Visto el texto del XXI Convenio colectivo estatal de contratas ferroviarias (código de convenio n.º 99001385011981), para el período 2013-2016, que fue suscrito, con fecha 16 de diciembre de 2013, de una parte por las asociaciones empresariales AGESFER, UNECOFE y ASPEL, en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales UGT y CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 7 de febrero de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

XXI CONVENIO COLECTIVO DE CONTRATAS FERROVIARIAS

TÍTULO I

CAPÍTULO I

Condiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial.

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



Artículo 2. Ámbito funcional.

Este convenio regulará las relaciones laborales entre las empresas y los trabajadores de contratas de servicios ferroviarios en 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 el de despachos centrales, de igual modo quedarán incluidos los servicios adicionales, complementarios y auxiliares ferroviarios siguientes: Servicios de maniobras en carros transbordadores, locotractores y pórticos grúas, aprovisionamiento de combustible a las locomotoras diésel y tractores de maniobras, conducción de vehículos ferroviarios en tramos restringidos para efectuar las maniobras, conservación, limpieza y engrase de agujas, cambio de lunas de vehículos ferroviarios, así como la lija y pintura en material ferroviario, servicios de maniobra, enganche y pruebas de frenado. Asimismo quedan incluidos en el ámbito de aplicación los agentes de acompañamiento en ruta de trenes, y el personal de mantenimiento y maniobrabilidad de los cambiadores de ancho en las líneas de alta velocidad.

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 o servicios ferroviarios adicionales, auxiliares y complementarios 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 o empresa ferroviaria, como concedente, y una o varias empresas como concesionarios, para, mediante contrato firme y por un tiempo determinado, ejecutar el concesionario unos servicios o actividades, que las entidades ferroviarias no quieran realizar directamente por sí mismas.

Artículo 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 2013, con excepción de aquellas materias en que se pacte una vigencia diferente.

Artículo 4. Vigencia.

El tiempo de vigencia de este convenio será de 4 años finalizando, por tanto, el 31 de diciembre de 2016, con excepción de aquellas materias en que se pacte una vigencia diferente.

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 hasta un máximo de 48 meses. De no mediar dicha denuncia del convenio se entenderá prorrogado por igual plazo de vigencia, necesariamente, sin modificación de las condiciones pactadas.

ARAGÓN



Artículo 6. Indivisibilidad.

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

CAPÍTULO II

Comisión paritaria

Artículo 7. Composición comisión paritaria.

La comisión paritaria estará formada por ocho miembros, de los que cuatro corresponderán a la representación sindical y cuatro de la representación 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.

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.

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 adoptarán por unanimidad entre las dos partes, sin perjuicio de los quórum particulares que cada representación quiera imponerse a sí misma.

Artículo 8. Funciones de la comisión paritaria.

Las funciones de la comisión paritaria serán:

ARAGÓN



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 comisión paritaria podrá resolver cualquier discrepancia que pueda surgir en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo que le pueda ser planteada conforme a lo establecido en el art. 41.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Planteada la discrepancia ante la comisión paritaria, mediante escrito debidamente razonado y motivado, la misma deberá resolver en un plazo de 7 días.

Si agotado este plazo no se hubiese resuelto la discrepancia, se podrá acudir al procedimiento para solución extrajudicial de conflictos regulado en el texto del presente convenio colectivo, disposición adicional segunda.

Igualmente la comisión paritaria podrá resolver cualquier discrepancia que pueda surgir en materia de inaplicación del régimen salarial, así como cualquier otra inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Planteada la discrepancia ante la comisión paritaria, mediante escrito debidamente razonado y motivado, la misma deberá resolver en el plazo de 7 días.

Si agotado este plazo no se hubiese resultado la discrepancia, se podrá acudir al procedimiento para solución extrajudicial de conflictos regulado en el texto del presente convenio, disposición adicional tercera.

d) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

e) 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.

ARAGÓN



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 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 secretaría bajo su custodia.

Informará a la comisión paritaria de aquellas actas que estén depositadas desde la última reunión de la misma.

f) La de estudiar la Clasificación Profesional y, en su caso, emitir informe, en el supuesto de incluirse nuevas actividades o servicios en el ámbito funcional, conforme a lo previsto en el artículo 2 del presente Convenio, y las funciones no estuviesen encuadradas en una de las Categorías Profesionales existentes.

g) 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.

h) De igual modo tendrá como funciones las previstas en el articulado del presente convenio colectivo.

i) Cualquier otra que las leyes le otorguen.

CAPÍTULO III

Artículo 9. Subrogación.

1) La nueva Empresa que sustituya a la anterior titular de una concesión de contrata, adscribirá a su plantilla al personal que perteneciese a la del centro 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 estos 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.

No obstante se excepcionan de tal adscripción:

ARAGÓN



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.

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 68 del presente convenio 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.

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.

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.

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

ARAGÓN



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.

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

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 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.

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.

ARAGÓN



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

f) Copia del certificado de formación recibido por el trabajador.

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.

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.

La empresa saliente liquidará las partes proporcionales correspondientes a las pagas extras y los haberes 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.

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. Los sindicatos firmantes del convenio colectivo podrán estar presentes en el acto de subrogación cuando así lo soliciten.

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.

ARAGÓN



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.

Artículo 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.

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

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.

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 no podrá exceder de un mes para los que sean contratados de forma eventual ni de dos meses para aquellos que sean contratados desde su inicio de la relación laboral con la modalidad de contrato indefinido.

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.

Artículo 13. Plantillas.

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

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.

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.

Con carácter nacional y conforme a lo dispuesto en la legislación vigente 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.

Artículo 14. Vacantes.

Para la cobertura definitiva de las vacantes que se produzcan en las plantillas, 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:

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 nivel salarial 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 nivel salarial 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.

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.

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

**Artículo 15. Ascensos.**

Cuando se origine una vacante de nivel salarial 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 el nivel salarial inferior, procediéndose según las normas siguientes:

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.

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.

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.

Artículo 16. Conversión de trabajo a tiempo parcial 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.

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 aquéllos 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:

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

ARAGÓN



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 mismo nivel con el requisito de haber permanecido al menos tres años en la jornada.

c) 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.

Artículo 17. Cambio de centro de prestación de servicios.

Ningún trabajador podrá ser trasladado de su centro de prestación de servicios a otro fuera de su misma provincia salvo acuerdo entre trabajador y empresa. Cuando sea necesario realizar algún traslado de su centro de prestación de servicios a otro, por tiempo limitado como máximo dos meses y dentro de la misma provincia deberá seguirse el siguiente procedimiento:

Solo podrán quedar afectados los trabajadores cuyo nivel salarial sea acorde con las funciones a desempeñar en el nuevo puesto.

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. De tal forma que, a igualdad de nivel salarial 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 prestación de servicios.

Más de un traslado tendrá carácter rotativo entre toda la plantilla del mismo nivel salarial del centro de prestación de servicios afectado, respetándosele durante esos dos meses 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.

Únicamente se podrá realizar un cambio de centro de prestación de servicios con carácter definitivo, y siempre dentro de la misma provincia, cuando exista acuerdo entre el trabajador y la empresa y solo cuando estén justificados por razones organizativas y productivas debidamente acreditadas ante la RLT y el propio afectado. En estos casos se respetará para la designación del trabajador afectado los criterios fijados para el cambio de centro inferior a dos meses.

Artículo 18. Grupos profesionales y niveles salariales.

Las definiciones y contenido funcional de los niveles salariales 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 niveles salariales relacionados.

ARAGÓN



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 equipo de servicios de labores auxiliares.

Jefe de grupo.

ARAGÓN



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.

Capataz de maniobras de labores auxiliares.

Grupo c) Personal Obrero:

Especialista.

Especialista de labores auxiliares.

Auxiliar de almacén.

Cobrador.

Telefonista.

Almacenero.

ARAGÓN



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 aquellas funciones complementarias y afines que no exijan conocimientos superiores a su nivel salarial respectivo.

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

Artículo 19. Excedencias voluntarias.

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 seis meses y máxima de dos años. 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.

De solicitarse la excedencia 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 empresa titular de 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.

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 un puesto de igual o similar categoría al que venía desarrollando a la empresa titular de la contrata con un mes de antelación a la fecha de terminación de la situación de excedencia voluntaria.

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 prórroga acordada.

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

TÍTULO III

Tiempo de trabajo, vacaciones y descansos

Artículo 20. Jornada.

La jornada laboral ordinaria es de 1.568 horas anuales efectivas a razón de 7 horas diarias y de 35 horas semanales.

La distribución de la jornada se realizará a razón de cinco días de trabajo efectivo y dos de descanso ininterrumpido, salvo pacto en contrario. Se respetaran los gráficos existentes en la actualidad que permiten otra distribución (4-2; 6-3; etc).

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.

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

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

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

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:

Horas-Año o proyección anual de las horas anuales si contrato es inferior al año	$\times 100 = \text{coef. Propr}$
1.568	

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 treinta minutos o



de los primeros quince minutos, según la duración de la jornada diaria, no se computará como tiempo de trabajo efectivo.

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

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.

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.

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.

Respetando el régimen de descanso grafiados en el cuadrante de trabajo, tanto el descanso semanal establecido en el art. 26 de este convenio como cualquier otro descanso, y con el límite de la jornada máxima legal de 9 horas diarias, las empresas podrán distribuir irregularmente hasta un total de 156 horas anuales de trabajo, preavisando por escrito al trabajador con al menos 5 días de antelación.

Artículo 21. Permisos convenio.

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.

El disfrute de estos días no ocasionará merma económica de ningún concepto salarial ni extrasalarial. No se recuperaran los días de convenio, no siendo necesario aumentar la jornada diaria para su disfrute.

Excepcionalmente y de forma transitoria, las partes acuerdan suspender el derecho al disfrute de los indicados días de permiso convenio durante los años 2014 y 2015.

Asimismo durante el año 2016, se suspende el derecho al disfrute de 3 días de los mencionados 4 días, por lo que ese año 2016 se podrá disfrutar un día para las jornadas de 4 días o más a la semana y de ninguno para el resto.

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 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, los días de convenio no podrán disfrutarse simultáneamente por dos o más trabajadores.

ARAGÓN



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.

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.

Artículo 22. Días de libre disposición.

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 más de prestación de servicios a la semana 3 días de libre disposición.

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 siempre que se preste servicio a jornada completa o en la modalidad de jornada parcial con 4 días o más de prestación de servicios a la semana.

Excepcionalmente y de forma transitoria, las partes acuerdan suspender durante los años 2014 y 2015 el derecho al disfrute de dos de los tres días de libre disposición.

Asimismo durante el año 2016, se suspende el derecho al disfrute de 1 día de los mencionados 3 días, por lo que ese año 2016 se podrá disfrutar dos días.

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.

El disfrute de estos días no ocasionará 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.

**Artículo 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.

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

Artículo 25. Vacaciones.

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 se disfrutarán entre julio y septiembre. Para los trabajadores que presten servicio en la limpieza de vehículos ferroviarios, y se produzca un aumento del servicio en los citados meses, se disfrutarán 16 días en dicho periodo y 15 días durante el resto del año.

Cuando en una misma empresa coincidan trabajando un matrimonio o pareja de hecho, se les garantizará el disfrute de ambos conjuntamente de al menos 15 días continuados y en las misma fechas.

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

El calendario de vacaciones para cada centro de trabajo se negociará entre la empresa y la representación unitaria, y en su defecto sindical, dentro del último trimestre del año anterior a aquel al que corresponda su disfrute.

El calendario de vacaciones sólo podrá modificarse mediante pacto entre la Empresa y el trabajador, a petición expresa y motivada de cualquiera de ellos.

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.

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

ARAGÓN



mes (pudiendo ser disfrutados en sábado y domingo o domingo y lunes), sin que para ello, en ningún caso, tenga que aumentarse la plantilla del mismo.

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

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:

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

b) 4 días naturales en caso de nacimiento de hijos, adopción o acogimiento de hijo/a, ampliable en dos días más, para el padre, en caso de parto con cesárea.

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

d):

1) Cuatro días naturales por enfermedad grave, hospitalización o muerte del cónyuge, hijos/as.

2) Dos días naturales en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, hijos/as.

e):

1) Tres días naturales por enfermedad grave, hospitalización, o muerte de padres, hermanos/as.

2) Dos días en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de padres, hermanos/as.



f) Dos días naturales por enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o muerte de abuelos/as, nietos/as. Un día natural por enfermedad grave, hospitalización de sobrinos y dos días por muerte de sobrinos.

g) Un día natural por muerte de tíos/as.

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

i) El día de la ceremonia de bautizos y comuniones o ceremonias análogas de otras religiones de hijos/as, hermanos, nietos/as y sobrinos/as.

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.

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

l) 1 día laborable por traslado de domicilio.

m) Por el tiempo indispensable para asistencia a consulta médica.

n) Diez horas anuales para acompañar a visitas médicas a hijos menores de 8 años. Asimismo también para acompañar 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, c), e), f), g), h), i) y n) del apartado anterior de este artículo se entenderán como grados de consanguinidad y/o afinidad.

Los días de licencia, establecidos en los apartados b), c), d).1) y e).1, podrán ampliarse en un día natural más, en caso de desplazamiento al efecto a distinta provincia del domicilio del trabajador.

Los días de licencia establecidos en los apartados f) y g), d).2) y e).2, podrán ampliarse en dos días naturales más, en caso de desplazamiento al efecto a distinta provincia del domicilio del trabajador.

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

En los supuestos regulados en los apartados b, d1 y e1, cuando el hecho causante de la incidencia se produzca en otro país, que esté situado a más de 1.100 kilómetros de distancia del lugar habitual de residencia del trabajador, la licencia se ampliará a 6 días más, de los cuales 3 serán retribuidos y 3 tendrán el carácter de licencia no retribuida. Este periodo no retribuido podrá prolongarse de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. En todo caso se exigirá acreditación fehaciente del hecho causante así como del desplazamiento efectuado.

ARAGÓN



Artículo 28. Licencias no retribuidas.

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

b) Aquellos trabajadores que antes de iniciar la suspensión de su contrato por maternidad/paternidad, acogimiento o adopción, lo soliciten por escrito, podrán acogerse a un permiso no retribuido de uno o dos meses que se disfrutará al concluir las citadas situaciones.

c) El trabajador podrá solicitar licencias no retribuidas que deberán ser autorizadas expresamente por la Empresa.

d) Los/as trabajadores/as víctimas de violencia de género, siempre que tengan esa consideración legal reconocida tendrán derecho a las licencias sin sueldo que resulten necesario/as para asistir a los servicios sociales, policiales o de salud, con la acreditación de su necesidad.

En todos los casos anteriores los trabajadores deberán avisar con la suficiente antelación para poder disfrutar de las indicadas licencias.

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 para los años 2013, 2014, 2015 y 2016, que constan y que se corresponden con el importe salarial señalado para los diferentes niveles salariales y con la jornada ordinaria pactada.

El pago del salario se hará puntualmente el último día hábil de cada mes y el recibo del salario se entregará en sobre cerrado o por e-mail a quien lo solicite. En todo caso, como máximo el día 5 del mes siguiente.



Artículo 30. Antigüedad.

A partir del 1 de enero de 2014 el devengo del complemento de antigüedad pasa de cuatrienios a quinquenios, por lo que se desplaza un año el periodo de cómputo de dicho plus. Los tramos de antigüedad que se hayan producido desde el último cuatrienio vencido se computarán para el nuevo módulo de quinquenios.

Los cuatrienios vencidos antes del 31 de diciembre de 2013, mantendrán su cuantía e integrarán el concepto de antigüedad consolidada. Los importes de los quinquenios que se aplicarán a partir del 1 de enero de 2014 serán los que se establecen en anexo.

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

El concepto de antigüedad comprenderá tanto antigüedad consolidada hasta el 31 de diciembre de 2013 como la antigüedad que se devengue en quinquenios a partir de esa fecha.

Hasta el 31 de diciembre de 2013 el valor de los cuatrienios para el cálculo de la antigüedad consolidada es de:

Sector de limpieza:

Nivel	1	2	3	4	5	6
Valor mensual	55,85 €	49,12 €	46,50 €	42,93 €	39,25 €	37,22 €

Sector servicios auxiliares:

Nivel	3	4	5
Valor mensual	41,67 €	40,69 €	39,60 €

Sector de desinfección:

Nivel	1	2	3	4	5	6
Valor mensual	56,15 €	49,16 €	46,66 €	43,08 €	39,36 €	38,90 €

Sector removido:

Nivel	1	2	3	4	5a	5b	6
Valor mensual	55,19 €	48,63 €	41,67 €	40,69 €	39,60 €	38,74 €	38,23 €

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:

ARAGÓN



a) Paga de beneficios: se abonará prorrateada a lo largo de los doce meses de cada año, incluyendo una mensualidad del salario base, la prima mínima y 818,60 € para los años 2013, 2014 y 2015, y 822,70 € para el año 2016, para todos los trabajadores y sectores excepto el de desinfección que será una mensualidad del salario base, la prima mínima y 691,38 € para los años 2013, 2014 y 2015, y 722,34 € para el año 2016 (las citadas cantidades, se abonarán íntegramente a todos los trabajadores con jornadas iguales o superiores a 3 horas diarias, 15 horas semanales o sesenta horas mensuales, siempre y cuando la actividad se realice diariamente). En jornadas inferiores a las expuestas se abonará proporcionalmente. Las cantidades anteriores se incrementarán, cuando proceda, de acuerdo a lo establecido en el artículo 40 del presente convenio.

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, excepto en el sector de desinfección, las empresas y los representantes de los trabajadores, podrán negociar para casos individuales el abono de esta paga en una sola vez y antes del 15 de enero de cada año. 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.

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.

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

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

Artículo 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 I de este convenio, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

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

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

Dicha remuneración se denominará compensación por cambio de turno.

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.

Artículo 33. Plus sectorial.

Todos los trabajadores percibirán un complemento salarial denominado plus sectorial que se abonará por doce (12) mensualidades en la cuantía establecida en las tablas salariales del anexo I.

Artículo 34. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias son aquellas horas de trabajo que se realizan superando la duración máxima de la jornada de trabajo. Su retribución será bien cuantitativamente en dinero, o bien por compensación por períodos de descanso, de acuerdo entre empresa y trabajador.

En todo caso de compensarse en dinero no podrá ser inferior al valor de hora ordinaria que perciba el trabajador.

Artículo 35. 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.

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 36. Otras retribuciones.

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

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

Artículo 37. 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, la empresa abonará la cantidad de 0,24 €, por kilómetro recorrido, para los años 2013, 2014, 2015 y 2016.

Los gastos de manutención se fijan en 21 € para los años 2013, 2014 y 2015 y de 21,10 € para el año 2016, que comprenden desayuno, comida y cena a razón de un 20%, un 40% y otro 40% respectivamente.

Artículo 38. Plus de transporte.

El plus de transporte es un concepto económico de carácter extrasalarial y que consiste en una cantidad de dinero que se entrega para compensar los gastos que se realizan diariamente al desplazarse desde el domicilio a su centro de trabajo, y sin que, por tanto, en el mismo pueden considerarse integrados otros gastos por desplazamientos posteriores, ni aquellos que sean por desplazamientos desde el domicilio del personal a punto distinto de su centro de trabajo. En los dos últimos casos los desplazamientos serán por cuenta de la empresa. Dicho plus de transporte se abonará en su totalidad independientemente del contrato de trabajo al que estuviera sujeto el personal eventual o fijo, así como en lo referente a la jornada laboral. No obstante y, durante la vigencia del presente convenio este plus de transporte se computará anualmente, a razón de 1.257,96 € para el año 2013, 1.278 € para los años 2014 y 2015 y de 1.284,39 € para el año 2016. Se distribuirá en doce mensualidades de igual cantidad cada una de ellas. 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 5,71 € por día trabajado durante el año 2013, 5,81 € para los años 2014 y 2015; 5,84 € para el año 2016.

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



Cuando se trabaje en varias empresas, pero en un solo centro de prestación de servicio, y con una hora o menos de descanso entre jornadas, la cuantía total se abonará de forma proporcional por cada una de las empresas.

Artículo 39. 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 de los distintos medios de transporte que ocasione el citado desplazamiento.

Artículo 40. 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 41. Plus de Mantenimiento de vestuario.

Es un concepto económico de carácter extrasalarial que se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario, calzado y demás prendas que componen su ropa de trabajo, considerándose a estos efectos como indemnización por mantenimiento de vestuario.

Dicho plus de mantenimiento de vestuario 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 dicho plus de mantenimiento de vestuario se computará anualmente a razón 1.233,36 para el año 2013, 1.213,32 para los años 2014 y 2015 y de 1.219,39 € para el año 2016 y se distribuirá en doce mensualidades de igual cantidad cada una de ellas.

Para el sector de desinfección las cantidades a abonar anualmente serán de 1250,76 € para los años 2013, 2014 y 2015, y de 1257,12 € para el año 2016 y se distribuirá en doce mensualidades de igual cantidad cada una de ellas.

Asimismo la empresa abonará el plus de vestuario a aquellos trabajadores que presten sus servicios en tareas, que sin requerir el uso de uniforme, sí exigen una adecuada imagen y presencia.

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 de 5,61 € para el año 2013, de 5,51 € para los años 2014 y 2015 y de 5,54 € para el año 2016. Para el sector de desinfección el valor diario de dicho plus será de 5,78 € para los años 2013, y de 5,68 para los años 2014 y 2015 y de 5,71 para el año 2016.

ARAGÓN



Artículo 42. Cláusula de revisión salarial.

Si el índice general del IPC establecido por el INE u organismo oficial competente para ello en dicho momento registrara al 31 de diciembre de 2016 y en referencia a todo el año, un incremento del señalado índice superior al 6% se efectuará una revisión de todos los conceptos económicos 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 6%, el incremento servirá exclusivamente para actualizar las tablas salariales, a partir de las que se incluirá la subida prevista para el año 2017.

Artículo 43. 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 período.

TÍTULO V

Aspectos sociales y asistenciales

Artículo 44. 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 91,74 € mensuales (para los años 2013, 2014 y 2015). Para el año 2016, esta cantidad será de 92,20 €. Estas cantidades se percibirán por cada hijo con minusvalía.

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

Artículo 45. Ayuda familiar y escolar.

El fondo de ayuda familiar y escolar se fija en 54,21 € por cada hijo menor de 21 años a su cargo para los años, 2013, 2014 y 2015; para el año 2016, esta cantidad será de 54,48 €.

No será necesario, en ningún caso, la presentación de ningún documento, a excepción de la fotocopia del libro de familia, en caso de que así lo requiera la empresa, por dudas de cambio de situación familiar. Para todos aquellos hijos/as que superen la edad de 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. 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 trabajador. Estableciéndose como único requisito tener una prestación continuada superior a cuatro meses previos a la fecha de devengo de dicho concepto.

ARAGÓN



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

Por ser este un derecho individual del trabajador se deberá abonar completo a cada uno de los cónyuges, aun cuando presten servicio en la misma empresa.

Artículo 46. 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:

- 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.

Artículo 47. Jubilación parcial y contrato de relevo.

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.

Artículo 48. Promoción.

Las empresas elevarán al nivel salarial inmediato superior, y solamente a efectos económicos, a los trabajadores cuando cumplan 58 años en 2013. La edad para esta promoción será de 58 años y seis meses en 2014, y de 59 años a partir del 1 de enero de 2015. Si el trabajador afectado por ello se correspondiera en su nivel salarial con el nivel máximo de la tabla salarial, el efecto será compensado abonándole un complemento de 100 € 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 lo sucesivo afectado por los porcentajes que se pacten.

Artículo 49. Plus edad.



Los trabajadores a partir de cumplir los 59 años en 2013, que pasará a ser a los 59 años y seis meses en 2014, y a los 60 años a partir del 1 de enero de 2015 percibirán un complemento salarial mensual denominado Plus por edad en función de su antigüedad y hasta los 64 años para el año 2013, 64 años y seis meses en 2014 y 65 años en 2015.

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

De 5 hasta 19 años de servicios en contratas ferroviarias,

Dos mensualidades	= Plus por edad mensual
60	

De 20 a 24 años de servicios en contratas ferroviarias,

Tres mensualidades	= Plus por edad mensual
60	

De 25 a 29 años de servicios en contratas ferroviarias,

Cuatro mensualidades	= Plus por edad mensual
60	

De 30 a 34 años de servicios en contratas ferroviarias,

Seis mensualidades	= Plus por edad mensual
60	

A partir 35 años de servicios en contratas ferroviarias,

Ocho mensualidades	= Plus por edad mensual
60	

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 50. Ayuda a la constancia.

Se establece una ayuda a la constancia en el trabajo para todos los subsectores excepto el de desinfección, de la siguiente cuantía:

ARAGÓN



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.

Esta cantidad se retribuirá en doce mensualidades de la misma cuantía durante los doce meses del año natural en que se cumplan los requisitos para su abono. En el supuesto de producirse un cambio de empresa durante el año natural de abono, cada empresa se hará cargo de abonar las mensualidades de los meses en que esté vinculado a cada una de las mismas.

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 51. Incapacidad temporal.

a) Sector de limpieza y servicios auxiliares: Durante la incapacidad temporal las empresas abonarán un complemento hasta 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.

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán un complemento hasta el cien por cien de la base de cotización para contingencias comunes correspondiente a la nómina del mes anterior a la fecha de la misma, durante el primer mes de aquélla en la primera baja del año.

A partir de la segunda baja y sucesivas por contingencias comunes, dentro del año natural, se abonará un complemento a la prestación de la seguridad social en función de la siguiente escala:

Del 1 al 3 día hasta el 65% de la base de cotización de contingencias comunes del mes anterior a causar I.T.

Del 4 al 15 día, hasta el 75% de la base de cotización de contingencias comunes del mes anterior a causar I.T.

Del 16 al 30 día, hasta el 100 % de la base de cotización de contingencias comunes del mes anterior a causar I.T.

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

ARAGÓN



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

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.

Los casos de hospitalización mencionados en los apartados a) y b) 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 del 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.

d) Normas comunes:

En el supuesto de que se produzca cambio en la titularidad de la contrata y se origine la incapacidad temporal en el mes siguiente al disfrute de vacaciones y éstas sean retribuidas en función del periodo correspondiente a la nueva titularidad del contrato, la base de cotización de referencia citada en los supuestos del párrafo anterior se calculará teniendo en cuenta las retribuciones que debería percibir el trabajador durante un mes completo de trabajo efectivo.

De conformidad con las normas estatales en materia de Seguridad Social, la remuneración que obtengan los trabajadores en concepto de horas extraordinarias, con independencia de su cotización a efectos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, no será computable a efectos de determinar la base de cotización por contingencias comunes.

Cuando las empresas abonen una retribución por diferencias como consecuencia del abono de salarios con carácter retroactivo o por gratificaciones que no pudieron ser objeto de cuantificación en su momento se formalizará una liquidación complementaria indicando los meses a los que se refiera y asignando la parte correspondiente de los salarios de forma complementaria a cada base de cotización.

Artículo 52. Seguro colectivo de accidentes de trabajo.

Para todo el periodo de vigencia del presente convenio las empresas afectadas por el mismo suscribirán pólizas de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de los trabajadores por un capital de: 22.230 € por incapacidad permanente total para la profesión habitual, 22.230 € por incapacidad absoluta, 25.900 € en el supuesto de gran invalidez o fallecimiento. En todos los casos derivados de accidente de trabajo. Las empresas estarán obligadas a mostrar 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.

ARAGÓN



Artículo 53. 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.

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, así como por exceso de velocidad.

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 54. Préstamos.

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.

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

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

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

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

TÍTULO VI

Prevención de riesgos laborales

Artículo 55. 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.

Las empresas de contratas ferroviarias para promocionar la cultura preventiva y facilitar la implantación de un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales, tomarán en consideración los siguientes principios de política preventiva:

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 desarrollarán 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.



Artículo 56. Comisión mixta estatal de seguridad y salud.

1) Composición.

La comisión mixta 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.

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.

ARAGÓN



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.

ARAGÓN



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 57. Promoción de actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

1. Funciones.

Sin perjuicio de las competencias y funciones atribuidas a la comisión mixta de seguridad y salud, creada en el vigente convenio general de ámbito estatal, los cometidos de este órgano específico sectorial de prevención son:

a) El desarrollo de programas con el objetivo de divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como sobre los derechos y las obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores.

b) La organización y control de visitas a los centros de trabajo de carácter eminentemente preventivo, en aquellos que carezcan de representación de los trabajadores.

c) El diseño de programas formativos para los agentes paritarios sectoriales encargados de realizar las visitas a los centros de trabajo.

d) La elaboración de un modelo de informe de visita preventiva para utilizar en los centros de trabajo con validez en todo el territorio nacional.

e) La realización de una memoria y evaluación anuales sobre análisis de los efectos preventivos de los programas puestos en marcha en el Sector, para su traslado a la comisión paritaria de salud y seguridad del convenio general.

f) La elaboración de programas y su representación, ante la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, para su financiación.

g) La promoción de otras actuaciones preventivas.

h) El auxilio, información y asesoramiento que precise la comisión mixta de seguridad y salud creada en el vigente convenio.

ARAGÓN



2. Constitución y dependencia.

1. El Organismo paritario para la prevención de riesgos laborales en el Sector (O.P.S.) se constituye y se estructura en el seno de la comisión mixta de salud laboral del convenio estatal de contratas ferroviarias.

2. Las Comisiones Mixtas de Interpretación de Ámbito provincial asumirán al menos y respecto del Organismo Paritario, las siguientes funciones y competencias:

a) La planificación y la selección de aquellos centros de trabajo que, careciendo de representación legal de los trabajadores deban ser objeto de las visitas preventivas que se configuran en este Acuerdo Colectivo.

b) La elaboración de informes mensuales de seguimiento y control de programas de visitas establecido.

c) La designación de las personas que compondrán los equipos visitadores.

d) Cuantas otras le encomiende el Organismo Paritario Sectorial.

3. El organismo paritario para la prevención de riesgos laborales en el sector de contratas ferroviarias (O.P.S.) estará compuesto, paritariamente, por cuatro miembros, dos representantes de las organizaciones empresariales y dos de las centrales sindicales firmantes del convenio estatal del sector de contratas ferroviarias. Existirá un presidente y un secretario con carácter rotativo entre sus componentes.

3. Organización y control de visitas preventivas a los centros de trabajo.

1. Las visitas a los centros de trabajo, que carezcan de representantes legales de los trabajadores, se realizarán previo acuerdo de las comisiones mixtas provinciales de salud laboral o en su defecto, de las comisiones mixtas de interpretación de ámbito provincial. Todo ello de acuerdo con las planificaciones y dotaciones presupuestarias correspondientes a los sucesivos programas de acción aprobados por el organismo paritario sectorial.

2. Las visitas a los centros se realizarán por las personas que designen las organizaciones firmantes del presente acuerdo, respetando siempre el principio de paridad. La designación se realizará para cada ámbito provincial de actuación.

3. Las personas designadas para formar parte de los equipos visitadores recibirán un curso formativo específico de prevención de riesgos laborales del sector, salvo que acrediten conocimientos y/o experiencia similar que sea aceptada por el organismo paritario. Dichas personas designadas para realizar visitas a los centros recibirán, previamente a sus actuaciones, una acreditación de carácter sectorial.



4. Las visitas preventivas a los centros de trabajo tendrán como objetivo divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector y en el centro de trabajo. También los equipos visitadores informarán sobre los derechos y obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores.

5. Las visitas deberán ser previamente comunicadas a las empresas por la comisión mixta provincial de salud laboral y aceptadas por aquellas.

6. Preferiblemente las visitas se realizarán de manera conjunta y paritaria mediante el equipo visitador correspondiente.

7. Los resultados e informes emitidos con ocasión de cada visita se trasladarán a la empresa afectada por la misma y a la comisión mixta provincial de salud laboral. Dichos informes estarán sometidos al principio de confidencialidad y sigilo establecidos en el artículo 37.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

8. En ningún caso los equipos visitadores deberán interferir en el trabajo y desarrollo de la actividad del centro de trabajo.

Artículo 58. 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.

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 número par representantes de personal y sindicales, los delegados serán asignados a la organización sindical más votada en las últimas elecciones.

d) 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.

ARAGÓN



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 59. Comité de medio ambiente.

Las partes firmantes acuerdan constituir un comité mixto de trabajo que regirá su actuación a través de las siguientes normas:

1.º Su composición será paritaria y constará de cuatro miembros en representación de cada una de las partes.

2.º Estará asistido por los asesores designados por cada una de las partes.

Artículo 60. Delegados de medio ambiente.

Cada organización sindical que ostente la condición de más representativa en el ámbito estatal podrá designar en los centros de trabajo donde tenga presencia en los órganos unitarios de representación de los trabajadores un delegado de medio ambiente de entre los delegados de prevención, cuyas funciones y competencias son:

1. Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental, en el marco de los principios generales definidos en el presente artículo.

2. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental.

3. Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca.

4. Recibir información, si procede, sobre la puesta en marcha de nuevas tecnologías de las que se pudieran derivar riesgos medioambientales, así como sobre el desarrollo de sistemas de gestión medioambiental.

5. Proponer a la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y de mejora de la gestión medioambiental.

6. Ser informado en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa.

**Artículo 61. Planificación preventiva.**

A partir de los resultados de la evaluación el empresario realizará la correspondiente planificación preventiva o adoptará las medidas correctoras necesarias 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.

Artículo 62. 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.

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.

Formación: La empresa garantizará la formación teórica y práctica 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.

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 consultará previamente con los delegados de prevención, informando de los estamentos que realicen esta formación.

Artículo 63. Prendas de trabajo.

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

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.

ARAGÓN



En caso de no existir acuerdo, las empresas estarán obligadas a entregar 2 dotaciones de verano y 2 de invierno 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 y se concreta en los siguientes plazos: La dotación de verano antes del 15 de mayo y la dotación de invierno antes del 15 de octubre. La dotación de estas prendas es personal e intransferible. Se dotará a las mujeres en estado de gestación de ropa apropiada a su situación.

A los trabajadores con contratos temporales, en el inicio de su relación laboral, alta en la seguridad social, se les entregará 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:

Dotación de invierno:

Un mono de invierno o un pijama (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.

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:

Un pantalón, una camisa y una chaquetilla o un pijama (a elegir por los trabajadores) que podrán ser sustituidos por un mono 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 64. Equipos de protección.

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.

Los trabajadores tendrán derecho a la dotación de EPIS correspondientes a su actividad profesional y que sean 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.

En la selección y revisión de estos EPIS participarán 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.

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 de 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.

Artículo 65. 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.

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.

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.

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.

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.

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.)

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.

**Artículo 66. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**

Conforme a lo previsto en el capítulo III de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, habida cuenta que el apartado 3 del art. 46 de la citada Ley contempla la necesidad de que los planes de igualdad incluyan la totalidad de una empresa, y que por otro lado, la elaboración e implantación de planes igualdad es voluntaria para las empresas de menos de 250 trabajadores/as.

Las empresas afectadas por el ámbito de aplicación del presente convenio, con más de 250 trabajadores/as están obligadas a elaborar un plan de igualdad con el alcance y contenido establecidos en la legislación vigente, entendiendo por éste, un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Fijando los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre hombres y mujeres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón del sexo.

TÍTULO VII**Conciliación de la vida laboral y familiar****Artículo 67. Protección al embarazo.**

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:

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.

ARAGÓN



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.

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.

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.

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.

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.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el art. 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 68. Protección a la maternidad/paternidad.

En los supuestos con derecho a la prestación por el permiso de maternidad/paternidad recogidos en el art. 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 quedará en suspenso mientras que la gestión se realice directamente por los organismos correspondientes.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a



partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor 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. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el art. 45.1.d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.



En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el art. 48 bis del E.T.

En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del art. 45, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el caso de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descansos por maternidad regulados en el art. 48.4 del E.T.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Artículo 69. Período de lactancia.

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. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho a una hora de ausencia en el trabajo según el art. 37 del ET por la reducción de la jornada en una hora por la misma finalidad. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.



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 que se tiene derecho a una hora de lactancia cada día laborable hasta que el niño/a cumpla los 9 meses.

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.

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

Artículo 70. Excedencia maternal y para atención de familiares.

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.

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 o discapacidad no puedan valerse por sí mismos.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad 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.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores en el mismo centro disfrutasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 71. 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 art. 37 del E.T. En cualquiera de los casos, la jornada resultante será a elección del trabajador/a dentro de su horario.



Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el 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 reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores en el mismo centro generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

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 con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en el presente artículo o mejorarse en sus términos mediante acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas.

Artículo 72. Acoso sexual, psicológico y por razón de sexo

Las partes firmantes asumen el compromiso de velar porque exista dentro de las empresas un ambiente exento de acoso sexual, psicológico y por razón de sexo 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.

TÍTULO VIII

Formación



Artículo 73. Formación y perfeccionamiento.

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

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

a) Permiso para asistir a los exámenes.

b) Petición de vacaciones anuales, en caso de necesidad justificada, para la preparación de exámenes, pruebas de aptitud, etc., siempre que no supongan un perjuicio para el trabajo.

c) Elegir en el supuesto de existir turnos, el que fuera más adecuado para sus estudios, siempre que no suponga perjuicio para el trabajo. En todo caso el trabajador o la trabajadora estará obligado a presentar los oportunos justificantes de matrículas a la empresa.

3. Las empresas, directamente, o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, organizarán cursos de adecuación profesional para la adaptación de los 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.

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.

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.



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

Artículo 74. Comité paritario sectorial de formación.

Se constituirá un comité paritario sectorial de formación formado por un mínimo de dos representantes de las organizaciones sindicales y otros tantos de las asociaciones empresariales, que tendrá por objeto elaborar planes de formación profesional destinados a adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores a las nuevas tecnologías, y a facilitar la formación profesional.

Serán funciones de este comité paritario, además de las que el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, reconoce a las Comisiones Paritarias Sectoriales:

a) Realizar por sí, por medio de entidades especializadas, estudios de carácter proyectivo respecto de las necesidades de mano de obra en el sector de contratas ferroviarias y sus correspondientes cualificaciones.

b) Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los centros de formación de empresa o lo que en el futuro puedan constituirse, como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.

c) Colaborar, según las propias posibilidades, o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.

d) Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas de los alumnos que sean recibidos por las empresas en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o por empresas.

e) Evaluar de manera continuada, todas las acciones emprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.

f) Impulsar un acuerdo con el Ministerio o departamento autonómico correspondiente, al objeto de posibilitar en las mejores condiciones el acceso de los alumnos de formación profesional a las prácticas regladas en las empresas.

g) Todas aquellas funciones que, en cumplimiento de lo acordado en el convenio, le sean asignadas por la comisión mixta.

h) Elaborar, conjuntamente con la comisión de cualificación profesional, el mapa sectorial profesional y en su caso propuestas en relación con el catálogo de cualificaciones, así como contratos programa sectorial y subsectoriales.

ARAGÓN



i) Preparación, conjuntamente con la comisión de cualificación profesional, de módulos de formación sectorial.

j) Estudiar la adaptación, conjuntamente con la comisión técnica de clasificación profesional, de las cualificaciones profesionales del catálogo nacional de las cualificaciones a la clasificación profesional del convenio.

k) Examinar, para la posible validación, conjuntamente con la comisión técnica de clasificación profesional, sectorialmente las cualificaciones profesionales a introducir en el catálogo nacional de las cualificaciones. Proponer la inclusión o exclusión en dicho catálogo de aquellas cualificaciones que se considere oportuno.

TÍTULO IX

Representación de los trabajadores

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

CAPÍTULO I

Representación unitaria

Artículo 75. 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. El tiempo de la jornada dedicado a dichas reuniones se computará como tiempo de trabajo efectivo.

CAPÍTULO II

Representación sindical

Artículo 76. 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:

Centros de 11 a 20 trabajadores, 28 horas/mes.

ARAGÓN



Centros de 21 a 49 trabajadores, 42 horas/mes.

Centros de 50 o más trabajadores, 56 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 77. 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:

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 78. 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 20 de trabajadores que serán nombrados cuando se cumplan con los dos requisitos siguientes:

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 79. 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 figure nombre, apellidos, NIF, firma y número de horas de los delegados que las ceden y persona a la que se ceden las mismas.

ARAGÓN



Artículo 80. Cuota sindical.

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

TÍTULO X

Premios, faltas y sanciones

Artículo 81. 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:

- 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 82. Faltas.

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y en especial por el presente convenio. Las Empresas establecerán con los comités o delegados 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

ARAGÓN



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.

e) La falta injustificada de un día al mes al trabajo.

2. Se considerarán faltas menos graves:

a) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante dos días al mes.

b) Las discusiones con otros compañeros de trabajo en acto de servicio.

c) La alegación de causas falsas para obtener licencias.

d) La falta de limpieza e higiene, con carácter habitual.

e) Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retrasos superiores a quince minutos, dentro del período de un mes.

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

g) La embriaguez habitual en el servicio.

3. Se estimarán faltas graves:

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

ARAGÓN



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

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

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

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

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

g) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

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

4. Serán faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

i) El acoso sexual, psicológico y por razón de sexo.

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



Artículo 83. 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 84. 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.

ARAGÓN



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

3. Transcurrido el plazo, se haya o no recibido contestación, la dirección de la empresa, a la vista de las pruebas aportadas, una vez valoradas en su conjunto, procederá al archivo de lo actuado o ejercerá su acción sancionadora, si procede. En todo caso, la valoración de las faltas y las correspondientes sanciones, serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

Artículo 85. 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.

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

Artículo 86. 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.

Disposición adicional 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.

Disposición adicional 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.

Disposición adicional tercera.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales vigente en cada momento 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 el conflicto afecte a varios centros de trabajo en diferentes comunidades autónomas. Asimismo, 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.

Disposición adicional cuarta.

Reglas de solución de conflictos de concurrencia entre las distintas unidades de negociación del sector.

De conformidad con lo previsto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, los supuestos de concurrencia entre el presente Convenio Colectivo Estatal y los de ámbito inferior, a excepción de lo establecido sobre la aplicación prioritaria prevista en el art. 84.2 del mismo cuerpo normativo, para las materias allí previstas y así como el respeto al principio de complementariedad entre las unidades de negociación antedichas, se regirán por las reglas siguientes:

Dada la naturaleza del presente Convenio Colectivo Sectorial y el nivel jerárquico que las partes le otorgan, la regulación material recogida en el mismo tiene el carácter de mínimo a excepción de lo establecido sobre la aplicación prioritaria de las materias previstas en el art. 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Se reconoce el principio de complementariedad de los convenios colectivos de ámbito de empresa respecto del presente Convenio Colectivo Sectorial Estatal.

Materias reservadas y exclusivas para su negociación en el ámbito estatal. Se consideran materias propias y exclusivas del ámbito estatal para el sector y, en consecuencia, reservadas a esta unidad de negociación, las siguientes:

- Contratación: Modalidades contractuales.
- Periodo de Prueba.
- Subrogación Convencional por cambio de empresario.
- Clasificación Profesional.
- Movilidad Funcional.
- Estructura de remuneración con inclusión de indemnizaciones y suplidos.
- Jornada de trabajo.
- Formación Profesional.



- Movilidad Geográfica.
- Régimen disciplinario.
- Acción social y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Asimismo, se podrá negociar y desarrollar cualquier materia no regulada o no incluida en el presente convenio.

Disposición adicional quinta.

Se crea la comisión de igualdad de oportunidades y de no discriminación integrada por seis miembros, tres por las organizaciones sindicales firmantes y tres por la representación empresarial.

Disposición adicional sexta.

Todas las referencias del presente convenio colectivo al término «trabajador» se entenderán efectuadas indistintamente a la persona, hombre o mujer, salvo en aquellos casos en los que el propio convenio colectivo limite expresamente la titularidad del derecho.

ANEXO

Tablas salariales

Tablas salariales 2013 Sector limpieza

Jornada completa 35 Horas semanales

Nivel	Salario base	Prima mínima	Plus transporte	Paga beneficios	Plus vestuario	Mes nocturno	Mes cuatrienio	Plus sectorial
1	1.036,57	258,08	104,83	176,10	102,78	225,98	55,85	81,32
2	912,30	258,08	104,83	165,75	102,78	198,92	49,12	81,32
3	866,20	258,08	104,83	161,90	102,78	188,86	46,50	81,32
4	798,51	258,08	104,83	156,26	102,78	174,10	42,93	81,32
5	730,13	258,08	104,83	150,56	102,78	159,17	39,25	81,32
6	692,36	258,08	104,83	147,42	102,78	150,94	37,22	81,32

Paga de beneficios: S. Base + P. Mínima + 818,56/12 €.



Tablas salariales 2013 Removido

Jornada completa

Nivel	Salario base	Prima mínima	Plus transporte	Paga beneficios	Plus vestuario	Mes nocturno	Mes cuatrienio	Plus sectorial
1	1.024,95	239,96	104,83	173,62	102,78	223,33	55,19	81,32
2	902,14	239,96	104,83	163,39	102,78	196,71	48,63	81,32
3	855,36	239,96	104,83	159,49	102,78	186,48	41,67	81,32
4	789,80	239,96	104,83	154,03	102,78	172,18	40,69	81,32
5a	757,88	239,96	104,83	151,37	102,78	161,67	39,60	81,32
5b	722,25	239,96	104,83	148,40	102,78	157,44	38,74	81,32
6	713,52	239,96	104,83	147,67	102,78	155,54	38,23	81,32

Paga de beneficios: S. Base + P. Mínima + 818,56/12 €.

Tablas salariales 2013 Servicios auxiliares

Jornada completa

Nivel	Salario base	Prima mínima	Plus transporte	Paga beneficios	Plus vestuario	Mes nocturno	Mes cuatrienio	Plus sectorial
3	855,36	239,96	104,83	159,49	102,78	186,48	41,67	81,32
4	789,80	239,96	104,83	154,03	102,78	172,18	40,69	81,32
5	757,88	239,96	104,83	151,37	102,78	161,67	39,60	81,32

Paga de beneficios: S. Base + P. Mínima + 818,56/12 €.

Tablas salariales 2013 Desinfección

Jornada completa

Nivel	Salario base	Prima mínima	Plus transporte	Paga beneficios	Plus vestuario	Mes nocturno	Mes cuatrienio	Plus sectorial
1	982,33	218,22	104,83	157,37	105,90	233,86	56,15	81,32
2	864,59	218,22	104,83	147,56	105,90	205,83	49,16	81,32
3	816,35	218,22	104,83	143,54	105,90	194,37	46,66	81,32
4	753,62	218,22	104,83	138,32	105,90	179,42	43,08	81,32
5	689,07	218,22	104,83	132,94	105,90	164,06	39,36	81,32
6	680,69	218,22	104,83	132,24	105,90	162,07	38,90	81,32



Paga de beneficios: S. Base + P. Mínima 687,95/12 €.

Plus toxicidad 10% salario base.

Tablas salariales 2014 y 2015 Sector Limpieza

Jornada completa 35 horas semanales

Nivel	Salario base	Prima mínima	Plus transporte	Paga beneficios	Plus vestuario	Mes nocturno	Mes quinquenio	Plus sectorial
1	1.036,57	258,08	106,50	176,10	101,11	225,98	62,83	81,32
2	912,30	258,08	106,50	165,75	101,11	198,92	55,26	81,32
3	866,20	258,08	106,50	161,90	101,11	188,86	52,31	81,32
4	798,51	258,08	106,50	156,26	101,11	174,10	48,29	81,32
5	730,13	258,08	106,50	150,56	101,11	159,17	44,15	81,32
6	692,36	258,08	106,50	147,42	101,11	150,94	41,87	81,32

Paga de beneficios: S. Base + P. Mínima + 818,56 /12 €

Tablas salariales 2014 y 2015 Removido

Jornada completa

Nivel	Salario base	Prima mínima	Plus transporte	Paga beneficios	Plus vestuario	Mes nocturno	Mes quinquenio	Plus sectorial
1	1.024,95	239,96	106,50	173,62	101,11	223,33	62,09	81,32
2	902,14	239,96	106,50	163,39	101,11	196,71	54,71	81,32
3	855,36	239,96	106,50	159,49	101,11	186,48	46,88	81,32
4	789,80	239,96	106,50	154,03	101,11	172,18	45,78	81,32
5a	757,88	239,96	106,50	151,37	101,11	161,67	44,55	81,32
5b	722,25	239,96	106,50	148,40	101,11	157,44	43,58	81,32
6	713,52	239,96	106,50	147,67	101,11	155,54	43,01	81,32

Paga de beneficios: S. Base + P. Mínima + 818,56 /12 €.



Tablas salariales 2014 y 2015 Servicios auxiliares

Jornada completa

Nivel	Salario base	Prima mínima	Plus transporte	Paga beneficios	Plus vestuario	Mes nocturno	Mes quinquenio	Plus sectorial
3	855,36	239,96	106,50	159,49	101,11	186,48	46,88	81,32
4	789,80	239,96	106,50	154,03	101,11	172,18	45,78	81,32
5	757,88	239,96	106,50	151,37	101,11	161,67	44,55	81,32

Paga de beneficios: S. Base + P. Mínima + 818,56 /12 €.

Tablas salariales 2014 y 2015 Desinfección

Jornada completa

Nivel	Salario base	Prima mínima	Plus transporte	Paga beneficios	Plus vestuario	Mes nocturno	Mes quinquenio	Plus sectorial
1	982,33	218,22	106,50	157,37	104,23	233,86	63,17	81,32
2	864,59	218,22	106,50	147,56	104,23	205,83	55,30	81,32
3	816,35	218,22	106,50	143,54	104,23	194,37	52,49	81,32
4	753,62	218,22	106,50	138,32	104,23	179,42	48,46	81,32
5	689,07	218,22	106,50	132,94	104,23	164,06	44,28	81,32
6	680,69	218,22	106,50	132,24	104,23	162,07	43,76	81,32

Fijo paga de beneficios: S. Base + P. Mínima + 687,95/12 €.

Plus toxicidad 10% salario base.

Tablas salariales 2016 Sector limpieza

Jornada completa

Nivel	Salario base	Prima mínima	Plus transporte	Paga beneficios	Plus vestuario	Mes nocturno	Mes quinquenio	Plus sectorial
1	1.041,75	259,37	107,03	176,98	101,62	227,11	63,15	81,73
2	916,86	259,37	107,03	166,57	101,62	199,91	55,54	81,73
3	870,53	259,37	107,03	162,71	101,62	189,80	52,57	81,73
4	802,50	259,37	107,03	157,04	101,62	174,97	48,54	81,73
5	733,78	259,37	107,03	151,32	101,62	159,97	44,38	81,73
6	695,82	259,37	107,03	148,15	101,62	151,69	42,08	81,73



Paga de beneficios: S. Base + P. Mínima + 822,65 €.

Tablas salariales 2016 Removido

Jornada completa

Nivel	Salario base	Prima mínima	Plus transporte	Paga beneficios	Plus vestuario	Mes nocturno	Mes quinquenio	Plus sectorial
1	1.030,08	241,16	107,03	174,49	101,62	224,45	62,40	81,73
2	906,65	241,16	107,03	164,21	101,62	197,69	54,99	81,73
3	859,64	241,16	107,03	160,29	101,62	187,41	47,11	81,73
4	793,75	241,16	107,03	154,80	101,62	173,04	46,00	81,73
5a	761,67	241,16	107,03	152,12	101,62	162,48	44,78	81,73
5b	725,87	241,16	107,03	149,14	101,62	158,23	43,80	81,73
6	717,09	241,16	107,03	148,41	101,62	156,32	43,22	81,73

Paga de beneficios: S. Base + P. Mínima + 822,65 €.

Tablas salariales 2016 Servicios auxiliares

Jornada completa

Nivel	Salario base	Prima mínima	Plus transporte	Paga beneficios	Plus vestuario	Mes nocturno	Mes quinquenio	Plus sectorial
3	859,64	241,16	107,03	160,29	101,62	187,41	47,11	81,73
4	793,75	241,16	107,03	154,80	101,62	173,04	46,01	81,73
5	761,67	241,16	107,03	152,12	101,62	162,48	44,77	81,73

Paga de beneficios: S. Base + P. Mínima + 822,65 €.

Tablas salariales 2016 Desinfección

Nivel	Salario base	Prima mínima	Plus transporte	Paga beneficios	Plus vestuario	Mes nocturno	Mes quinquenio	Plus sectorial
1	987,24	219,31	107,03	158,16	104,76	235,03	63,48	81,72
2	868,91	219,31	107,03	148,30	104,76	206,86	55,59	81,72
3	820,43	219,31	107,03	144,26	104,76	195,35	52,76	81,72
4	757,39	219,31	107,03	139,01	104,76	180,32	48,70	81,72
5	692,52	219,31	107,03	133,60	104,76	164,88	44,51	81,72
6	684,09	219,31	107,03	132,90	104,76	162,88	43,98	81,72

ARAGÓN



Paga de beneficios: S. Base + P. Mínima 691,39/12 €.

Plus toxicidad 10% salario base.

ANEXO II

Categorías definiciones

Categorías de limpieza y servicios de removido de cargas y combinado y de desinfección y servicios adicionales, complementarios y auxiliares ferroviarios

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.

Jefe de equipo de servicios de labores auxiliares (nivel 3). Es el personal que dirige, vigila y controla el trabajo que realizan distintos grupos encabezados por el capataz, ejerciendo conjuntamente funciones de organización y trabajo. Conducción de vehículos ferroviarios en tramos restringidos para efectuar las maniobras necesarias para el ejercicio de su función principal,



Capataz de maniobras de labores auxiliares (nivel 4). Es el personal que, al frente de 6 especialistas, dirige y vigila el trabajo, que estos realizan, ejerciendo conjuntamente funciones trabajo y organización. Tiene como función, asimismo, realizar la parte de los trabajos realizados. Conducción de vehículos ferroviarios en tramos restringidos para efectuar las maniobras necesarias para el ejercicio de su función principal.

Especialista de labores auxiliares (nivel 5). Es el personal que se encarga de los servicios de maniobras en carros transbordadores, loco tractores y pórticos grúas, aprovisionamientos de combustible a las locomotoras diésel y tractores de maniobras, conservación, limpieza y engrase de los dispositivos para el accionamiento de agujas, señales y demás aparatos, cambios de lunas, así como la lija y pintura en material ferroviario. Están facultados para la elaboración y ejecución de itinerarios, tanto para la entrada y salidas de vehículos ferroviarios, como de los servicios de maniobras, enganches y pruebas de frenado.

Asimismo, aquellos agentes de acompañamiento de trenes en ruta y el personal de mantenimiento y maniobrabilidad de los cambiadores de ancho en las líneas de alta velocidad.

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

ARAGÓN



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.

ARAGÓN



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.

Conductor de primera (nivel 3). Es el personal que, aun estando en posesión del carné de conducir de clase E, se contrata únicamente para conducir vehículos que requieran carné de clase inferior, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir el acondicionamiento de la carga, y cuando el recorrido a realizar en la jornada no alcance 100 kilómetros, con participación activa en ésta, situándose en la caja del vehículo, si ello fuese necesario, mas sin conducción de los bultos desde el lugar en que se 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 motocicletas (nivel 4). Es el personal que, aun estando en posesión del carné de conducir de clase E, se contrata únicamente para conducir vehículos que requieren carné de clase inferior sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de colaborar activamente en el acondicionamiento de la carga y descarga del vehículo, pudiendo ser utilizado para realizar viajes, acompañando al conductor 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.

ARAGÓN



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.