

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**18180** RESOLUCION de 14 de junio de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de Contratas Ferroviarias.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Contratas Ferroviarias, que fue suscrito con fecha 1 de junio de 1990, de una parte, por la Asociación de Empresarios de Contratas Ferroviarias, en representación de las Empresas del sector, y de otra, por CC. OO. y UGT, en representación de los trabajadores del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 14 de junio de 1990.-El Director general, por delegación (artículo 17 del Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), el Subdirector general para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco J. González de Lena.

## TEXTO FINAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE CONTRATAS FERROVIARIAS

### CAPITULO PRIMERO

#### Condiciones generales

**ARTICULO 1.-** Ambito territorial y funcional.-

Las normas del presente Convenio, que afectan a la totalidad del territorio del Estado español, regularán las relaciones laborales entre las Empresas y trabajadores de contratas ferroviarias en los distintos sectores de Desinfección, Desinsectación y Desratización; de Limpiezas (de trenes, estaciones, dormitorios, oficinas, vías, fosos y adementamientos y demás dependencias), de Removido de mercancías (carga y descarga), y en el de Despachos Centrales.

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

**ARTICULO 2.-** Vigencia y aplicación.-

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, si bien sus efectos se retrotraerán al 1 de enero de 1.990, salvo en aquellas materias en que específicamente se pacte una vigencia diferente.

El tiempo de vigencia de este Convenio será de un año finalizando, por tanto, el 31 de diciembre de 1.990.

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

El salario del mes de junio se abonará ya conforme a los nuevos valores de la tabla salarial del presente convenio.

**ARTICULO 3.-** Denuncia.-

Cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá denunciar el mismo, mediante escrito dirigido a la otra parte, dentro del trimestre inmediatamente anterior al término de su vigencia. De no mediar dicha denuncia el Convenio se entenderá prorrogado por igual plazo de vigencia, sucesivamente, sin modificación de las condiciones pactadas.

**ARTICULO 4.-** Indivisibilidad.-

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

**ARTICULO 5.-** Comisión paritaria.-

Integrada paritariamente por los representantes de las partes firmantes, serán funciones de la misma:

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

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

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

**ARTICULO 6.-** Subsidiariedad.-

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

### CAPITULO II

#### Régimen económico

**ARTICULO 7.-** Salarios y niveles.-

Las categorías comprendidas en cada uno de los niveles contenidos en las tablas salariales del presente Convenio serán las que se especifican en el anexo de categorías de este Convenio.

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

**ARTICULO 8.-** Antigüedad.-

El valor del cuatrienio será del 6 por 100 del salario base, a todos los niveles y para todos los sectores.

**ARTICULO 9.-** Horas extraordinarias y estructurales.-

Las partes firmantes del presente Convenio establecen como horas extraordinarias estructurales:

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

b) Las que obedezcan a períodos punta de producción no programados. Como norma general, las horas extraordinarias estructurales serán repartidas equitativamente entre el personal de la misma categoría y centro de trabajo que voluntariamente soliciten realizarlas.

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

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

ARTICULO 10.- Pagas extraordinarias.-

Los complementos periódicos de vencimiento superior al mes, llamados pagas de beneficios, verano y Navidad, respectivamente, se integrarán por los conceptos siguientes:

a) Beneficios: Incluirá una mensualidad del salario base más la prima mínima y se abonará prorrateada a lo largo de los doce meses de cada año.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior los delegados de personal o los Comites de Empresa de cada centro de trabajo podrán negociar, para casos individuales, el abono de esta paga en una sola vez y antes del 15 de enero de cada año.

b) Verano: estará compuesta por una mensualidad de salario base, la antigüedad que corresponda, más la prima mínima deberá ser abonada antes del día 20 de julio de cada año.

c) Navidad: Estará compuesta por una mensualidad del salario base, la antigüedad que corresponda, más la prima mínima; deberá ser abonada antes del 20 de diciembre de cada año.

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

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

ARTICULO 11.- Otras retribuciones.-

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

ARTICULO 12.- Cartilla de economato.-

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

Del coste mensual de dicha inclusión las Empresas subvencionarán 805 pesetas, descontando en nómina a los trabajadores la diferencia existente entre la cantidad de la subvención y el coste real según cargo de Renfe.

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

ARTICULO 13.- Ayuda por hijos minusválidos psíquicos.-

Las Empresas abonarán a los trabajadores que tengan hijos minusválidos psíquicos, con prestación de la Seguridad Social, la cantidad de 7.084 pesetas mensuales por cada uno de ellos.

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

ARTICULO 14.- Fondo de ayuda escolar.-

El fondo de ayuda escolar se fija en 4.566 pesetas, por cada hijo menor de dieciocho años.

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

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

ARTICULO 15.- Dietas y kilometraje.-

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

Cuando el desplazamiento se realice en vehículo propio y por cuenta de la Empresa, ésta abonará la cantidad de 26 pesetas por kilómetro recorrido.

Los gastos de alimentación se fijan en la cantidad de 2.254 pesetas al día, que comprende desayuno, comida y cena a razón de un 20 por 100, un 40 por 100 y un 40 por 100, respectivamente.

ARTICULO 16.- Plus de transporte.-

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

Se establece el pago de un plus de transporte especial para vacaciones por una cuantía de 15.000 pesetas en el año 1.990.

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

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

El Grupo Segundo por: Sevilla, Bilbao, Zaragoza y Guipuzcoa.

El Grupo Tercero por el resto de las provincias.

ARTICULO 17.- Plus de quebranto de moneda.-

Se establece, en favor del inspector pagador, o de quien lo sustituya en este trabajo, un plus de quebranto de moneda consistente en uno por mil sobre los fondos en metálico que manejen.

ARTICULO 18.- Revisión salarial.-

Para los trabajadores incluidos en el Grupo I del plus de transporte, es decir, Madrid, Barcelona y Valencia, en el caso de que el I.P.C. (índice general) establecido por el INE, u organismo oficial competente para ello en su momento, registrara al 31 de diciembre de 1.990 un incremento superior al 7% se efectuará una revisión de todos los conceptos salariales y retributivos, en la cuantía de diferencia de incremento en que se supere dicho porcentaje del 7%, y con efectos retroactivos al 1 de julio de 1990.

Para los restantes trabajadores se aplicará la misma fórmula cuando el IPC registrara, al 31 de diciembre de 1990, un incremento superior al 7,50%, y sus efectos retroactivos se aplicarán, igualmente, al 1 de julio de 1990.

En cualquier caso las tablas salariales para la negociación de 1991 sólo serán variadas cuando el IPC (índice general) haya superado durante 1990 el 7,50%.

## CAPITULO III

## Régimen de jornada, descansos y vacaciones

ARTICULO 19.- Jornada.-

a) La jornada anual para 1.990 será de 1.794 horas. Su distribución será negociada en cada centro de trabajo entre los representantes de la Empresa y los de los trabajadores, adaptándose a los cinco días de trabajo y dos de descanso ininterrumpidos.

Para 1991 la jornada anual será de 1778 horas de trabajo efectivo.

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

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

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

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

ARTICULO 20.- Vacaciones.-

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

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

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

Salvo pacto en contrario los trabajadores disfrutarán sus vacaciones dentro del periodo comprendido entre el 15 de junio y el 30 de septiembre de cada año.

No obstante lo anterior los trabajadores podrán voluntariamente sustituir dicho periodo por los de Navidad o Semana Santa.

ARTICULO 21.- Descansos.-

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

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

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

## CAPITULO IV

## Aspectos asistenciales

ARTICULO 22.- Asesoramiento para la jubilación.-

En las jubilaciones anticipadas que se pacten entre Empresas y trabajadores, éstos contarán con el asesoramiento del Comité de Empresas o Delegados de Personal.

ARTICULO 23.- Jubilación.-

En las contrataciones ferroviarias la jubilación será obligatoria a los sesenta y cinco años de edad, salvo que por el Gobierno se modificara la edad forzosa, en cuyo caso y si ella fuera inferior a la que aquí se establece, se acomodará a lo previsto en este Convenio. Las Empresas elevarán a la categoría inmediata superior y a efectos económicos solamente, a los trabajadores que cumplan o tengan cumplidos los sesenta y dos años. Cuando el trabajador en quien se dé esta circunstancia tenga una categoría laboral que se corresponda con el nivel I de la tabla salarial, este efecto será compensado mediante el abono de un complemento de 10.488 pesetas. Dicho complemento tendrá el mismo tratamiento que el salario base, computándose en las pagas extraordinarias, horas extraordinarias, premios, etc. y quedará en lo sucesivo revisado en el mismo porcentaje que se pacta para el salario.

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

ARTICULO 23 bis.- Premios de jubilación.-

1.- Se establece para todos los sectores y categorías profesionales un premio de jubilación en función del tiempo de servicio, de la siguiente cuantía:

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

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

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

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

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

2.- Con independencia de los premios a que se refiere el párrafo anterior, en el Sector de Limpieza, se crean otros además de los anteriores, para los trabajadores que soliciten su jubilación conforme a la siguiente escala:

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

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

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

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

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

#### ARTICULO 24.- Premio a la constancia.-

Se establece un premio a la constancia en el trabajo de la siguiente cuantía:

##### a) Sector de Removido y Despachos Centrales:

-Una mensualidad al cumplir los veinte años de antigüedad en Contratas Ferroviarias.

##### b) Sector de Limpieza:

-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.

#### ARTICULO 25.- Incapacidad laboral transitoria.-

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

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

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

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

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

### CAPITULO V

#### Organización del trabajo

#### ARTICULO 26.- Plantillas, traslados y ascensos.-

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

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

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

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

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

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

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

Las Empresas se comprometen a mantener como mínimo el mismo número de trabajadores con contrato por tiempo indefinido que existan a 1 de enero de 1.989.

#### ARTICULO 27.- Prendas de trabajo, seguridad y abrigo.-

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

##### A) Prendas de trabajo:

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

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

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

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

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

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

-Adecuado para el verano, una vez al año del 1 al 30 de abril.

##### B).-Prendas de agua:

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

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

##### C).-Prendas de seguridad:

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

-Guantes de seguridad: A entregar cuando se deterioren.

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

**D).- Prendas de abrigo:**

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

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

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

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

**ARTICULO 26.- Categorías.-**

Las partes firmantes de este Convenio procederán a constituir una comisión definidora de las categorías profesionales a fin de que las mismas puedan entrar en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1991.

Si al 15 de diciembre de 1990 no se hubiera alcanzado un acuerdo, se someterán al arbitraje del Presidente del actual convenio las discrepancias existentes, cuya decisión será vinculante para ambas partes.

**CAPITULO VI**  
**Otros aspectos**

**ARTICULO 27.- Seguridad e higiene.-**

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

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

**ARTICULO 28.- Revisiones médicas.-**

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

Los Comités de Empresas o Delegados de Personal negociarán con las Empresas las fechas y formas de realización de estas revisiones.

**ARTICULO 29.- Pérdida del carné de conducir.-**

Las Empresas, en los casos de pérdidas del carné de conducir por causa de sanción, tenderán a acopiar a los conductores en

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

**ARTICULO 30.- Préstamos.-**

Las Empresas vienen obligadas a conceder préstamos sin interés por el importe de hasta dos mensualidades a los trabajadores que lo soliciten y reúnan los requisitos de tener, como mínimo, un año de servicio en el sector de contratadas ferroviarias y no tener pendiente el reintegro de otro préstamo.

**ARTICULO 31.- Derechos sindicales.-**

El Comité de Empresa o los Delegados de Personal, a petición propia, celebrarán reuniones periódicas con la Dirección de la Empresa, para presentar problemas laborales.

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

Las horas de los Delegados de Personal, así como las de los Delegados de Secciones Sindicales, serán acumulables y disfrutables entre ellos por quien la Central Sindical a la que pertenezcan decida.

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

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

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

En los sectores de Removido, Despachos Centrales y de Desinfección los Delegados de cada Sección Sindical en aquellas secciones que superen los 25 afiliados (por central) tendrán derecho a cuarenta horas retribuidas al mes para asuntos sindicales.

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

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

En las liquidaciones y finiquitos del trabajador será preceptiva la presencia de un representante de los trabajadores.

**ARTICULO 34.- Atención a la mujer embarazada**

Las empresas vendrán obligadas a acopiar al puesto menos penoso posible a la mujer embarazada.

**ARTICULO 35.- Excedencias**

El trabajador, con al menos una antigüedad en el sector de seis meses, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

## DISPOSICION ADICIONAL

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

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

## ANEXO I

NIVEL	SALARIO	PRIMA MINIMA	PLUS DE TRANSPORTE		
	BASE		G1	G2	G3
<b>1.- TABLAS SALARIALES DEL SECTOR LIMPIEZAS</b>					
1	81.587	13.700			
2	71.307	13.700			
3	67.612	13.700			
4	62.302	13.700			
5	56.697	13.700			
6	53.616	13.700			
7	90% del nivel 6	----			

**2.- TABLAS SALARIALES DEL SECTOR DE REMOVIDO  
Y DESPACHOS CENTRALES**

1	80.934	12.668
2	71.278	12.668
3	67.116	12.668
4	61.856	12.668
5	56.301	12.668
6	55.465	12.668
7	90% del nivel 6	----

**3.- TABLAS SALARIALES DEL SECTOR DE DESINFECCION**

1	81.587	13.128
2	71.307	13.128
3	67.612	13.128
4	62.302	13.128
5	56.697	13.128
6	55.849	13.128
7	90% del nivel 6	----

**4.- Plus de toxicidad**

El 10% para todos los niveles del Sector de Desinfección, Desinsectación y Desratización.

En todo caso se garantiza un salario mínimo en el nivel 6 de Desinfección de 26.673 pesetas.

## PLUS DE TRANSPORTE

## SECTOR LIMPIEZA

	G1	G2	G3
1990	15.000	11.358	7.500
1991	15.500	12.500	8.500
1992	15.300	14.000	11.000
1993	16.000	15.000	13.500
1994	16.000	16.000	16.000

## SECTOR REMOVIDO

	G1	G2	G3
1990	12.250	7.856	6.342
1991	13.193	8.200	6.500
1992	14.193	11.000	11.000
1993	15.193	13.000	13.000
1994	16.000	16.000	16.000

## SECTOR DESINFECCION

	G1	G2	G3
1990	14.000	7.000	7.000
1991	14.200	8.300	8.300
1992	15.000	10.300	10.300
1993	15.500	12.800	12.800
1994	16.000	16.000	16.000

## ANEXO II

## RETRIBUCIONES ANUALES

NIVEL	MADRID	SEVILLA	RESTO DE PROVINCIAS
	BARCELONA	BILBAO	
	VALENCIA	ZARAGOZA	
		GUIPUZCOA	

## SECTOR LIMPIEZA

1	1.654.305	1.599.600	1.541.305
2	1.507.605	1.452.900	1.395.105
3	1.444.630	1.389.375	1.332.180
4	1.365.030	1.310.325	1.252.530
5	1.280.955	1.226.250	1.168.455
6	1.234.740	1.180.035	1.122.240

## SECTOR REMOVIDO Y DESPACHOS CENTRALES

1	1.538.330	1.522.920	1.552.710
2	1.443.210	1.377.030	1.361.820
3	1.330.510	1.314.600	1.299.390
4	1.301.610	1.235.700	1.220.490
5	1.218.265	1.152.375	1.137.165
6	1.205.745	1.139.335	1.124.625

## SECTOR DESINFECCION

1	1.639.725	1.525.725	1.525.725
2	1.493.025	1.379.025	1.379.025
3	1.420.100	1.316.100	1.316.100
4	1.350.450	1.236.450	1.236.450
5	1.266.375	1.152.375	1.152.375
6	1.253.655	1.139.655	1.139.655

La presente tabla se une al Convenio al solo efecto de cubrir el requisito del artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que, en caso de existir diferencias, se estará a las cuantías contenidas en las tablas del Anexo I de este Convenio.