

9230 *ORDEN TAS/1080/2003, de 2 de mayo, por la que se concede la Medalla al Mérito en el Trabajo en su categoría de Plata a don Pablo Guzmán Pedraza.*

Con ocasión de la Fiesta del Trabajo y en atención a los méritos y circunstancias que concurren en don Pablo Guzmán Pedraza,

Este Ministerio ha tenido a bien concederle la Medalla al Mérito en el Trabajo en su categoría de Plata.

Madrid, 2 de mayo de 2003.

ZAPLANA HERNÁNDEZ-SORO

Ilmo. Sr. Subsecretario de Trabajo y Asuntos Sociales.

9231 *ORDEN TAS/1081/2003, de 2 de mayo, por la que se concede la Medalla al Mérito en el Trabajo en su categoría de Plata a don Javier Jiménez Martín.*

Con ocasión de la Fiesta del Trabajo y en atención a los méritos y circunstancias que concurren en don Javier Jiménez Martín,

Este Ministerio ha tenido a bien concederle la Medalla al Mérito en el Trabajo en su categoría de Plata.

Madrid, 2 de mayo de 2003.

ZAPLANA HERNÁNDEZ-SORO

Ilmo. Sr. Subsecretario de Trabajo y Asuntos Sociales.

9232 *ORDEN TAS/1082/2003, de 2 de mayo, por la que se concede la Medalla al Mérito en el Trabajo en su categoría de Plata a doña Fernanda Jiménez Peña.*

Con ocasión de la Fiesta del Trabajo y en atención a los méritos y circunstancias que concurren en doña Fernanda Jiménez Peña,

Este Ministerio ha tenido a bien concederle la Medalla al Mérito en el Trabajo en su categoría de Plata.

Madrid, 2 de mayo de 2003.

ZAPLANA HERNÁNDEZ-SORO

Ilmo. Sr. Subsecretario de Trabajo y Asuntos Sociales.

9233 *ORDEN TAS/1083/2003, de 2 de mayo, por la que se concede la Medalla al Mérito en el Trabajo en su categoría de Plata a don Ricardo Lecha López.*

Con ocasión de la Fiesta del Trabajo y en atención a los méritos y circunstancias que concurren en don Ricardo Lecha López,

Este Ministerio ha tenido a bien concederle la Medalla al Mérito en el Trabajo en su categoría de Plata.

Madrid, 2 de mayo de 2003.

ZAPLANA HERNÁNDEZ-SORO

Ilmo. Sr. Subsecretario de Trabajo y Asuntos Sociales.

9234 *ORDEN TAS/1084/2003, de 2 de mayo, por la que se concede la Medalla al Mérito en el Trabajo en su categoría de Plata a don José Luis Lejeune Castrillo.*

Con ocasión de la Fiesta del Trabajo y en atención a los méritos y circunstancias que concurren en don José Luis Lejeune Castrillo,

Este Ministerio ha tenido a bien concederle la Medalla al Mérito en el Trabajo en su categoría de Plata.

Madrid, 2 de mayo de 2003.

ZAPLANA HERNÁNDEZ-SORO

Ilmo. Sr. Subsecretario de Trabajo y Asuntos Sociales.

9235 *ORDEN TAS/1085/2003, de 2 de mayo, por la que se concede la Medalla al Mérito en el Trabajo en su categoría de Plata a don José Llobet Comadrán.*

Con ocasión de la Fiesta del Trabajo y en atención a los méritos y circunstancias que concurren en don José Llobet Comadrán,

Este Ministerio ha tenido a bien concederle la Medalla al Mérito en el Trabajo en su categoría de Plata.

Madrid, 2 de mayo de 2003.

ZAPLANA HERNÁNDEZ-SORO

Ilmo. Sr. Subsecretario de Trabajo y Asuntos Sociales.

9236 *ORDEN TAS/1086/2003, de 2 de mayo, por la que se concede la Medalla al Mérito en el Trabajo en su categoría de Plata a don José Antonio Niederleytner Molina.*

Con ocasión de la Fiesta del Trabajo y en atención a los méritos y circunstancias que concurren en don José Antonio Niederleytner Molina,

Este Ministerio ha tenido a bien concederle la Medalla al Mérito en el Trabajo en su categoría de Plata.

Madrid, 2 de mayo de 2003.

ZAPLANA HERNÁNDEZ-SORO

Ilmo. Sr. Subsecretario de Trabajo y Asuntos Sociales.

9237 *ORDEN TAS/1087/2003, de 2 de mayo, por la que se concede la Medalla al Mérito en el Trabajo en su categoría de Plata a don Esteban Rivas Martín.*

Con ocasión de la Fiesta del Trabajo y en atención a los méritos y circunstancias que concurren en don Esteban Rivas Martín,

Este Ministerio ha tenido a bien concederle la Medalla al Mérito en el Trabajo en su categoría de Plata.

Madrid, 2 de mayo de 2003.

ZAPLANA HERNÁNDEZ-SORO

Ilmo. Sr. Subsecretario de Trabajo y Asuntos Sociales.

9238 *ORDEN TAS/1088/2003, de 2 de mayo, por la que se concede la Medalla al Mérito en el Trabajo en su categoría de Plata a don Santiago Santiveri Margarit.*

Con ocasión de la Fiesta del Trabajo y en atención a los méritos y circunstancias que concurren en don Santiago Santiveri Margarit,

Este Ministerio ha tenido a bien concederle la Medalla al Mérito en el Trabajo en su categoría de Plata.

Madrid, 2 de mayo de 2003.

ZAPLANA HERNÁNDEZ-SORO

Ilmo. Sr. Subsecretario de Trabajo y Asuntos Sociales.

9239 *RESOLUCIÓN de 21 de abril de 2003, de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la inscripción en el registro y posterior publicación en el Boletín Oficial del Estado del texto del Convenio Colectivo de la empresa Rail Gourmet España, S.A.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Rail Gourmet España, S.A. (Cód. Convenio n.º 9014512) que fue suscrito con fecha 13 de febrero de 2003 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa

y las Secciones Sindicales de CC.OO. y UGT en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 21 de abril de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA RAIL GOURMET ESPAÑA, S. A.

PRIMERA PARTE

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Objeto: El presente convenio regulará las condiciones de trabajo entre la Empresa y los trabajadores vinculados a Rail Gourmet España, S.A. mediante relación laboral, establecida en virtud de las distintas modalidades contractuales contempladas por la legislación vigente en cada momento y de acuerdo con los siguientes artículos.

Artículo 1. *Ámbito Territorial.*

Las normas del presente Convenio Colectivo regirán en todos los centros de trabajo que la empresa Rail Gourmet España, S.A. (R.G.E.) tiene establecido en el territorio nacional, en relación con el ámbito personal que se refleja en el artículo siguiente.

Artículo 2. *Ámbito Personal.*

El presente Convenio Colectivo afecta a los trabajadores contratados por R.G.E. para prestar sus servicios, a excepción de los encuadrados en el grupo profesional I, así como los miembros del Comité de Dirección.

Artículo 3. *Ámbito Temporal.*

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de tres años, extendiéndose la misma desde el 1 de Enero de 2.002, finalizando el 31 de Diciembre de 2.004.

Artículo 4. *Prórroga y Denuncia.*

El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado de año en año, siempre que no se denuncie su vigencia por cualquiera de las partes, con treinta días de antelación, al menos, a su fecha de terminación.

La denuncia a que hace referencia el párrafo anterior deberá, en todo caso, efectuarse fehacientemente por la parte denunciante a la otra parte con la antelación señalada.

Artículo 5. *Compensaciones y Absorciones.*

Las condiciones económicas establecidas en este Convenio, consideradas en su conjunto, serán compensadas con las ya existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que fuera el origen o causa de las mismas.

En el supuesto que durante la vigencia de este Convenio, por disposición legal, se establecieran condiciones que fuesen inferiores a las pactadas en este Convenio Colectivo, serán asimismo absorbibles y compensadas por las recogidas en el presente texto.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible que serán consideradas globalmente a efectos de su aplicación, quedando las partes obligadas al cumplimiento de su totalidad.

Artículo 7. *Comisión Paritaria y Normas de su funcionamiento.*

Constitución: Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo y del desarrollo y regularización de las relaciones laborales de la Empresa.

Dicha Comisión se constituirá formalmente en el plazo de 15 días a partir de la firma del presente Convenio.

Composición: La Comisión estará integrada paritariamente por tres representantes de cada una de las dos partes de este Convenio Colectivo.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

El Presidente tendrá carácter moderador y será elegido de común acuerdo por la representación de la Empresa y la de los trabajadores. A él corresponde presidir y moderar las reuniones, sin que su actuación desnaturalice en ningún caso el carácter paritario del órgano.

El Secretario será designado por los reunidos para cada sesión.

Funciones: Son funciones de la Comisión las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. Conciliación en aquellos problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado y todas aquellas otras que, de mutuo acuerdo, le sean conferidas por las partes.
4. Informe, con carácter obligatorio y previo, en todas las materias de conflicto colectivo.

La Comisión intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este campo, proceder en consecuencia. El dictamen de la Comisión Paritaria deberá producirse en el plazo máximo de 15 días hábiles a contar desde la fecha de la recepción del documento.

Reuniones: Se establecen dos reuniones ordinarias dentro de cada año natural.

Procedimientos: Actuará la Comisión a instancia de cualquiera de las partes, adoptándose sus acuerdos por unanimidad.

Podrán convocarse reuniones extraordinarias de interés general a instancia de las partes.

La competencia para resolver conflictos será, a primera instancia, de la Comisión Paritaria, acudiendo con posterioridad al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), y en conflictos que sólo afecten a unidades de la Empresa de ámbito de una Comunidad Autónoma a los mecanismos de solución extrajudicial pactados en cada Comunidad Autónoma por patronal y sindicatos.

El procedimiento de mediación en conflictos de carácter colectivo será obligatorio cuando lo solicite una de las partes legitimadas.

Intentada la mediación sin acuerdo, quedará expedita la vía jurisdiccional laboral competente.

Artículo 8. *Sucesión empresarial.*

Se estará a lo dispuesto en los artículos 42 y 44 del actual y vigente Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO SEGUNDO

Organización del trabajo

Artículo 9. *Competencia.*

La facultad y responsabilidad de la organización del trabajo, técnica y prácticamente, corresponde a la dirección de R.G.E.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa los niveles adecuados de productividad y rendimiento, basados en el óptimo aprovechamiento de los recursos humanos y materiales.

En consecuencia, podrán establecerse por iniciativa empresarial cuantos sistemas de racionalización, mecanización y modernización se estimen pertinentes, procediéndose a informar oportunamente a los representantes legales de los trabajadores.

CAPÍTULO TERCERO

Contratación

Artículo 10. *Período de Prueba.*

El período de prueba será de:

- A) 6 meses para los técnicos titulados y de 2 meses para los demás trabajadores.

B) El período de prueba para los contratos temporales de hasta siete meses de duración suscritos para el centro de trabajo de Madrid y de hasta nueve meses de duración para el centro de trabajo de Sevilla será de 15 días para los grupos II, III y IV de las áreas de:

Producción, operaciones/logística y mantenimiento.

C) En cuanto a los Auxiliares de Sala AVE (AS), encuadrados en el grupo IV (área de Servicio a Bordo) será igual que el del punto B arriba mencionado.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 11. *Contrato eventual por circunstancias de la producción.*

Para los empleados pertenecientes a la División de Servicio a Bordo se estará a lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del vigente Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, y tendrá una duración mínima de 30 días hasta un máximo de 6 meses dentro de un periodo de doce meses.

De igual aplicación será el apartado anterior para los empleados que presten servicios en oficinas y en el centro de trabajo de Málaga.

Para los empleados de catering, con centro de trabajo en Madrid y Sevilla, los contratos de duración determinada acogidos a lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores tendrán una duración máxima de seis meses dentro de un periodo de doce meses.

En el caso que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior al máximo establecido podrá ser prorrogado, por una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder en ningún caso del máximo legal dentro del periodo de doce meses.

Artículo 12. *Derecho a la información.*

La empresa está obligada a entregar una copia básica del contrato que firme el trabajador, en un plazo no superior a diez días en cada centro de trabajo, a la representación legal de los trabajadores, que firmará el recibí, a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

CAPÍTULO CUARTO

Integración funcional

Artículo 13. *Áreas funcionales.*

Los trabajadores afectados por este convenio colectivo de empresa serán clasificados en un GRUPO PROFESIONAL, se les asignará una determinada categoría profesional y se le encuadrará en una determinada Área Funcional.

Áreas Funcionales

Las áreas funcionales están determinadas por el conjunto de actividades profesionales que tienen una base profesional homogénea, o que corresponden a una función homogénea de la organización del trabajo.

Los trabajadores serán encuadrados en las siguientes Áreas Funcionales:

Área de Producción.
 Área de Operaciones/Logística.
 Área de Mantenimiento.
 Área de Administración.
 Área de Servicio a Bordo.

Área de Producción: En este área se incluyen aquellas funciones, tareas y servicios relacionados con la producción, montaje, abastecimiento y almacenamiento de productos destinados al servicio en los trenes y otras dependencias de la empresa.

Área de Operaciones/Logística: En este área se incluyen aquellas funciones, tareas y servicios relacionados con la carga, descarga y transporte de los productos, mercancías y artículos preparados y montados previamente en el área de producción. Así como el reemplazo y suministro de artículos, enseres y otros materiales necesarios para la prestación de un servicio de calidad a bordo de los trenes.

Área de Mantenimiento: En este área se incluyen aquellas funciones, tareas y servicios relacionados con la reparación, remodelación, mante-

nimiento y conservación del material utilizado para el desarrollo de la actividad de restauración y atención a bordo de los trenes, así como las reparaciones necesarias en las zonas de los distintos centros de trabajo. Incluyéndose tanto el mantenimiento preventivo como el correctivo.

Área de Administración: En este área se incluyen aquellas funciones, tareas y servicios relacionados con el tratamiento de la información y transmisión de datos, los de índole técnico-contable y/o administrativo propios de oficina, transcripción de datos, archivo y reproducción de documentos, redacción y despacho de correspondencia, recepción, atención telefónica, atención de visitas y cualquier otro trabajo de igual o similar naturaleza.

Área de Servicio a Bordo: En este área se incluyen aquellas funciones, tareas y servicios relacionados con la prestación de servicios y atención al cliente, tanto en tierra como a bordo de todos los trenes en los que Rail Gourmet España, S.A. tenga adjudicado en cada momento el servicio de atención al pasajero. Así como aquellas otras funciones de apoyo desarrolladas en el despacho de tripulaciones.

Grupos profesionales

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, en atención a las tareas, funciones y responsabilidades que desempeñen, se integran en sus respectivos grupos profesionales a efectos de movilidad funcional, criterios de clasificación y definición de cometidos y tareas, de acuerdo con las definiciones que se especifican en los párrafos siguientes:

Grupo profesional I

Criterios generales: Quedan encuadrados en este grupo los trabajadores con categoría « mandos intermedios» que, reportando al director de división, tengan asignados y desarrollen cometidos de supervisión, coordinación y/o integración conceptual u operacional de las actividades propias del desarrollo estratégico de la Empresa que implica la optimización de recursos humanos, técnicos, económicos y materiales a través de la asunción de responsabilidades de planificación y ordenación de sistemas, procesos y procedimientos de trabajo y control económico de gestión.

Asimismo les corresponde la formación de equipos de trabajo, la asignación de tareas, su supervisión, seguimiento y control de su puesta en práctica y de los resultados obtenidos.

Las categorías encuadradas en este Grupo están expresamente excluidas del ámbito funcional y personal del presente convenio colectivo de empresa.

A este grupo pertenecen las siguientes categorías profesionales:

Subdirector Financiero.
 Jefe Desarrollo RR.HH.
 Coordinador Control de Calidad e Higiene.
 Jefe Compras Alimentación.
 Jefe Compras Materiales.
 Coordinador Compras y Almacén.
 Jefe Producción.
 Jefe Base Madrid.
 Jefe Base Sevilla.
 Responsable Base Málaga.
 Coordinador Cafetería.
 Responsable de Mantenimiento y Servicios.
 Jefe PIC (Planificación, Información y Coordinación).
 Jefe Servicio a Bordo-AVE Larga Distancia.
 Jefe Servicio a Bordo-AVE-TALGO 200 y Lanzaderas.
 Responsable Programaciones.
 Jefe de Venta a Bordo.
 Jefe Administración de Personal & RR.LL.

Grupo profesional II

Criterios generales: Quedan encuadrados en este grupo los trabajadores que, organizan, coordinan y supervisan tareas y funciones, con responsabilidad de ordenar el trabajo de un grupo de colaboradores.

Formación: Conocimientos mínimos equivalentes a BUP complementados con experiencia profesional y formación específica necesaria para desarrollar adecuadamente su función. Los trabajadores pertenecientes a este grupo deberán tener un nivel de inglés avanzado (hablado y escrito) así como manejo de aplicaciones informáticas a nivel usuario.

Grupo profesional III

Criterios generales: Quedan encuadrados en este grupo los trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte del trabajador; con responsabilidad sobre sus funciones aunque con supervisión de las mismas.

Formación: Conocimientos equivalentes a BUP complementados con formación específica necesaria para desarrollar adecuadamente su función.

Grupo profesional IV

Criterios generales: Quedan encuadrados en este grupo aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones de ejecución de operaciones, siguiendo instrucciones precisas, con adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, con responsabilidad limitada por una supervisión.

Formación: Conocimientos equivalentes a Graduado Escolar complementados con formación específica necesaria para desarrollar adecuadamente su función.

Categorías profesionales

Área de Producción

En este área se incluyen cuatro grupos profesionales, abarcando cada uno las siguientes categorías profesionales.

Grupo profesional	Categorías profesionales
Grupo I	Mandos Intermedios.
Grupo II	Segundo Jefe de Cocina y Supervisor (Cocina, Cafetería, Compras/Almacén, Montaje y Venta a Bordo).
Grupo III	Cocinero.
Grupo IV	Ayudante (Cocina, Cafetería, Compras/Almacén, Montaje y Venta a Bordo).

Segundo Jefe de Cocina: Es aquel trabajador/a designado por la Empresa que dependiendo del Jefe de Producción realiza de manera cualificada y responsable las funciones de planificación, organización, seguimiento y control de todas las tareas propias del departamento de cocina de acuerdo con el Plan de Producción.

Se responsabiliza del buen funcionamiento y estado de todas y cada una de las herramientas facilitadas por la Empresa, y de las áreas de trabajo designadas por la misma.

Colabora y sustituye al Jefe de Producción en las tareas propias del mismo.

Cuida de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de Calidad.

Colabora en la planificación de menús así como en su presentación.

Colabora con el Jefe de Producción en la realización del cálculo de costes.

Se responsabiliza de los pedidos, reposición e inventarios referentes a su departamento.

Se encarga de organizar, instruir y evaluar el personal a su cargo.

Supervisor: Es aquel trabajador/a designado por la Empresa que dependiendo de su superior jerárquico se responsabiliza de la organización del trabajo del personal a su cargo cumpliendo el plan de producción. Así como del buen funcionamiento y estado de todas y cada una de las herramientas facilitadas por la Empresa, y de las áreas de trabajo designadas por la misma.

Igualmente, realiza de manera cualificada, con iniciativa y responsabilidad las tareas relacionadas con la recepción, montaje, ubicación y control de las comidas en cámaras.

Asimismo, lo hará con el aprovisionamiento de los misceláneos para el montaje necesario de las bandejas.

Se responsabiliza de los pedidos, reposición e inventarios referentes a su departamento.

Igualmente se encarga de la formación, evaluación y desarrollo del personal a su cargo.

Cocinero: Es aquel trabajador/a designado por la Empresa que dependiendo del Segundo Jefe de Cocina realiza de manera cualificada, autónoma y responsable la elaboración y presentación de platos utilizando las técnicas más idóneas.

Colabora en pedidos y conservación de materias primas y productos de uso en la cocina.

Colabora y supervisa el emplatado.

Revisa y controla el material de uso en la cocina, comunicando a sus superiores cualquier incidencia al respecto.

Controla y cuida de la conservación y aprovechamiento de los productos y materiales puestos a su disposición.

El trabajador debe tener un conocimiento medio de inglés (hablado y escrito) así como conocimientos de informática a nivel de usuario.

Ayudante: Es aquel trabajador/a designado por la Empresa que bajo la supervisión de su inmediato superior realiza las funciones básicas de almacenaje, producción, montaje, abastecimiento y distribución de comidas, bebidas, artículos de venta a bordo y otros productos que en cualquier momento puedan ser solicitados por nuestro cliente.

Lleva a cabo las tareas de limpieza, tanto de las herramientas como de su área de trabajo que le sean encomendadas en cada momento.

El trabajador debe tener nociones básicas de inglés e informática a nivel de usuario.

Área de Operaciones/Logística

En este área se incluyen tres grupos profesionales, abarcando cada uno las siguientes categorías profesionales.

Grupo profesional	Categorías profesionales
Grupo I	Mandos Intermedios.
Grupo II	Supervisor (de Base).
Grupo III	Conductor-Cargador.

Supervisor: Es aquel trabajador/a designado por la Empresa que dependiendo del Jefe/Responsable de Base, se responsabiliza de la organización del trabajo del personal a su cargo cumpliendo el correspondiente Plan de Producción. Así como del buen funcionamiento y estado de todas y cada una de las herramientas facilitadas por la Empresa, y de las áreas de trabajo designadas por la misma.

Igualmente, realiza de manera cualificada, con iniciativa y responsabilidad las tareas relacionadas con la carga y descarga en los trenes.

Se responsabiliza del control y seguimiento del aprovisionamiento de las comidas en los trenes, así como de los artículos relacionados con el servicio (tarjetas menú, auriculares, periódicos, etc.).

Se responsabiliza del control y supervisión de la imagen y uniformidad de su personal.

Se responsabiliza de la entrega de pedidos a la Sala AVE, así como a las distintas bases.

Asimismo, se encarga de la formación y desarrollo del personal a su cargo.

El trabajador debe tener un conocimiento medio de inglés (hablado y escrito) así como conocimientos de informática a nivel de usuario.

Debe poseer carnet de conducir tipo B.

Conductor-Cargador: Es aquel trabajador/a designado por la Empresa que dependiendo del Supervisor de Base se responsabiliza de la carga, transporte, descarga y de la correcta entrega y ubicación de la mercancía a bordo, desde la unidad de catering hasta el tren y viceversa.

Se responsabiliza del buen funcionamiento, limpieza y estado de todas y cada una de las herramientas facilitadas por la Empresa, así como de sus áreas de trabajo.

El trabajador debe tener nociones básicas de inglés e informática a nivel de usuario.

Debe poseer carnet de conducir tipo B.

Área de mantenimiento

En este área se incluyen dos grupos profesionales, abarcando cada uno las siguientes categorías profesionales:

Grupo profesional	Categorías profesionales
Grupo I	Mandos intermedios.
Grupo III	Especialista de Mantenimiento y Servicios.

Especialista de Mantenimiento y Servicios: Es aquel trabajador/a designado por la Empresa que dependiendo del Responsable de Mantenimiento colabora en un racional desarrollo de sus funciones en las distintas bases de RGE, cumpliendo los calendarios de mantenimiento preventivo y de revisión creados para instalaciones y equipos, tanto diarias como periódicas.

También colabora de forma directa y activa en los problemas e imprevistos en su área de trabajo.

Colabora junto con el responsable de mantenimiento en el uso de las energías de la unidad en base al menor coste posible.

Elabora propuestas y recomendaciones preventivas encaminadas a la mejora del funcionamiento y mantenimiento de las instalaciones.

Ayuda en el mantenimiento y reparaciones periódicas de las instalaciones y equipos.

Se encarga de la compra, aprovisionamiento, control y gestión de stock de materiales, herramientas y equipos necesarios para su trabajo.

El trabajador debe tener nociones básicas de inglés e informática a nivel de usuario.

Debe poseer carnet de conducir tipo B.

Área de administración

En este área se incluyen tres grupos profesionales, abarcando cada uno las siguientes categorías profesionales:

Grupo profesional	Categorías profesionales
Grupo I	Mandos intermedios.
Grupo II	Secretario/ Secretaria de Dirección, Planificador, Coordinador, Técnico (Gestión de Personal, Desarrollo RR.HH. y Prevención Riesgos Laborales), Oficial Administrativo, Ayudante (Programación y Control de Calidad).
Grupo III	Recepcionista/Telefonista y Auxiliar Administrativo.

Secretario/Secretaria de Dirección: Es aquel trabajador/a designado por la Empresa que dependiendo del Comité de Dirección, realiza funciones especializadas de administración organizando, coordinando y supervisando las diferentes tareas administrativas y de atención que se le encomienden.

Asimismo, se encarga del seguimiento y del control de agenda, viajes (petición de billetes, reserva de hoteles, etc.), preparación y convocatoria a reuniones del Comité de Dirección, del archivo de cuantos documentos y correspondencia le sean entregados.

Igualmente, se encarga de la organización para la utilización de las diferentes aulas y salas de reuniones de la compañía, elaborando a tal efecto mensualmente el correspondiente plan de ocupación de las mismas.

Se encarga del inventario, pedido, control, reposición y entrega del material de oficina.

Se responsabiliza del buen estado, funcionamiento y reposición de todo el material necesario para la utilización en todo momento de los elementos ofimáticos de su área de responsabilidad (fax, fotocopidora, impresora, etc.).

Desarrolla las funciones de telefonista/recepcionista durante las ausencias regulares de ésta.

El trabajador/a debe poseer un nivel de inglés muy avanzado (hablado y escrito) así como amplios conocimientos y manejo avanzado de aplicaciones informáticas a nivel usuario.

Planificador: Es aquel trabajador/a designado por la Empresa que dependiendo del Jefe de PIC (Planificación, Información y Coordinación) planifica la operativa, a medio y largo plazo, de todos los departamentos de la unidad de catering.

Se encarga de analizar los datos del programa informático operativo sobre previsiones y estadísticas.

Se ocupa del seguimiento y análisis de productos diarios.

Se encarga de la planificación y control de los productos AVE (auriculares, prensa, juegos, revistas, tarjetas menú, etc.).

Coordinador: Es aquel trabajador/a designado por la Empresa que dependiendo del superior jerárquico, tiene las siguientes tareas, funciones y responsabilidades, dependiendo del departamento en el que desarrolle su trabajo:

a) Dentro del departamento PIC (Planificación, Información y Coordinación):

Coordina la información proporcionada por el sistema informático de ocupación de los trenes de Renfe y el puesto de mando, transmitiéndola puntualmente al resto de los departamentos de catering.

Coordina el cierre de los trenes.

Actualiza las listas de chequeo.

Elabora y coordina los cruces de ramas diarios.

Realiza los pedidos diarios estipulados.

Lleva a cabo los planes de contingencia y emergencia de las distintas unidades de catering.

Realiza puntualmente el control del sistema de temperaturas.

Se responsabiliza de la introducción en el sistema informático operativo de los datos relevantes de número de pasajeros, factor de ocupación, estadísticas, etc., después de la salida de cada tren.

b) Dentro del departamento de servicio a bordo (Coordinador de Atención al Cliente):

Asiste al jefe de servicio a bordo en el desarrollo de una eficaz y correcta comunicación con nuestro cliente y con el resto de los departamentos de RGE para asegurar el seguimiento de cualquier tipo de incidencia o petición por parte de AVE.

Colabora y asiste al coordinador de cafeterías en la optimización de la carga de productos en dichas cafeterías, especialmente en trenes adicionales.

Elabora presupuestos para trenes charter, promociones y cualquier otra petición especial. Define el diagrama de carga de los mismos y asegura la correcta información con las personas implicadas.

Se responsabiliza de la correcta gestión y contestación de cuantas quejas se reciban de parte, tanto de AVE como de los clientes que utilizan sus servicios.

Actualiza los procedimientos de la norma ISO 9002 de su área de responsabilidad.

c) Dentro del departamento de servicio a bordo (Coordinador de Cafeterías):

Asiste a su superior jerárquico en el desarrollo de una eficaz y adecuada comunicación a fin de asegurar el correcto desarrollo de los procedimientos relacionados con la explotación de cafeterías y el conocimiento de los productos que se ofrecen a los clientes.

Desarrolla el concepto de cafetería de RGE buscando productos, sistemas y soportes que permitan el crecimiento y la innovación.

Asegura la instalación de soportes publicitarios y elabora circulares informativas de nuevos productos y procesos.

Colabora en la logística de terminales portátiles.

Estudia e informa sobre las discrepancias que se produzcan en las liquidaciones de cajas de cafeterías.

Actualiza los procedimientos de la norma ISO 9002 de su área de responsabilidad.

d) Dentro del departamento de servicio a bordo (Coordinador de Venta a Bordo):

Asiste al jefe de venta a bordo en el desarrollo de una eficaz y correcta comunicación a fin de asegurar un adecuado desarrollo de los procedimientos relacionados con la explotación de la venta a bordo por parte de los tripulantes.

Desarrolla el concepto de venta a bordo de RGE buscando productos, sistemas y soportes que permitan el crecimiento y la innovación.

Asegura la instalación de soportes publicitarios y elabora circulares informativas de nuevos productos y procesos.

Se ocupa del seguimiento en la gestión del almacén de venta a bordo, catálogos de promoción y proveedores de su área de responsabilidad.

Técnico: Es aquel trabajador/a designado por la Empresa que dependiendo de su inmediato superior jerárquico tiene las siguientes tareas, funciones y responsabilidades, dependiendo de la sección en la que desarrolle su trabajo:

a) Dentro del departamento de recursos humanos (Gestión de Personal):

Realización de contratos.

Notificación de documentación a la Seguridad Social y al INEM.

Control de partes de alta y baja por enfermedad o accidente.

Responsable de la confección de la nómina.

Control de vencimientos de contratos de trabajo.

Relación con la mutua de accidentes de trabajo.

Finalización de relación laboral (entrega de documentación).

Entrega de guías manuales a los nuevos empleados.

Gestión del programa del control de presencia.

Seguimiento del presupuesto de su área de responsabilidad.

Colaboración en la realización del presupuesto anual del departamento.

Actualización de suscripciones y petición de documentación de consulta.

Responsable de petición de material de oficina para su departamento.

Y otras tareas que, de acuerdo con su área de competencia, le puedan ser encomendadas.

b) Dentro del departamento de recursos humanos (Desarrollo RR.HH.):

- Reclutamiento y selección.
- Formación y desarrollo.
- Comunicación interna.
- Análisis y descripción de los diferentes puestos de trabajo.
- Motivación (Satisfacción y desarrollo del trabajo).
- Clima de la organización.
- Beneficios complementarios.
- Gestión por competencias y feed-back 360.º.
- Colaboración en la realización del presupuesto anual del departamento.
- Y otras tareas que, de acuerdo con su área de competencia, le puedan ser encomendadas.

c) Dentro del departamento de recursos humanos (Prevención de Riesgos Laborales):

- Realiza todo el control de prevención de riesgos laborales en todos los centros de trabajo en los que opera la compañía.
- Diseña, aplica y coordina los planes y programas de actuación preventiva.
- Determina las prioridades en relación con estas medidas de prevención de accidentes de trabajo.
- Realiza y revisa el plan de emergencia y de evacuación.
- Informa a los trabajadores e imparte formación en Seguridad en el Trabajo tal y como quede promovida por el Servicio de Prevención.
- Evaluación de riesgos derivados de factores ergonómicos y psicosociales incluidos en el plan de prevención.
- Elabora las actividades anuales de prevención de riesgos laborales de acuerdo con las necesidades existentes en la empresa en cada momento.
- Actualiza periódicamente el Libro de Gestión de la Prevención.
- Acude a todas aquellas inspecciones planificadas de seguridad y ergonomía.

Oficial Administrativo: Es aquel trabajador/a designado por la Empresa que dependiendo de su inmediato superior jerárquico tiene las siguientes tareas, funciones y responsabilidades, dependiendo de la sección en la que desarrolle su trabajo:

- a) Dentro del departamento de administración (Contabilidad de Proveedores): Responsable de controlar, contabilizar y archivar las facturas de proveedores /acreedores, así como el resto de transacciones contables relacionadas con el cierre del mes.
- b) Dentro del departamento de administración (Cálculo y Análisis de Estadísticas): Responsable de la carga y descarga diaria de tarjetas relativas a las ventas en los trenes, así como la emisión y análisis de los distintos listados que permitan el control de los costes operacionales en los que incurra la empresa.
- c) Dentro del departamento de administración (Tesorería): Responsable de la reposición del dinero de los fondos para cambios en los trenes y del control de los movimientos bancarios.

Ayudante de Programación: Es aquel trabajador/a designado por la Empresa que dependiendo del Responsable de Programaciones elabora y realiza un seguimiento de las programaciones, asegurando con ello que todos los trenes programados por nuestro cliente llevan el número de tripulantes requeridos.

Se encarga de realizar cambios de turno solicitados por los tripulantes. Fija el orden y número de reservas necesarias para garantizar el normal servicio de los trenes.

Se responsabiliza de la elaboración de la hoja de chequeo. Se encarga de elaborar las jornadas mensuales de cada tripulante, al objeto de informar al departamento de administración de personal de las incidencias mensuales para la confección de la correspondiente nómina.

Ayudante de Control de Calidad: Es aquel trabajador/a designado por la Empresa que dependiendo de su superior jerárquico, realiza los controles y seguimiento de higiene y calidad en el servicio de catering.

Realiza los controles periódicos establecidos y aplica los sistemas de control específicos.

Informa de los resultados de los controles realizados en cada departamento a su superior jerárquico.

Gestiona los servicios de los laboratorios externos. Transmite a su superior jerárquico la información necesaria para elaborar los informes mensuales.

Telefonista Recepcionista: Es aquel trabajador/a designado por la Empresa que dependiendo de su superior jerárquico, se responsabiliza

de la recepción, control de entrada, centralita de teléfonos y otros deberes como Secretaria de Gerencia.

Se encarga del manejo de teléfonos, telefax, servicio de mensajería, así como de la distribución del correo externo y del envío desde la unidad.

Colabora en las traducciones de documentos, así como de la preselección de las solicitudes de empleo en relación con el nivel de inglés de los aspirantes.

Auxiliar Administrativo: Es aquel trabajador/a designado por la Empresa que dependiendo de su superior jerárquico se ocupa de realizar las tareas, funciones y responsabilidades administrativas propias de su trabajo:

a) Dentro del departamento PIC (Planificación, Información y Coordinación):

Responsable de mantener actualizada la base de datos del programa de gestión.

Supervisión diaria del número y factor de ocupación de los diferentes trenes.

Facturación mensual correspondiente a las comidas de pasajeros, logística de los trenes y de los tripulantes.

b) Dentro del departamento de producción:

Responsable de mantener actualizada la base de datos dentro de su departamento.

Responsable de archivar cuantos documentos y correspondencia le sean entregados.

Trabajar con el sistema operativo bajo las directrices y supervisión de su inmediato superior jerárquico.

Todas aquellas tareas que, dentro de su ámbito de competencia, le sean asignadas por su superior jerárquico.

Área de servicio a bordo

En este área se incluyen cuatro grupos profesionales, abarcando cada uno las siguientes categorías profesionales:

Grupo profesional	Categorías profesionales
Grupo I	Mandos intermedios.
Grupo II	Jefe de Tripulación (JT).
Grupo III	Tripulante (T), y Tripulante Lanzadera (T-Lanz).
Grupo IV	Auxiliar Despacho Tripulaciones (ADT) y Auxiliar Sala AVE (AS).

Jefe de Tripulación (JT): Es el trabajador/a designado por la Empresa que, una vez superadas las pruebas de aptitud, además de realizar las funciones propias de tripulante del tren, organiza, coordina y supervisa las funciones del resto de los tripulantes de acuerdo con la normativa interna de servicio a bordo en vigor.

Asimismo cuando el empleado que ostente la categoría de Jefe de Tripulación haya superado satisfactoriamente las pruebas de instructor, participará en la formación y reciclaje, tanto teórica como práctica, de los tripulantes que prestan servicio a bordo de todos los trenes en lo que RGE opere.

Asimismo el Jefe de Tripulación que haya superado las pruebas de aptitud, además de realizar las funciones propias de la categoría de JT, coordinará la comunicación interna dentro del departamento de servicio a bordo, de acuerdo con las directrices emitidas por RGE.

Tripulante (T): Es el trabajador/a designado por la Empresa que, una vez superado el curso de formación impartido por la misma, lleva a cabo sus obligaciones tanto antes, como durante la preparación, realización y finalización del viaje.

Su misión principal consiste en atender y auxiliar a las personas a bordo de cualquiera de los trenes en los que RGE opere; facilitando las provisiones y servicios necesarios y procurando en todo momento el mayor confort del viajero. Efectúa el recuento de los carros de venta a bordo.

Asimismo cuando el empleado que ostente la categoría de Tripulante haya superado satisfactoriamente las pruebas de instructor, participará en la formación y reciclaje, tanto teórica como práctica, de los tripulantes que prestan servicio a bordo de todos los trenes en los que RGE opere.

Asimismo el Tripulante que haya superado las pruebas de aptitud, además de realizar las funciones propias de la categoría de Tripulante,

coordinará la comunicación interna dentro del departamento de servicio a bordo, de acuerdo con las directrices emitidas por RGE.

El trabajador/a debe demostrar un nivel de inglés fluido (hablado y escrito), así como un nivel de informática a nivel de usuario.

Tripulante Lanzadera (T-lanz): Es el trabajador/a designado por la Empresa que, una vez superadas las pruebas de aptitud y el curso de formación impartidos por la misma, lleva a cabo sus obligaciones tanto antes, como durante la preparación, realización y finalización del viaje.

Su misión principal consiste en atender a los clientes que acudan a los coches cafetería de los trenes Lanzadera en los que RGE opere.

Se entenderá como tren Lanzadera, aquel tren que ofrece sus prestaciones desde el coche cafetería para todos los clientes del mismo y no incluye entre sus especificaciones de servicio otra atención al cliente.

El trabajador/a debe demostrar un nivel de inglés fluido (hablado y escrito), así como un nivel de informática a nivel de usuario.

Auxiliar Sala AVE (AS): Es el trabajador/a designado por la Empresa que, una vez superadas las pruebas de aptitud, se encarga de controlar el acceso de los clientes que tienen derecho a utilizar la misma, comprobando a tal efecto el tipo de billete que autoriza su entrada. Se encarga del pedido y reposición del autoservicio existente en dicha Sala, solicitando al almacén los distintos artículos, productos y bebidas que se necesitan utilizar en cada momento.

Igualmente, se responsabiliza en todo momento del buen estado de limpieza y orden de las distintas dependencias que componen la Sala Ave, incluyendo el office.

Además, recibirá con el correspondiente protocolo a las personalidades que accedan a la Sala de Autoridades cumpliendo en todo momento con la normativa vigente para el desarrollo de estas funciones.

El trabajador/a debe acreditar un nivel de inglés fluido (hablado y escrito) y manejo de aplicaciones informáticas a nivel de usuario.

Realizará mensualmente los inventarios para establecer los consumos de los productos suministrados por la compañía.

Asimismo efectuarán la venta de artículo de regalo que en cada momento le encomiende la compañía.

Auxiliar Despacho Tripulaciones (ADT): Es el trabajador/a designado por la Empresa que, se responsabiliza de las funciones de apoyo a las tripulaciones de RGE, controlando y coordinando todas las rutinas, sistemas y procedimientos relacionados con la preparación y finalización del viaje, así como la asistencia requerida durante la realización del mismo.

Es, así mismo, responsable del transporte y recogida de las tripulaciones y del material y útiles de trabajo de éstas, desde el centro de trabajo y hasta los diferentes puntos de salida y de llegada de los distintos trenes.

El trabajador/a debe acreditar unas nociones básicas de inglés y manejo de aplicaciones informáticas a nivel de usuario.

Se responsabilizará de la entrega de la dotación económica o fondo a los tripulantes designados por la compañía.

Deberán estar en posesión del correspondiente carnet de conducir requerido para el desempeño de sus funciones.

Artículo 14. *Promoción Interna.*

Las vacantes que se produzcan en los diferentes grupos profesionales de las distintas áreas serán cubiertos, preferentemente, mediante la promoción de aquellas personas a las que la Dirección de RGE considere idóneas para el desempeño de las funciones propias del puesto a cubrir, previa superación de las pruebas de aptitud requeridas en cada caso.

El Comité de Empresa podrá designar a uno de sus miembros para que, en calidad de observador, con voz pero sin voto, asista a las pruebas de aptitud necesarias para acceder a aquellos puestos de trabajo en los que resulte requisito imprescindible la superación de dichas pruebas. A tal efecto, la Dirección de RGE comunicará a los Representantes Legales de los trabajadores, con una antelación mínima de 72 horas, la celebración del proceso de selección correspondiente.

En todo caso, la decisión sobre la idoneidad o no del candidato al puesto de trabajo, será competencia exclusiva de RGE.

CAPÍTULO V

Retribuciones

Artículo 15. *Conceptos Retributivos.*

La retribución de los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo estará integrada por los siguientes conceptos:

a) Retribuciones fijas

a.1) Conceptos salariales:

1. Salario base.
2. Gratificaciones extraordinarias.
3. Plus jefe de tripulación.
4. Complemento Antigüedad Consolidada.
5. Plus Convenio 2002-2004.
6. Complemento Ad Personam A.
7. Complemento Ad Personam B.
8. Plus Tripulante Coordinador Comunicación (PTCC).

a.2) Conceptos extrasalariales:

1. Plus transporte.

b) Retribuciones variables

b.1) Conceptos salariales:

1. Horas de Presencia (H.P.)
2. Horas Nocturnas (H.N.)
3. Horas de Rebase (H.R.)
4. Horas Extraordinarias (H.E.)
5. Plus de Instructor/Formador.
6. Plus Tripulante Cafetería (T Caf).
7. Horas Trabajadas en Días Libres (HTDL).
8. Plus por Merma de Tripulación (PMT).
9. Plus por Modificación de Descanso (PMD).
10. Plus Jefe de Tripulación Suplente (P.JTS).
11. Plus de Incertidumbre T/P (PITP).
12. Comisión de Venta a Bordo (CVB).
13. Plus Pto Trabajo No Consolidable.
14. Complemento Voluntario.
15. Festivos.
16. Gratificación Matrimonio.
17. Natalidad.

b.2) Conceptos extrasalariales:

1. Plus de Manutención.

Artículo 16. *Salario base.*

Es la parte de retribución de los trabajadores fijada por unidad de tiempo que con tal denominación se incluye en la tabla salarial anexa al presente Convenio Colectivo.

Artículo 16 bis. *Fecha de Pago.*

Como norma general, el pago de los salarios y demás remuneraciones se efectuará mensualmente en el último día hábil de cada mes.

Artículo 17. *Gratificaciones Extraordinarias.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo recibirán dos pagas extraordinarias, los días 15 de los meses de junio y diciembre de cada año.

Para el personal de la División de Servicio a Bordo las gratificaciones extraordinarias quedan integradas, exclusivamente, por el salario base.

Para el personal de catering, sala AVE y de oficinas las gratificaciones extraordinarias quedan integradas por el salario base más el complemento de antigüedad o el complemento de antigüedad consolidada, en cada caso concreto.

Dichas gratificaciones serán percibidas por los trabajadores en proporción al tiempo realmente trabajado, de manera que a los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo que hayan ingresado en R.G.E. en el transcurso del año, o que cesen dentro del mismo, se les abonarán prorrateando su importe de acuerdo con el tiempo trabajado. El devengo de dichas gratificaciones extraordinarias se realizará con carácter semestral.

El personal de catering y de sala AVE adscritos al centro de trabajo de Sevilla además de las dos gratificaciones extraordinarias tendrá una tercera paga de primavera, igualmente por el importe de salario base más antigüedad, cuyo devengo es del 1 de enero al 31 de diciembre, abonándose en el mes de marzo del año siguiente. Si el empleado no presta servicios durante el año completo será de aplicación lo expresado en el párrafo anterior.

Artículo 18. *Plus de Jefe de Tripulación.*

Sólo para los empleados del Área Funcional de Servicio a Bordo, a partir de la superación de las pruebas de aptitud, aquellos tripulantes que las superen, accederán a ocupar el puesto de Jefe de Tripulación con carácter permanente, adscritos definitivamente al grupo profesional II dentro del Área de Servicio a Bordo, consolidando a partir de este momento la cantidad bruta reflejada en las tablas anexas, en concepto de plus de Jefe de Tripulación, que será percibida en doce pagas correspondientes a los doce meses naturales del año.

Artículo 19. *Complemento Personal de Antigüedad Consolidada.*

Con efectos del día 4 de junio de 1997, se suprimió y dejó sin efecto el complemento de antigüedad, para todos aquellos trabajadores del catering adscritos al centro de trabajo de Madrid que iniciaron su relación laboral desde 5 de junio de 1997. A los trabajadores de catering del referido centro, que a la fecha del 4 de junio de 1997, mantenían su relación con la Empresa, se les consolidó el complemento de antigüedad que venían percibiendo como condición «ad personam», pasando a denominarse esta antigüedad «complemento personal de antigüedad consolidada». La cuantía de este plus de antigüedad consolidado no es compensable ni absorbible, aplicándosele en los años sucesivos, el mismo porcentaje de revisión salarial que se fije para las tablas salariales de este convenio y el que se pacte en años sucesivos.

Para el personal de catering y de sala AVE adscritos al centro de trabajo de Sevilla, y respecto de los trabajadores ingresados en la Empresa antes del 1 de enero de 1995, éstos generan el derecho por el concepto «de antigüedad» hasta alcanzar el porcentaje máximo del 3 % del SMI (Salario mínimo Interprofesional).

Para el mismo personal de catering y de sala AVE adscritos al centro de trabajo de Sevilla, y respecto de los trabajadores ingresados en la empresa a partir del 1 de enero de 1995, generan el derecho por el concepto de antigüedad hasta alcanzar el porcentaje del 8 %, sobre el Salario Mínimo Interprofesional, con el tope de 420,71 € sobre la base referida anteriormente y distribuido de la siguiente forma: a los 3 años de servicio en la empresa el 3 % y a los 6 años el 8 %.

Únicamente para el personal de catering y de sala AVE que se encuentre en activo a la firma del presente convenio de empresa y esté adscrito al centro de trabajo de Sevilla el complemento personal de antigüedad consolidada tendrá la condición de «ad personam» no siendo compensable, ni absorbible.

Únicamente para el personal Adscrito al Área de Administración que se encuentre en activo a la firma del presente convenio de empresa percibirá el complemento personal de antigüedad por cada cuatro años de servicios, cuya cuantía se calcula aplicando el porcentaje del 4 % del salario base para cada cuatrienio. Dichos cuatrienios se comenzarán a devengar desde el primero de enero del año en que se cumpla el cuatrienio.

Artículo 20. *Plus de Transporte.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán, un complemento extrasalarial denominado «Plus de Transporte» por día de asistencia al trabajo, para compensar el desplazamiento desde su domicilio al centro de trabajo, la cantidad bruta que figura en la tabla anexa, abonadas en doce pagas correspondientes a los doce meses naturales del año.

Aunque el devengo de este concepto no se produce durante el mes de vacaciones, su cuantía se ha determinado de tal modo que se perciba dicho concepto extrasalarial durante los doce meses del año.

El citado Plus de Transporte no será percibido en los siguientes supuestos:

1. Durante las licencias y permisos retribuidos.
2. Durante las ausencias injustificadas.

Para los empleados que prestan servicio a bordo de los trenes: Los contratados a tiempo parcial percibirán, en concepto de plus de transporte, la cantidad que figura en la Tabla Salarial anexa. Cuando el número de turnos de trabajo efectuados por estos trabajadores en un mes exceda de once, percibirán la cantidad de 3,58 euros por turno de exceso, a partir del décimo segundo turno, siempre y cuando, la realización de dicho turno de trabajo implique el desplazamiento del trabajador por su cuenta al centro de trabajo.

La referida cantidad será revisada a partir del año 2003, conforme a lo previsto en el artículo 39 del presente convenio.

Artículo 21. *Complemento Ad Personam «A».*

Es aquel complemento devengado, única y exclusivamente, por los empleados que en su día fueron subrogados por RGE y que venían prestando servicios para la empresa Wagon-Lits y/o anteriores empresas con contrato indefinido, y que lo venían ya percibiendo en el momento de la subrogación.

Dicho concepto salarial al ser de carácter personal, no es en absoluto, aplicable a ningún otro trabajador de igual o similar de clasificación profesional.

Artículo 22. *Complemento Ad Personam «B».*

Es aquel complemento devengado, única y exclusivamente, por los empleados que en su día fueron subrogados por RGE y que venían prestando servicios para la empresa Wagon-Lits con contrato indefinido y cuya finalidad fue la de compensar económicamente la serie de beneficios sociales que venían recogidos en convenio de empresa de Wagons-Lits España, S. A., vigente en aquel momento.

Dicho concepto salarial al ser de carácter personal, no es en absoluto, aplicable a ningún otro trabajador de igual o similar de clasificación profesional.

Artículo 23. *Trabajos de Categoría Superior.*

Los trabajadores afectados por el presente convenio, a excepción de aquellos adscritos al área de Servicio a Bordo, en los supuestos que tuvieran puntualmente que realizar trabajos correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostente, percibirán un plus correspondiente a la diferencia retributiva correspondiente a la categoría superior —en todos sus conceptos, a excepción de los complementos estrictamente personales, como por ejemplo, «Complemento de antigüedad consolidada», «Complemento ad personam A», «Complemento ad personam B»—, y únicamente por el tiempo en que desempeñen dichas funciones de superior categoría.

Transcurridos un período de cuatro meses ininterrumpidos o seis alternos, dentro de un periodo de doce meses se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

A los trabajadores adscritos al área de Servicio a Bordo les será de aplicación lo dispuesto en los artículos 18 y 35 del presente Convenio Colectivo.

Este plus no se tendrá en cuenta para el cálculo de las pagas extras.

Artículo 24. *Horas de Presencia.*

Las horas de presencia definidas en el presente Convenio Colectivo y en el Real Decreto 1.561/95 sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, se abonarán en la cuantía reflejada en la tabla salarial anexa.

Artículo 25. *Horas Nocturnas.*

Para el personal del Área de Servicio a Bordo, Área de Administración y centro de trabajo de Málaga las horas trabajadas entre las 22 horas y las 6 horas tendrán la consideración de nocturnas.

Para el personal de las Áreas de Producción, Operaciones/Logística y Mantenimiento del centro de trabajo de Madrid, las horas trabajadas entre las 22 horas y las 6 horas tendrán la consideración de nocturnas.

La hora nocturna tendrá una retribución específica con el 25 % sobre el salario base reflejado en las tablas, aplicando la siguiente fórmula para su cálculo:

$$\text{Incremento valor hora nocturna} = \text{Salario Base} \times 25 \% : 4 \times 40$$

Para el personal del Área de Operaciones/Logística y sala AVE del centro de trabajo de Sevilla, las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las 22 horas y las 7 horas, tendrán una retribución específica incrementada como mínimo en un 25 % sobre el salario hora ordinario para los trabajadores cuya jornada sea parcial nocturna, basado en el siguiente cálculo:

Salario Base Anual + Complemento de Antigüedad Anual + Pagas Extras/Número horas anuales de trabajo efectivo.

Para los trabajadores de la referida área de Operaciones/Logística y sala AVE del centro de trabajo de Sevilla cuya jornada sea específicamente nocturna por su propia naturaleza y dé comienzo con posterioridad a las 22 horas percibirán un plus del 20 % sobre el salario base.

Artículo 26. Horas de Rebase.

De aplicación para los empleados encuadrados dentro del Área de Servicio a Bordo, se entenderán por horas de rebase aquellas que excedan de la novena hora natural dentro de un mismo día de trabajo. Dichos excesos serán abonados de acuerdo con la cuantía establecida en la Tabla Salarial anexa al presente Convenio Colectivo, salvo que en el cómputo mensual al trabajador se le abonen horas de presencia o extraordinarias, en cuyo caso, serán absorbidas en igual número que horas de presencia y extraordinarias sean abonadas.

Artículo 27. Horas Extraordinarias.

Para el personal adscrito al Área Funcional de Servicio a Bordo, tendrán la consideración de horas extraordinarias, todas aquellas que el trabajador realice en exceso sobre la duración máxima de su jornada ordinaria de trabajo efectivo en cómputo mensual.

Serán abonadas de acuerdo con la cuantía establecida en la Tabla Salarial anexa al presente Convenio Colectivo.

Para el personal de las áreas funcionales de Producción, Operaciones/Logística y Mantenimiento tendrán la consideración de horas extras todas aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de 40 horas fijadas en cómputo semanal.

Dichas horas se abonarán según las tablas salariales anexas, que de conformidad con la legislación vigente, tendrán un incremento del ciento por ciento (100 %), sobre la hora ordinaria.

Para el personal de la Base de Sevilla tendrán la consideración de horas extras todas aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de 8 horas diarias fijadas en cómputo semanal.

Dichas horas se abonarán según las tablas salariales anexas, que de conformidad con la legislación vigente, tendrán un incremento del ciento por ciento (100 %), sobre la hora ordinaria.

Para el personal del área funcional de Administración tendrán la consideración de horas extras todas aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de 40 horas fijadas en cómputo semanal, salvo en aquellas semanas cuya jornada ordinaria exceda de 40 horas en cómputo semanal como compensación a la jornada especial de verano que disfruta dicho colectivo.

De mutuo acuerdo, se optará entre Empresa y trabajador, entre abonar las horas extraordinarias fijadas en las tablas salariales anexas, o compensarlas con periodos equivalentes de descanso retribuido.

Se entregará mensualmente a la Representación Legal de los Trabajadores una relación firmada y sellada por la Empresa, en la que se detalle el nombre del trabajador y número de horas extras realizadas por cada uno de ellos.

Artículo 28. Plus de Instructor/Formador.

Los trabajadores que realicen funciones de Instructor, percibirán la cantidad bruta que figura en la tabla salarial anexa, por cada uno de los días en que impartan instrucción efectiva en el curso o programa en que intervengan.

Artículo 29. Plus Tripulante de Cafetería (T Caf).

Los Tripulantes libremente designados por la empresa que con carácter rotativo realicen funciones de Tripulante de Cafetería percibirán la cantidad bruta que se refleja en las tablas.

A los únicos efectos de percepción del Plus fijado en el párrafo anterior, se entenderá por viaje la situación del Tripulante de Cafetería desde el momento de la firma de entrada en servicio en el centro de trabajo de Madrid, hasta la firma de finalización de dicho servicio en el mismo centro, independientemente de los trayectos que durante el mismo se lleven a cabo.

La percepción del citado Plus Tripulante de Cafetería compensa tanto la responsabilidades inherentes al puesto de trabajo, como el Quebranto de Moneda.

Artículo 30. Plus de Manutención.

El personal incluido en el Área de Servicio a Bordo tendrá derecho a recibir como complemento salarial en especie la manutención, según cantidades que figuran en las tablas salariales anexas, abonadas en doce meses naturales del año, en concepto de Plus de Manutención para compensar los gastos que aquellos deban realizar para desayuno, comida y

cena como consecuencia de todos y cada uno de los desplazamientos y servicios que los empleados lleven a cabo.

Aunque el devengo de este concepto no se produce durante el mes de vacaciones, su cuantía se ha determinado de tal modo que se perciba dicho concepto extrasalarial durante los doce meses del año.

El citado Plus de Manutención no será percibido en los siguientes supuestos:

1. Durante las licencias y permisos retribuidos.
2. Durante la situación de baja del trabajador derivada de Incapacidad Temporal.
3. Durante las ausencias injustificadas.

Con el establecimiento del Plus de Manutención regulado en el presente artículo, los empleados no tendrán derecho al consumo de las bebidas y alimentos pertenecientes a RGE, ni podrán transportar dichos productos para su consumición fuera del mismo. Asimismo, no tendrán derecho a consumición alguna, con cargo a R.G.E., en los establecimientos en que habitualmente venían haciéndolo, ni desayunarán, comerán, merendarán o cenarán en las dependencias de la Empresa con cargo a ésta, salvo en aquellos trenes en los que RGE incluya restauración para los tripulantes.

Para el personal de las Áreas de Operaciones/Logística, Producción y Mantenimiento del centro de trabajo de Madrid, tendrán derecho a recibir como complemento salarial en especie, con cargo a la empresa y durante los días que presten sus servicios, la manutención.

A opción del trabajador, dicho complemento podrá sustituirse mediante la entrega en metálico de 32,50 € brutos mensuales, para el año 2002. Para los trabajadores que tuviesen la necesidad de un régimen alimenticio especial, se confeccionará el menú prescrito por el doctor de la Seguridad Social.

Para el personal del Área de Administración disfrutará del comedor de empresa, con cargo a la empresa.

Artículo 31. Horas Trabajadas en Días Libres (HTDL) (Retirada de descanso).

Para los empleados encuadrados en el Área de Servicio a Bordo los descansos serán en todo momento potestad del trabajador, excepto en los casos contemplados en los párrafos siguientes, por lo que en caso de necesidad de la empresa de retirar un descanso, se hará solo si el trabajador accede a ello. En tal caso, la empresa abonará a los trabajadores las horas que realicen al precio que se especifica en las Tablas Anexas, o computándole, a elección del trabajador, dos días de descanso incluidos en la programación del mes siguiente, con un tope máximo de 10 personas por mes y con un máximo de una persona por día. La devolución de dichos días se realizará por riguroso orden de petición.

La empresa confeccionará una lista de voluntarios para cubrir cualquier incidencia operativa que nuestro cliente nos demande, procediéndose en primer lugar a retirar el descanso a aquellos trabajadores que se hallen incluidos en dicha lista, a la que tendrá acceso el Comité de Empresa.

Si con esto no fuese suficiente, para cubrir la mencionada incidencia, la empresa podrá retirar el descanso, y el trabajador no podrá negarse a trabajar, a partir del segundo tren adicional en los días laborables y, a partir del tercer tren adicional, durante los Viernes, Sábados, Domingos, Puentes y Festivos sin tener la consideración de trenes especiales los que se compongan de Cafetería exclusivamente.

En los supuestos en los que un trabajador trabaje siete días consecutivos disfrutará de un día libre que se le será grafiado, a elección de la empresa, en la siguiente programación, sin perjuicio del abono de este séptimo día en las condiciones especificadas anteriormente.

Únicamente las jornadas trabajadas voluntariamente en días libres, no serán tenidas en cuenta para el cálculo del máximo anual de días de trabajo efectivo acordado en el artículo 40 del presente convenio.

Artículo 32. Plus por Modificación de Descanso (P.M.D.).

Los descansos podrán ser modificados, pero no separados, por circunstancias ajenas al trabajador, abonándose, en este caso, un plus por cada uno de los descansos modificados, según se indica en tabla anexa.

Las modificaciones de descansos a que hace referencia el párrafo anterior, solo podrán tener lugar cuando el número de días trabajados ininterrumpidamente, de acuerdo con la programación vigente en cada momento, no sea superior a seis para el personal del Área de Servicio a Bordo ni superior a siete en las Áreas de Producción, Operaciones/Logística y Mantenimiento.

El número máximo de modificaciones de descanso que la Empresa libremente podrá realizar son de cuatro descansos por empleado y año.

Artículo 33. *Plus Merma de Tripulación (PMT).*

Para los empleados encuadrados en el Área de Servicio a Bordo, se establece el pago de un plus merma de tripulación, en los siguientes supuestos:

A) Ocupación de los trenes regulares igual o superior al 50 por 100:

AVE-Larga distancia MAD-SVQ-MAD: 6 tripulantes y 1 tripulante en cafetería.

Talgo 200 MAD-AGP-MAD: 2 tripulantes y 1 tripulante en cafetería.

Talgo 200 MAD-CAD-MAD: 2 tripulantes y 1 tripulante en cafetería.

Talgo 200 MAD-HUELVA-MAD: 1 tripulante y 1 tripulante en cafetería.

Talgo 200 MAD-ALGECIRAS-MAD: 2 tripulantes y 1 tripulante en cafetería.

En dichos supuestos, siempre que falte un tripulante o más, se abonará el plus P.M.T. por cada tripulante de menos a los demás tripulantes que compongan la tripulación, según se refleja en la tabla anexa.

B) Ocupación de los trenes regulares inferior al 50 por 100:

AVE-Larga distancia MAD-SVQ-MAD: 5 tripulantes y 1 tripulante en cafetería.

Talgo 200 MAD-AGP-MAD: 1 tripulante y 1 tripulante en cafetería.

Talgo 200 MAD-CAD-MAD: 1 tripulante y 1 tripulante en cafetería.

Talgo 200 MAD-HUELVA-MAD: 0 tripulante y 1 tripulante en cafetería.

Talgo 200 MAD-ALGECIRAS-MAD: 1 tripulantes y 1 tripulante en cafetería.

En dichos supuestos no se procede al abono del Plus P.M.T.

El mencionado Plus tampoco será abonado, cuando las situaciones anteriormente mencionadas tengan su origen en causas ajenas a la Empresa.

Del mismo modo, no procederá al abono del Plus por Merma de Tripulación cuando por petición de RENFE las tripulaciones se compongan por menor número de tripulantes de los referenciados en los casos anteriores.

Artículo 34. *Plus Tripulante Coordinador de Comunicación (PTCC).*

Para los empleados encuadrados en el Área de Servicio a Bordo. Los tripulantes que realicen las funciones de Coordinación de comunicación, percibirán la cantidad bruta reflejada en la tabla salarial anexa; dicho plus se percibirá en 12 mensualidades correspondientes a los 12 meses naturales del año.

Dicho plus puesto de trabajo, tendrá el carácter de compensable, absorbible y no consolidable, en caso de que el empleado dejase de desempeñar las funciones inherentes a dicho puesto.

Este plus engloba todas y cuantas retribuciones variables pudieran corresponderle al trabajador.

Artículo 35. *Plus Jefe de Tripulación Suplente (PJTS).*

Para los empleados encuadrados en el Área de Servicio a Bordo. Los tripulantes, libremente designados por RGE que, excepcionalmente, realicen funciones propias de Jefe de tripulación, percibirán la cantidad bruta reflejada en la tabla salarial anexa por cada uno de los viajes en los que desempeñen tales funciones.

A los únicos efectos de percepción del plus fijado en el párrafo anterior, se entenderá por viaje, desde el momento de la firma de entrada en servicio hasta la firma de finalización de dicho servicio, independientemente de los trayectos que durante el mismo se lleven a cabo.

Artículo 36. *Plus de Incertidumbre a Tiempo Parcial (PITP).*

El personal adscrito al Área de Servicio a Bordo dentro de los grupos profesionales II y III, contratado a tiempo parcial percibirán en concepto de Plus de Incertidumbre (PITP), las siguientes cantidades mensuales brutas reflejadas en las tablas salariales anexas abonadas en doce mensualidades.

Dichas cantidades serán revisadas anualmente conforme a lo prevenido en el artículo 39 del presente Convenio:

Para jornadas equivalentes al 50% de la jornada ordinaria: 60,10 € brutos/mes.

Para jornadas superiores al 50% de la jornada ordinaria: 45,08 € brutos/mes.

Para jornada inferiores al 50% de la jornada ordinaria: 75 € brutos/mes.

El citado plus de incertidumbre no será percibido por los tripulantes contratados a tiempo parcial, en los siguientes supuestos:

1. En licencias y permisos retribuidos.
2. Durante la baja del trabajador derivada de Incapacidad Temporal.
3. Durante las ausencias injustificadas.
4. Estén acogidos a reducción de jornada con concreción horaria, conforme a lo dispuesto en el art. 37 punto 6 del vigente Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37. *Comisión Venta a Bordo (CVB).*

Los empleados encuadrados en el Área de Servicio a Bordo percibirán una comisión equivalente al 5,5% de las ventas brutas de los productos que componen la venta a bordo, deduciendo de dicho importe el correspondiente porcentaje del Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA), que se generen a bordo de cada uno de los trenes en los que hayan prestado servicio en el periodo de un mes.

Este plus se abonará a mes vencido, una vez se hayan contabilizado e individualizado las ventas reales efectuadas durante dicho periodo.

Artículo 38. *Plus Convenio 2002-2004.*

Para las Áreas de Producción Grupos II, III y IV, Área de Operaciones Grupo II, III, Área de Mantenimiento Grupo III, Área de Administración Departamento PIC y Grupo III ; Área de Servicio a Bordo Grupo IV tendrán un plus de 60,10 € brutos mensuales por 12 pagas para el año 2002; esta cantidad será incrementada en 60,10 € brutos mensuales para el año 2003, siendo para el año 2004 la cantidad anteriormente obtenida incrementada en otros 60,10 € brutos mensuales. Estas cantidades no se verán afectadas por incremento salarial alguno durante la vigencia del convenio.

Artículo 39. *Ajuste salarial.*

El ajuste salarial para el período de vigencia del presente convenio, se llevará a efecto de acuerdo con los siguientes criterios:

Para todo el personal: IPC real + 0,5% durante el primer año de vigencia del convenio (2002), para el 2003, IPC real + 0,6% y para el año 2004, IPC real + 0,7%.

CAPÍTULO SEXTO

Jornada, horario y calendario

Artículo 40. *Jornada y horario.*

La jornada laboral para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo será de 1.792 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, con un máximo de 224 días de trabajo efectivo, sin perjuicio de lo establecido en el Real Decreto 1561/95, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos.

Para el personal adscrito al Área de Servicio a Bordo el descanso entre jornadas deberá ser, como mínimo, de diez horas en base y de seis horas cuando se pernocte fuera de base.

En caso de tener que hacer los turnos en los que se pernocte fuera de base, a la vuelta, no se realizarán, en ese día, ningún servicio.

Para los trabajadores adscritos al Área de Servicio a Bordo, se establecen los siguientes cómputos en periodo mensual:

A) Personal a tiempo completo:

Año 2002, 163 horas de trabajo efectivo + 35 horas presencia por mes, con una jornada total de 1792 horas efectivas de trabajo + 385 horas anuales de presencia.

Año 2003, 163 horas de trabajo efectivo + 30 horas presencia por mes, con una jornada total de 1792 horas efectivas de trabajo + 330 horas anuales de presencia.

Año 2004, 163 horas de trabajo efectivo + 25 horas presencia por mes, con una jornada total de 1792 horas efectivas de trabajo + 275 horas anuales de presencia.

B) Personal a tiempo parcial:

Para el personal cuya jornada a tiempo parcial es equivalente al 50% de la jornada ordinaria.

Año 2002, 81,50 horas de trabajo efectivo + 30 horas presencia por mes, con una jornada total de 896 horas efectivas de trabajo + 360 horas anuales de presencia.

Año 2003, 81,50 horas de trabajo efectivo + 25 horas presencia por mes, con una jornada total de 896 horas efectivas de trabajo + 300 horas anuales de presencia.

Año 2004, 81,50 horas de trabajo efectivo + 20 horas presencia por mes, con una jornada total de 896 horas efectivas de trabajo + 240 horas anuales de presencia.

Para el personal cuya jornada a tiempo parcial sea porcentualmente distinta a la anteriormente mencionada, su jornada de trabajo efectivo variará en la misma proporción, manteniéndose sin embargo el mismo número de horas de presencia, tanto mensuales como anuales durante la vigencia del convenio, tal y como queda reflejado en el párrafo anterior para el personal cuya jornada a tiempo parcial es equivalente al 50% de la jornada ordinaria.

El horario y los turnos de trabajo se adecuarán en todo momento a las necesidades del servicio, de acuerdo con las programaciones que periódicamente se elaboren entre Rail Gourmet España, S.A. y la Representación Legal de los Trabajadores.

Artículo 41. *Horas efectivas.*

Tendrán la consideración de horas efectivas de trabajo las realizadas por los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, en el desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo.

Asimismo, serán consideradas como horas efectivas de trabajo para el personal adscrito al Área de Servicio a Bordo, los períodos de tiempo necesarios tanto para la preparación, como para la finalización del servicio, de acuerdo con las programaciones y cuadros de tasaciones pactadas en cada momento.

Artículo 42. *Horas de presencia.*

Únicamente para el Área funcional de Servicio a Bordo tendrán la consideración de Horas de Presencia todos aquellos períodos de tiempo en los que el trabajador, sin prestar trabajo efectivo, se halle a disposición de la empresa.

Artículo 43. *Día Franco.*

Únicamente para el Área funcional de Servicio a Bordo por día Franco se entenderá aquel día de trabajo en el que la Empresa, por necesidades del servicio, podrá destinar al trabajador, bien a cubrir cualquier turno de trabajo, como, excepcionalmente, dejar a este libre de servicio en dicho día. Este turno desaparece de las programaciones a tiempo completo.

Asimismo, los trabajadores contactarán con R.G.E., entre las 18,30 y las 20:30 horas del día anterior al día Franco, para saber si cumplen viaje, reserva o descanso en dicho día, a través de la línea 900 creada a tal efecto.

Artículo 44. *Día Reserva.*

Únicamente para el área funcional de Servicio a Bordo por día de reserva se entenderá aquel día de trabajo en el que el trabajador permanecerá en las dependencias de la Empresa en expectativa de cubrir cualquier incidencia o ausencia que pueda producirse en las tripulaciones durante su turno de reserva.

Asimismo, y por necesidades operativas, la Empresa podrá asignar en la publicación mensual de las programaciones, un turno de trabajo que aparecerá reflejado en sustitución del día de reserva.

Los trabajadores comunicarán a R.G.E., a través de la línea 900, creada a tal efecto, el día anterior al de reserva, entre las 18.30 y las 20.30 horas, para saber si cumplen viaje al día siguiente en su reserva o realizarán la misma. Cuando una reserva programada se disfrute como día libre, se considerarán para el cómputo de la jornada mensual, siete horas de presencia.

Asimismo, los trabajadores contactarán con R.G.E., entre las 18,30 y las 20:30 horas del día anterior al día reserva, para saber si cumplen viaje, reserva o descanso en dicho día.

Artículo 45. *Turnos de larga duración.*

Excepcionalmente y por necesidades de la explotación y del servicio, en los trenes de largo recorrido (es decir, los que actualmente realizan Madrid-Algeciras-Madrid; Madrid-Huelva-Madrid y Madrid-Cádiz-Madrid) el turno de trabajo podrá superar el límite de 12 horas, por el tiempo imprescindible para rendir viaje en el lugar de destino.

Artículo 46. *Vacaciones y festivos.*

Con carácter general todos los empleados afectos por el presente convenio colectivo disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones.

Asimismo, disfrutarán de una quincena de descanso en compensación de los festivos anuales, excepto el personal del Área de Administración, ADT y Ayudantes Sección Almacén.

46.1 Para el personal de las Áreas funcionales de Producción, Operaciones/Logística y Mantenimiento del centro de trabajo de Madrid, un periodo de quince días de las vacaciones anuales, necesariamente coincidirá con el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. En cualquier supuesto, se iniciará su disfrute inmediatamente después del descanso semanal.

Los trabajadores, que llevasen menos de un año al servicio de la empresa, disfrutarán de un mínimo de vacaciones proporcional a su antigüedad en la misma, no pudiendo ser compensadas económicamente.

El trabajador en situación de incapacidad permanente durante todo un año, no tendrá derecho a vacaciones y sólo en este caso. Cuando la incorporación al trabajo se efectúe dentro del año natural, el disfrute de las mismas se hará dentro del mismo. Si la reincorporación del trabajador fuese al año siguiente, le serán compensadas en metálico, ante la imposibilidad de disfrutarlas dentro del año natural al que correspondan.

En el caso que un trabajador cese en la empresa, los días festivos abonables, que tuviese pendientes de compensar serán abonados con arreglo al siguiente cálculo:

$$\text{Valor festivo} = (\text{Salario base} * 1,75) / 30.$$

46.2 El personal adscrito al Área Operaciones/Logística y Sala AVE del centro de trabajo de Sevilla, tendrán derecho a disfrutar diecisiete días de las vacaciones anuales en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

El periodo de disfrute de las vacaciones y de los festivos se determinará de común acuerdo entre Empresa y trabajador.

Las vacaciones habrán de disfrutarse dentro del año natural y no podrán ser compensadas en metálico. El trabajador que en la fecha determinada del disfrute de vacaciones, no hubiere completado un año de servicio en la empresa, disfrutará de un mínimo de días proporcionales a dicho tiempo de servicio.

El trabajador que estando disfrutando de las vacaciones, pasará a situación de Incapacidad temporal por enfermedad o accidente, y siempre que la misma necesitara hospitalización, verá interrumpido el cómputo de las vacaciones por el tiempo que requiera la hospitalización, más siete días que se considera de convalecencia.

Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares.

46.3 Para el personal del Área de Administración, los periodos se pactarán con su superior jerárquico, no quedando, en ningún momento desasistida el área de competencia de cada respectivo departamento.

46.4 Para el personal adscrito al Área de Servicio a Bordo se establecerá un calendario rotativo anual de vacaciones y compensación de festivos con la participación del Comité de Empresa, que se publicará a más tardar el 31 de Octubre del año anterior y dónde constará el nombre de chequeo de cada trabajador y los periodos asignados, todo ello, sin menoscabo de posibles cambios por acuerdo entre trabajadores que se realicen con posterioridad.

Artículo 47. *Licencias y permisos retribuidos.*

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse de su puesto de trabajo con derecho a remuneración por alguno de los siguientes motivos y por los períodos de tiempo siguientes:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio, con independencia del día en el que tenga lugar la ceremonia.

A1) Para el personal adscrito al centro de trabajo de Sevilla, los trabajadores tendrán derecho, previa notificación a la empresa y posterior justificación, a disfrutar de permiso retribuido el día de la celebración de bautizo, comunión o boda de hijo.

B) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos. Para el personal adscrito al Área de administración se incrementará en un día más.

B1) Para el personal de la base de Málaga, si el fallecimiento se produce fuera de la localidad, la licencia será de cuatro días naturales; cinco

días naturales, cuando tuviera que trasladarse fuera de la provincia y dentro de la península; y seis días naturales cuando se traslade fuera de la península.

C) A tenor de lo expuesto en el apartado b), en caso de desplazamiento superior a doscientos kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se podrán incrementar en un día más.

D) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.

E) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

F) Un día natural por matrimonio de madre o padre, hijo, hermano o hermano político, en el día de celebración de la ceremonia.

Para el personal adscrito al centro de trabajo de Málaga, si la boda se produce fuera de la localidad se aumentará el permiso en un día, y si es fuera de la provincia se aumentará nuevamente en un día más.

G) Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho, al principio o al final de su jornada laboral y a su elección, a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

H) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de su puesto de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones; pudiéndose sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

I) Exclusivamente el personal adscrito al Área de administración disfrutará, por «asuntos propios», del número de días necesarios para compensar el posible exceso del cómputo de los 224 días de trabajo efectivo acordado en el artículo 40 -sobre Jornada y Horario- del presente Convenio. El disfrute de estos posibles días se pactará con el superior jerárquico, no quedando, en ningún momento desasistida el área de competencia de cada respectivo departamento.

J) Únicamente para el personal del centro de trabajo de Madrid y adscrito a las Áreas funcionales de producción, operaciones/logística y mantenimiento dos días de asuntos propios, previa comunicación con un mínimo de 24 horas, a descontar de vacaciones, fiestas abonables o salario, a opción del trabajador.

K) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes con el fin de obtener cualquier título académico, universitario y de formación profesional. En todo caso, el trabajador deberá comunicar a la Empresa la fecha de realización de los exámenes con seis días de antelación.

Como documentos acreditativos de la concurrencia de las causas que justifican las licencias y permisos retribuidos, sólo serán válidos:

1- El Libro de Familia o certificado del Registro Civil, en el caso de matrimonio.

2- La inscripción en el Registro Civil o en el Libro de Familia en el supuesto de nacimiento de hijos.

3- Justificante oficial de enfermedad, expedido por el hospital o centro asistencial correspondiente en el supuesto de enfermedades graves de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.

4- Documentación acreditativa del fallecimiento.

5- Certificado de empadronamiento o fotocopia de la escritura de propiedad o del contrato de arrendamiento para los supuestos de traslado del domicilio habitual.

6- Citación oficial correspondiente para los supuestos del cumplimiento de deberes públicos, personales inexcusables.

7- Certificado acreditativo de la situación de guarda legal y notificación de la trabajadora que solicite período de lactancia.

A los efectos de lo establecido en los puntos 1 y 2, se tendrán en consideración aquellas parejas de hecho cuya existencia haya sido convenientemente documentada ante el Departamento de Recursos Humanos, mediante el correspondiente certificado de convivencia, expedido por el organismo competente, no siendo válidas a efectos acreditativos otra documentación que la anteriormente citada.

Artículo 48. *Excedencias.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor

a cinco. En todo caso, se entenderán improrrogables los períodos de excedencia solicitados por el trabajador. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Asimismo el empleado en situación de excedencia solicitará su reingreso, debiendo comunicar su intención fehacientemente a la Dirección de Recursos Humanos de R.G.E., con una antelación mínima de un mes a la fecha de finalización del período de excedencia. El incumplimiento de este requisito implicará la renuncia a la reincorporación.

3. Los trabajadores en situación de excedencia podrán ser siempre sustituidos por R.G.E. a través del contrato de interinidad.

4. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el período en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia, tendrá derecho a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Durante el primer año de excedencia, a partir del inicio de cada situación de excedencia el trabajador tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo.

5. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

6. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

7. En lo no recogido en el presente artículo se estará a lo regulado en el artículo 46 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Derechos Sindicales

Artículo 49. *Actividad representativa.*

Los derechos sindicales se regularán por lo previsto en el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 11/85 de 2 de Agosto de Libertad Sindical.

Artículo 50. *Horas sindicales.*

La representación legal de los Trabajadores de Rail Gourmet España, S.A. dispondrá, de acuerdo con lo establecido en el art. 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, de un crédito de horas sindicales por cada uno de sus miembros que en el momento actual es de 35 horas mensuales.

Dichas horas sindicales podrán ser integradas en una bolsa por cada una de las centrales sindicales, con presencia en el Comité de Empresa, para cuyo disfrute habrá de seguirse el siguiente procedimiento:

1. En ningún caso podrá excederse de horas mensuales a cada central sindical, de acuerdo con el límite individual al que se ha hecho referencia en el párrafo anterior.

2. Ningún miembro del Comité de Empresa podrá hacer uso de horas sindicales en cuantía superior al 50% de su jornada ordinaria mensual de trabajo, excepto para aquellos delegados que tienen un acuerdo de liberación sindical, conforme a lo pactado en los acuerdos de fecha Noviembre de 2000.

3. El uso de horas sindicales deberá ser notificado por escrito a la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa con una antelación mínima de 48 horas a la fecha de disfrute. Cuando el disfrute de las horas sindicales tuviera lugar el lunes y/o martes dicha comunicación habrá de efectuarse antes del viernes anterior a las 15:00 horas.

4. La Representación Legal de los trabajadores en la base de Sevilla dispondrá de un crédito de 30 horas mensuales por cada delegado siempre que la plantilla sea inferior a 90 trabajadores:

A partir de 91 trabajadores y hasta 140 dispondrán de un crédito de 40 horas mensuales por cada delegado.

A partir de 140 trabajadores dispondrán de un crédito de 50 horas mensuales por cada delegado.

5. Se reconocerá en la base de Sevilla un delegado sindical con las mismas garantías y competencias que los Comité de Empresa cuando la base de Sevilla supere los 150 trabajadores.

Artículo 51. *Secciones Sindicales.*

Podrán constituirse Secciones Sindicales por aquellos trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en el Comité de Empresa, de acuerdo con lo prevenido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Dichas Secciones Sindicales estarán representadas, a todos los efectos, por los Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en el centro de trabajo.

De conformidad con lo dispuesto anteriormente, el Sindicato legalmente constituido comunicará por escrito a la Dirección de R.G.E. la persona o personas que ejercerán las funciones propias de Delegado Sindical.

Entre las funciones de los Delegados Sindicales, independientemente de las establecidas en su legislación específica, se encuentran las de representación y defensa de los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa, sirviendo de instrumento de comunicación entre su central o Sindicato y la dirección de R.G.E., reconociéndoles esta última el derecho a la negociación colectiva.

CAPÍTULO OCTAVO

Régimen disciplinario

Artículo 52. *Definición.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 53. *Graduación de faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, en leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad.

Artículo 54. *Faltas Leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, superior a cinco minutos e inferior a diez minutos.
2. No cursar en tiempo la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado. El tiempo máximo para justificar dicha baja, será de cuarenta y ocho horas, salvo circunstancias que lo imposibiliten, debidamente acreditadas, constituyendo requisito imprescindible la acreditación mediante el preceptivo parte oficial expedido por el facultativo del INSALUD, no siendo válido ningún otro documento.
3. El abandono del servicio sin causa justificada. Si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeñas negligencias en la conservación de los géneros, artículos y materiales.
5. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio en un período máximo de 48 horas.
6. Emplear o portar para uso propio y privado, fuera de servicio prendas de la empresa.
7. Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de los ámbitos donde se desarrolle el mismo. Si tales discusiones tuvieran lugar en presencia del público o produjeran escándalo notorio, podrá, ser consideradas como faltas graves o muy graves.
8. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada. En caso de enfermedad o consulta médica, sólo se entenderá ausencia justificada la que se documente mediante el preceptivo parte de alta y baja expedido por el facultativo del INSALUD.
9. No comunicar a R.G.E. cuando no va a ser posible la asistencia al puesto de trabajo, dentro de las dos horas anteriores y una hora después del comienzo de la jornada laboral.

Artículo 55. *Faltas Graves.*

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo superiores a los diez minutos, cometidas en el período de treinta días.
2. Faltar al trabajo dos días al mes sin causa justificada. En caso de enfermedad o consulta médica, sólo se entenderá ausencia justificada la que se documente mediante el preceptivo parte de alta y baja expedido por el facultativo del INSALUD.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones durante las horas de trabajo efectivo.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia específica de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. Simulación de la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

8. Negligencia importante en la conservación de los géneros, artículos y materiales tanto propiedad de la Empresa, como de aquellas otras empresas para las que se presten los servicios.

9. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

10. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones o bienes de la Empresa, podrá ser considerada como muy grave.

11. El consumo a bordo del tren de las bebidas y alimentos que forman parte de la carga de éste, así como el transporte de dichos productos para su consumición fuera del mismo, sin perjuicio de lo establecido en las normas de funcionamiento interno.

12. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

13. La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa.

14. La reiterada falta de aseo y pulcritud durante el servicio.

15. El abandono del trabajo sin causa justificada.

16. Emplear o portar para uso propio y privado, fuera de servicio, artículos y enseres de la empresa salvo autorización expresa y por escrito de la misma.

17. Dejar de emitir o de cobrar, por negligencia, facturas a los clientes, sin perjuicio del reintegro de su importe. La falta voluntaria de esta obligación será considerada como falta muy grave.

18. La obstrucción a la realización de los informes y/o partes que haya dispuesto la Empresa. La falsedad u omisión de los datos contenidos en dichos documentos será considerada como falta muy grave.

19. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

20. La falta grave de atención y cortesía con el público, no reiterada, y en acto de servicio.

21. Dirigirse por escrito, con carácter general, a los trabajadores de la Empresa sin la autorización debida, utilizando el tablón de anuncios, o cualquier otro medio de divulgación dentro de la Empresa.

22. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación.

Artículo 56. *Faltas Muy Graves.*

Se estimarán como tales las siguientes:

1. Más de seis faltas no justificadas de puntualidad, superior a diez minutos, cometidas en el período de seis meses o doce durante un año.
2. Más de seis faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en un período de seis meses o doce durante un año. En caso de enfermedad o consulta médica, sólo se entenderá ausencia justificada la que se documente mediante el preceptivo parte de alta y baja expedido por el facultativo del INSALUD.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto y/o robo, tanto en relación con ésta, como a los compañeros de trabajo o con cualquier persona dentro de las dependencias de la Empresa, o durante el servicio en cualquier otro lugar.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, géneros, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros o del público.
6. La embriaguez o el consumo de drogas habitualmente siempre que afecte negativamente al desempeño de sus funciones y/o a la imagen de la Empresa.
7. La embriaguez durante el tiempo de servicio.
8. Violar el secreto de correspondencia o documentos de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
11. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
13. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
14. La falta de respeto de la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, comprendidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
15. El cobro de artículos a precio superior al facturado.
16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse cometido la primera.
17. La reincidencia en tres faltas leves o dos graves en un periodo de doce meses, aunque haya mediado sanción.

Artículo 57. *Régimen de Sanciones.*

* Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo por un período máximo de 2 días.

* Por faltas graves:

- Inhabilitación por plazo no superior a un año para ascender a categoría superior.
- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 20 días.

* Por faltas muy graves:

- Inhabilitación por plazo no superior a dos años para ascender a categoría superior.
- Suspensión de empleo y sueldo de 21 días a tres meses.
- Despido.

Para la aplicación de las sanciones se atenderá al mayor o menor grado de responsabilidad del puesto, así como la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

La Dirección de la Empresa notificará a los Representantes Legales de los Trabajadores las sanciones impuestas por faltas muy graves cometidas por los trabajadores.

En cuanto a la prescripción de las faltas, regirán los plazos previstos en el artículo 60.2 del RD 1/95 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO NOVENO

Otras disposiciones

Artículo 58. *Legislación Complementaria.*

Para el personal encuadrado en el Área de Servicio a Bordo, en lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1/95 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1561/95, de 21 de Septiembre sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos y demás legislación complementaria de aplicación.

Para el personal encuadrado en las restantes áreas se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1/95 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 59. *Personal a Tiempo Parcial.*

Para todo el personal a tiempo parcial de los grupos II y III del Área Funcional de Servicio a Bordo, en las programaciones del personal a tiempo parcial, se grafiarán en sus programaciones un mínimo de 10 turnos libres en seis meses del año natural y de otros 14 turnos libres -como mínimo- en los restantes seis meses del año natural, a discreción de la compañía.

Independientemente del porcentaje de jornada acordada entre la empresa y el trabajador se grafiarán un máximo de 14 turnos francos por programación.

Se entiende que los días libres a que se hace referencia en el párrafo primero son los mínimos que disfrutará el trabajador en los periodos que se trate, asumiendo RGE el compromiso de programar más días libres, siempre que las circunstancias lo permitan.

No se pernoctará en Franco/Libre.

Artículo 60. *Cambios en la programación.*

La normativa de cambios de turno serán los siguientes:

1. 10 cambios mensuales, asumiendo el trabajador cualquier merma de descanso, aumento o disminución de jornada y/o devengos salariales, por lo que se computará a todos los efectos, el turno que publique mensualmente la Empresa a cada trabajador, independientemente de los posteriores cambios voluntarios entre trabajadores. En el caso de trabajadores a tiempo parcial cuando el cambio afecte a un turno de trabajo que no sea de un día Franco (F) se regirá por la misma normativa.

En el caso de los trabajadores a tiempo parcial cuando el cambio afecte a un día Franco (F) se aplicará la siguiente regla:

Si cambia un día «F» por otro día «F» con otro trabajador, se les tarará el nuevo turno a realizar a cada uno de los trabajadores en caso de realizar un turno de trabajo dicho día.

2. Los plazos de entrega de los cambios serán los siguientes:

I. Lunes hasta las 9:00 horas para cambios a partir de las 00:00 horas del Miércoles.

II. Miércoles hasta las 9:00 horas para cambios a partir de las 00:00 horas del Viernes.

III. Viernes hasta las 9:00 horas para cambios a partir de las 00:00 horas del Lunes.

3. La autorización a dichos cambios estará supeditada a que la operatividad de la programación no se vea comprometida o incidiera en la jornada mensual del personal a tiempo parcial.

4. En ningún caso, ningún trabajador podrá exceder de siete días continuados de trabajo sin descanso.

Esta normativa se aplicará para el año 2003 y 2004, con las siguientes variaciones.

Cambios de turno: Año 2003, 15 cambios.

Cambios de turno: Año 2004, cambios ilimitados.

Artículo 61. *Descuento productos venta a bordo.*

El personal afectado por el presente convenio colectivo podrá efectuar compras de los productos expendidos a bordo de los trenes, en las dependencias habilitadas al efecto en el centro de trabajo de Madrid, beneficiándose de los siguientes descuentos:

- 1) Productos del Catálogo en vigor: Precio Compra por RGE + 20 % + IVA.
- 2) Productos del Catálogo anterior: Precio Compra por RGE + 5 % + IVA.
- 3) Productos descatalogados: Precio de Compra por RGE + IVA.

Todo ello estará sujeto a unos procedimientos y normas específicos que se emitirán por la Dirección de RGE.

Artículo 62. *Seguro de accidentes.*

Todo el personal afectado por el presente convenio, sin perjuicio de lo dispuesto en el Régimen Transitorio regulado en el presente artículo, una vez superado satisfactoriamente el correspondiente periodo de prueba, disfrutará de un Seguro Colectivo de Accidentes Individuales que RGE tiene concertado, a través de la póliza correspondiente, con una entidad aseguradora que garantiza el pago de las indemnizaciones siguientes:

1. En caso de muerte por accidente: 18.030,36 €.
2. En caso de Invalidez permanente: 18.030,36 €.
3. En caso de Invalidez permanente parcial: Según póliza.

Todo ello en caso de accidente sufrido por el asegurado durante el periodo de vigencia del seguro, tanto en el ejercicio de sus ocupaciones profesionales declaradas por el asegurador como en los actos de su vida particular.

Excluyéndose expresamente los riesgos contemplados en el artículo 2.º de las Condiciones Generales de la Póliza suscrita entre RGE y la Compañía aseguradora correspondiente.

Para el personal adscrito al centro de trabajo de Sevilla:

30.050,61 € para el supuesto de muerte por accidente o invalidez permanente absoluta también por accidente. Se incluirá en la cobertura anterior la muerte por infarto de miocardio, cuando se declare accidente de trabajo por la Seguridad Social, o en su caso, por la Jurisdicción Laboral.

Se excluirá de la cobertura la enfermedad profesional, aunque sea declarada accidente laboral y la muerte por uso privado de motocicleta o ciclomotor, excepto cuando sea considerado accidente laboral.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo consideradas globalmente, derogan los acuerdos y pactos habidos anteriormente en cuanto se opongan a lo establecido en el mismo.

**ANEXO I
TABLAS SALARIALES AÑO 2002**

AREA PRODUCCION		*14	*12	*12	*12	*12
GRUPOS	CATEGORIA	Salario Base	P.Transporte	P.Pto T*	P.Convenio (*)	P.Manuten
GRUPO I	Jefe Producción Jefe Proyectos					
GRUPO II	2º JEFE COCINA	776,01	96,53	445,54	60,10	
	SUP. Montaje	691,20	96,53		60,10	31,87
GRUPO III	Cocinero	720,00	96,53		60,10	31,87
GRUPO IV	Ayudante Cocina	659,06	96,53		60,10	31,87
	Ayudante Bebidas	647,40	96,53		60,10	31,87
	Ayudante Almacén	691,20	96,53		60,10	
	Ayudante AI (Pto Mozo)	647,40	96,53		60,10	
AREA OPERACIONES Y LOGISTICA		*14	*12	*12	*12	*12
GRUPOS	CATEGORIA	Salario Base	P.Transporte	P.Pto T*	P.Convenio (*)	P.Manuten
GRUPO I	Jefe Base Mad Jefe Base SVQ Jefe PIC Resp.BEBIDAS Jefe Compras Jefe Compras Resp. Base AGP Resp. ALMACEN					
GRUPO II	SUP.Base Madrid Sup.Base SVQ (*) SUP. Bebidas	691,20 744,65 691,20	96,53 82,89 96,53		60,10 60,10 60,10	31,87 31,87
GRUPO III	Conductor Cargador MAD Conductor Cargador SVQ (*)	674,77 697,28	96,53 82,89		60,10 60,10	31,87
* En ambas categorías el Salario Base se calcula por 15 pagas						
AREA MANTENIMIENTO		*14	*12	*12	*12	*12
GRUPOS	CATEGORIA	Salario Base	P.Transporte	P.Pto T*	P.Convenio (*)	P.Manuten
GRUPO I	Jefe Mantenimiento					
GRUPO III	Esp.Mnto y Servicios	715,39	99,91		60,10	
Técnico Mantenimiento: De aplicación en 2003 (salario pactado en contrato).						
AREA ADMINISTRACION		*14	*12	*12	*12	*12
GRUPOS	CATEGORIA	Salario Base	P.Transporte	P.Pto T*	P.Convenio (*)	P.Manuten
GRUPO I	Subdirector Financiero Jefe Desarrollo RR.HH. Jefe Ad. Personal Resp.Programaciones					
GRUPO II	Secretario/ Secretaria Dirección Planificador Coordinador PIC Coord.Cafeteria Coord.Venta a Bordo Técnico Oficial Admvo Auxiliar Admvo Ayte.Programación	800,85 803,29 747,15 1.035,92 718,94 796,73 680,14 580,14 680,14	94,22 96,53 96,53 80,35 96,53 78,13 80,88 80,88 80,88		60,10 60,10 66,55 150,25	31,87
GRUPO III	Recepcionista/Telef Auxiliar Amvo PIC Auxiliar Admvo	681,49 668,78 558,94	82,49 96,53 96,53		60,10 60,10 60,10	
AREA SERVICIO A BORDO		*14	*12	*12	*12	*12
GRUPOS	CATEGORIA	Salario Base	P.Transporte	P.Pto T*	P.Convenio (*)	P.Manuten
GRUPO I	Jefe Servicio a Bordo Jefe Servicio a Bordo Jefe Ventas					
GRUPO II	Jefe Tripulación	1.035,92	80,35	230,93		102,87
GRUPO III	Tripulante RGE Tripulante Lanzadera	1.035,92 845,05	80,35 65,98			102,87 81,26
Grupo IV	A.D.T.	858,12	80,35		60,10	
Grupo IV	Auxiliar Sala AVE	767,05	86,65		60,10	
Grupo IV	Auxiliar Sala AVE	744,65	76,97		60,10	
Auxiliar Sala AVE SVQ Grupo IV tienen 15 pagas						

Las tablas salariales están confeccionadas para empleados a tiempo completo.

(*) El plus convenio no está sujeto a revisión salarial durante la vigencia del convenio colectivo.

Plus Variables Area Servicio a Bordo

Grupos II y III	
Hora Presencia	7,08
Hora Rebase	7,08
Hora Extraord.	13,2
Plus Instructor	37,48
Plus Trip.Cafeteria	3,74
PNIT	7,48
PNID	60,1
HTDL	12,19
PTCC	544,91
P.Manutención T/P	78,7
Plus JF suculente	10,31

Plus Variables Area Servicio a Bordo

Grupo IV ADT	
Festivo Hora	10,73
HTDL	10,73
H.Extras	9,9

ANEXO II

Artículo 63. *Gratificación por Matrimonio.*

Únicamente para el personal que se encuentre en activo a la firma del presente convenio de empresa y que estén adscritos a las Áreas Funcionales de Producción, Operaciones/Logística y Mantenimiento del centro de trabajo de Madrid, que hasta la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo se han venido rigiendo por el Convenio de «Hostelería y Actividades Turísticas –restauración– de la Comunidad Autónoma de Madrid» (tal y como viene recogido en el referido Convenio sectorial de la Comunidad Autónoma de Madrid), percibirán una gratificación por matrimonio de acuerdo a los siguientes requisitos: Los trabajadores de las áreas anteriores referenciadas y adscritos al centro de trabajo de Madrid, cuya permanencia en la empresa sea como mínimo de cuatro años y continuando en la misma seis meses después de haber contraído matrimonio, se les gratificará por una sola vez con la cantidad de 565,92 €, con la condición de que si causa baja voluntaria, antes de los seis meses referidos, no tendrá derecho a dicha gratificación y se le descontará de la liquidación que en su día proceda practicarse.

Únicamente para el personal que se encuentre en activo a la firma del presente convenio de empresa y adscritos al centro de trabajo de Sevilla que hasta la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo se han venido rigiendo por el Convenio de «Hostelería de la provincia de Sevilla», (tal y como viene recogido en el referido Convenio sectorial de la provincia de Sevilla) se les gratificará por una sola vez, con una mensualidad de salario base al contraer matrimonio, siempre y cuando lleven como mínimo dos años de servicio en la empresa.

Artículo 64. *Subsidio de defunción.*

Únicamente para el personal que se encuentre en activo a la firma del presente convenio de empresa y adscritos a las Áreas Funcionales de Producción, Operaciones/Logística y Mantenimiento del centro de trabajo de Madrid, que hasta la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo se han venido rigiendo por el Convenio de «Hostelería y Actividades Turísticas –restauración– de la Comunidad Autónoma de Madrid» (tal y como viene recogido en el referido Convenio sectorial de la Comunidad Autónoma de Madrid) en el supuesto que se produjese el fallecimiento de un empleado de estas áreas funcionales, la empresa concederá a su viudo/a, o hijos menores de dieciocho años o mayores impedidos, una ayuda consistente en 831,52€, por una sola vez, dentro de los siete días siguientes a aquél en que el fallecimiento tuvo lugar.

Artículo 65. *Trabajadores con Hijos Menores.*

Únicamente para el personal que se encuentre en activo a la firma del presente convenio de empresa y adscritos a las Áreas Funcionales de Producción, Operaciones/Logística y Mantenimiento del centro de trabajo de Madrid que hasta la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo se han venido rigiendo por el Convenio de «Hostelería y Actividades Turísticas –restauración– de la Comunidad Autónoma de Madrid» (tal y como viene recogido en el referido Convenio sectorial de la Comunidad Autónoma de Madrid) que tengan a su cuidado la educación de hijos de edad inferior a dos años, se beneficiarán de las siguientes condiciones:

1. Libranza de día y medio semanal durante el sábado por la tarde y el domingo, o sábado y domingo si librasen los dos días.
 2. Turno de trabajo adaptado al horario de guardería, previa justificación del mismo.
 3. No trabajarán los días festivos abonables.
- Atendiendo a las especiales circunstancias y previa justificación de las mismas, la edad establecida se ampliará a cuatro años en el caso de que la atención al menor dependa de una sola persona, ya sea situación «de hecho», estado civil o adopción.

Los mismos beneficios se entenderán referidos al trabajador varón que tenga a título exclusivo el cuidado de los hijos.

Las trabajadoras/es con hijos menores de nueve años tendrán derecho a una hora de ausencia al comienzo o final de su jornada, a su elección.

Los trabajadores/as, que teniendo hijos menores y que por medidas provisionales, convenio regulador, y sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que sólo puedan disfrutar de la compañía de sus hijos en determinado mes de vacaciones, tendrán derecho a que su disfrute de vacaciones coincida con dicho mes.

Artículo 66. *Ropa de Trabajo y Calzado.*

Para los trabajadores de las Áreas Funcionales de Producción, Operaciones/Logística y Mantenimiento del centro de trabajo de Madrid, Sevilla y Málaga la empresa proveerá una determinada modalidad de ropa y calzado teniendo la obligación de facilitarla a su cargo, se facilitará a cada trabajador una dotación de invierno y otra de verano cada año.

En materia de uniformidad e imagen y para el Área de Servicio a Bordo, se estará a lo dispuesto, en cada momento, por las directrices marcadas por nuestro cliente.

Artículo 67. *Reconocimientos Médicos.*

RGE enviará a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo a realizar un reconocimiento médico preceptivo.

Se facilitará al trabajador una copia del mismo, perteneciendo dicho informe a la esfera íntima del trabajador, y como tal, debe ser protegido.

Artículo 68. *Incapacidad Temporal.*

Para todos los empleados regulados en el presente Convenio Colectivo, a excepción de los adscritos al centro de trabajo de Sevilla, que se encuentren en incapacidad temporal por enfermedad común o accidente percibirán el siguiente complemento.

Incapacidad temporal por accidente de trabajo: Se abonará hasta el 100 por 100 del salario desde el primer día del hecho causante.

Incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral: Se compensará la merma de salario, únicamente, en la primera incapacidad temporal del año, abonándose el complemento desde el primer día de la citada incapacidad.

En la segunda y sucesivas bajas por enfermedad el complemento del 100 por 100 del salario se abonará desde el cuarto día de la baja, es decir, los tres primeros días no habrá complemento alguno.

Para el personal de operaciones logística de la base de Sevilla que lleve, como mínimo, seis meses de servicio y durante un periodo máximo de doce meses, siempre que no sea sustituido por un trabajador interino, se le abonará el complemento necesario para que computando lo que perciba con cargo a la Seguridad Social por prestación económicas de Incapacidad Temporal alcance el 100 % del salario base de este convenio.

Para estos mismos trabajadores adscritos al centro de trabajo de Sevilla, en el supuesto de que la Empresa sustituya al trabajador enfermo o accidentado por un trabajador interino, sólo estarán obligadas a satisfacer el complemento al que se refiere al párrafo anterior, cuando lleve más de diez años de servicio, y tan sólo a partir del 8.º día de baja y durante un mes.

Para los trabajadores adscritos a las Áreas funcionales de Operaciones/logística y Producción del centro de trabajo de Madrid, este complemento se percibirá por un periodo máximo de 18 meses. En caso de hospitalización y/o intervención quirúrgica, el complemento alcanzara el 100% del salario desde el primer día de la incapacidad laboral con independencia de que esta sea la primera que se produzca en el año o no.

Artículo 69. *Anticipos y préstamos.*

Únicamente para el personal que se encuentre en activo a la firma del presente convenio de empresa y adscritos al Área de Administración con un año al menos de antigüedad tendrá derecho a la concesión de un préstamo sin intereses hasta el importe de cuatro mensualidades del salario real por la siguientes causas:

- I. Fallecimiento del cónyuge, hijos o padres
- II. Asistencia médica e internamiento hospitalario del trabajador, de su cónyuge o de sus hijos.
- III. Obras en la vivienda primaria por siniestro o ruina inminente.
- IV. Nacimiento de hijos, si se requiere internamiento hospitalario.
- V. Para aquellas obras en la vivienda del trabajador necesarias para su normal utilización.

Dicho préstamo podrá aumentarse a cinco mensualidades. La amortización del préstamo será mensual y no excederá en ningún caso del 10 por 100 del salario real.

Artículo 70. *Licencias sin sueldo.*

Únicamente para el personal que se encuentre en activo a la firma del presente convenio de empresa y adscritos al Área de Administración

que lleve como mínimo cinco años de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años. La licencia sin sueldo implica la suspensión de la relación laboral mientras dure la misma.

Artículo 71. *Jubilación anticipada.*

Únicamente para el personal que se encuentre en activo a la firma del presente convenio de empresa y adscritos al Área de Administración que se jubilen antes de los sesenta y cinco años de edad y tengan una antigüedad mínima en la empresa de seis años de servicio, percibirán la gratificación equivalente a cuatro mensualidades de su retribución real.

Únicamente para el personal que se encuentre en activo a la firma del presente convenio de empresa y que estén adscritos al Área de Operaciones/Logística del centro de trabajo de Sevilla, el trabajador al cumplir los 64 años de edad, podrá acceder a la jubilación anticipada, y simultáneamente la empresa procederá a la sustitución por otro trabajador mediante su contratación por una cualquiera de las modalidades de contratos vigentes en cada momento excepto la contratación a tiempo parcial o la modalidad prevista en el art. 15.1 b) del ET, por un periodo mínimo de duración de un año conforme a lo dispuesto la legislación vigente. En ningún caso, esta jubilación anticipada, podrá suponer un costo adicional para la empresa.

Artículo 72. *Viudedad.*

Únicamente para el personal que se encuentre en activo a la firma del presente convenio de empresa y adscritos al Área de Operaciones/Logística del centro de trabajo de Málaga se establece que la viuda de un trabajador fallecido, o en su caso, el viudo de una trabajadora, que lleve menos de diez años en una empresa, percibirá dos mensualidades; más de diez años, tres mensualidades; más de quince años, cuatro mensualidades; más de veinte años, cinco mensualidades; más de veinticinco años, seis mensualidades y más de treinta años, siete mensualidades.

De no existir cónyuge, estas cantidades serán entregadas a los familiares, por el siguiente orden: a los hijos, si son menores de edad; a sus padres, si éstos viven con el trabajador; a sus hermanos, si dependiesen igualmente del trabajador y fueran menores de edad o disminuidos físicos o psíquicos.

Artículo 73. *Jubilación.*

Para el personal del Área de Operaciones/Logística del centro de trabajo de Málaga, a petición del trabajador, podrá acogerse a los beneficios de la jubilación especial a los 64 años, al amparo de lo previsto en RD 1194/1985, de 17 de julio.

En este caso, el empresario se obligará a sustituir simultáneamente al trabajador que se jubile por otro trabajador que sea titular de prestación de desempleo o joven demandante de primer empleo, matizándose expresamente que el trabajador contratado, no necesariamente tendrá que tener la misma categoría del que se jubile, pero sí un contrato de la misma naturaleza.

Únicamente para el personal que se encuentre en activo a la firma del presente convenio de empresa que se jubile con más de cinco años de servicio continuados en la empresa, se le concederá una indemnización por jubilación equivalente a dos mensualidades, si prestó más de diez años, tres mensualidades; más de quince años, cuatro mensualidades; más de veinte años, cinco mensualidades y más de veinticinco años, seis mensualidades.

Se equiparará a jubilación para la percepción de indemnización por jubilación, en los casos de gran invalidez o incapacidad absoluta para todas las clases de profesión, en que pudieran ser declarados los trabajadores especificados en el párrafo anterior.

Asimismo, se equiparará a jubilación, siempre que cause baja en la empresa, en los casos de invalidez permanente total para la profesión habitual.

Artículo 74. *Derecho a la información.*

La empresa está obligada a entregar una copia básica del contrato que firme el trabajador, en un plazo no superior a diez días en cada centro de trabajo, a la representación legal de los trabajadores (comité de empresa, delegado de personal o delegado sindical) que firmará el recibí, a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Artículo 75. *Calendario Laboral.*

Anualmente, en el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa y la representación legal de los trabajadores, un calendario en el que se deben establecer los siguientes datos:

Turno de trabajo en la empresa en los diferentes departamentos.
Los días festivos.

Una copia de dicho calendario se entregará a la representación legal de los trabajadores para su colocación en el tablón de anuncios. Caso de no existir dicha representación, el empresario deberá colocar una copia del calendario en lugar visible y accesible para que pueda ser consultado por los trabajadores.

La empresa facilitará mensualmente a cada trabajador, una copia de sus turnos de trabajo previstos para el mes siguiente.

La modificación posterior del calendario acordado entre las partes, salvo consentimiento del trabajador o trabajadores afectados, requerirá del preceptivo consentimiento de los representantes legales de los trabajadores. A falta de acuerdo, las partes deberán acudir al procedimiento de arbitraje pactado en el presente convenio colectivo.

Artículo 76. *Indemnización por Jubilación.*

Únicamente para el personal que se encuentre en activo a la firma del presente convenio de empresa y que estén adscritos a las áreas de Producción, Operaciones/Logística y Mantenimiento del centro de trabajo de Madrid, al cesar en la empresa por la contingencia de jubilación o invalidez permanente total o absoluta, según la edad del mismo y siempre que lleve un mínimo de diez años al servicio de la empresa, le será abonada en concepto de indemnización por la extinción de su contrato de trabajo la siguiente indemnización:

Años de edad: 65. Importe: Dos mensualidades.
Años de edad: 64. Importe: Tres mensualidades.
Años de edad: 63. Importe: Cuatro mensualidades.
Años de edad: 62. Importe: Cinco mensualidades.
Años de edad: 61. Importe: Seis mensualidades.
Años de edad: 60. Importe: Siete mensualidades.

Cada cinco años de antigüedad al servicio de la empresa que excedan de los diez años, se incrementará el premio en una anualidad más.

Las mensualidades estarán integradas por el salario fijo o garantizado en las tablas salariales más la antigüedad o, en su caso, el complemento personal de antigüedad consolidada.

Cuando la declaración de invalidez recaiga sobre cualquier trabajador a los que se refiere el párrafo primero de este artículo, que no alcance los sesenta años de edad, la cuantía del premio se calculará como si hubiera alcanzado dicha edad.

Artículo 77. *Excedencias especiales.*

Para los empleados de las áreas de Producción, Operaciones/Logística y Mantenimiento del centro de trabajo de Madrid, fijos con al menos un año de antigüedad en la empresa (excepto la establecida para el apartado a), tendrán derecho a solicitar una excedencia especial con reserva del puesto de trabajo y garantía de reincorporación en los casos siguientes:

a) Cuando el motivo de la excedencia sea el atender al cuidado personal y directo de los recién nacidos. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Dicha situación de excedencia no podrá exceder de tres años.

b) Para cursar estudios por un tiempo no superior a tres años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de otra excedencia anterior, ya sea voluntaria, forzosa o especial.

c) Cuando concurren circunstancias de enfermedad grave de larga duración o defunción del cónyuge o familiares comprendidos en el primer grado de consanguinidad o afinidad y se acredite la necesidad de atender personalmente las consecuencias derivadas de aquellas situaciones. Está excedencia no será inferior a tres meses ni superior a un año.

d) Cuando el motivo de la excedencia se deba al traslado de centro de trabajo fuera de la comunidad de Madrid del cónyuge, se concederá una excedencia, una vez acreditado, no superior a dos años.

Las excedencias citadas no computarán antigüedad alguna (salvo la del apartado a), permaneciendo mientras tanto el contrato de trabajo suspendido con arreglo a lo legalmente establecido y sin que la empresa esté obligada a cotizar a la seguridad social.

La solicitud de reincorporación a la empresa habrá de formalizarse por escrito y con un mes de antelación a la fecha de término de la excedencia. El incumplimiento de este requisito implicará la renuncia a la reincorporación.

Los trabajadores que gocen de derecho a excedencia podrán ser sustituidos por trabajadores con contratos de interinidad.

Artículo 78. *Garantías de los representantes de los trabajadores.*

La nueva empresa deberá respetar la garantía sindical de aquellos delegados de personal o miembros del comité de empresa y delegados sindicales afectados por la subrogación hasta la finalización del mandato para el que fueron elegidos.

Artículo 79. *Salud Laboral.*

Para los empleados de las áreas de Producción, Operaciones/Logística y Mantenimiento del centro de trabajo de Madrid, deberán cumplir en materia de prevención y salud laboral las siguientes normas:

a) Se recomienda que los menores de dieciocho años no utilicen las máquinas picadoras, serradoras o cortadoras, instaladas para su uso en la cocina. En caso de utilización para favorecer el aprendizaje, ésta deberá ser supervisada por una persona capacitada para ello.

b) En las cocinas o dependencias con riesgo de incendios o explosión habrá colocados, en sitios visibles, extintores apropiados a las causas determinantes del posible fuego a extinguir.

c) Todos los establecimientos cuidarán de que sus accesos y salidas estén suficientemente señalizados, para facilitar la evacuación en caso de emergencia. Todo el personal de los centros de trabajo conocerá las diferentes salidas de emergencia y sus posibles bloqueos.

d) En todos los centros de trabajo habrá un botiquín, que contará como mínimo con agua oxigenada, alcohol de 96.º, tintura de yodo, gasas, algodón, vendas, esparadrapo y pastillas calmantes del dolor.

e) Las mesas y los suelos de los comedores del personal se limpiarán después de cada turno de comida, de forma que al empezar el siguiente turno de comida no haya platos sucios ni restos de comida.

f) Durante los meses de verano, las empresas tomarán las medidas oportunas para que la temperatura ambiente de cocina no supere los 35.º grados centígrados.

g) Los comités de seguridad y salud tendrán derecho a ser informados por el empresario ante cualquier cambio en lo que respecta a:

a. Introducción de nuevas tecnologías.

b. Introducción de nuevos procesos y/o actividades en cuanto afecten a la prevención y salud laboral.

Artículo 80. *Funciones de los representantes legales de los trabajadores.*

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los comités de empresa las siguientes funciones:

a) Ser informado por la dirección de la empresa:

a. Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

b. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c. Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d. En función de la materia de que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y de cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitará al comité de empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el

Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial, en supuestos de despidos.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos, ceses y ascensos.

b) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como el respeto de los pactos, condiciones o uso de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos y tribunales competentes.

b. Las condiciones de salud laboral en el desarrollo del trabajo de la empresa.

c) Participar, como reglamentariamente se determine, en las gestiones de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

d) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de productividad de la empresa.

e) Se reconoce al comité de empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas y judiciales en todo lo relativo al ámbito de la empresa.

f) Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto a) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

g) El comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo, o fomento de una política racional de empleo.

h) A los comités de empresa de los centros de trabajo que ocupen más de 125 trabajadores, les será facilitado por la empresa un local adecuado para desarrollar sus funciones representativas, que tendrá carácter permanente y exclusivo del comité. A los de más de 50 y menos de 125 trabajadores no les será exigible tal obligación, si no se dispone de local.

i) En la base de Sevilla, y en materia de horarios y vacaciones, se consultará con los representantes legales de los trabajadores, y si no existe acuerdo resolverá la Autoridad laboral.

Artículo 81. *Garantías de los representantes legales de los trabajadores.*

a) Ningún representante legal de los trabajadores podrá ser, despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal y delegado del sindicato al que pertenezcan, en el caso supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social que consideren oportunas, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legal vigente al efecto.

c) Dispondrán del crédito de horas mensuales y del derecho de acumulación que en el artículo 50 de este convenio se determina, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de dicho crédito el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal o de miembros de comités como componentes de comisiones negociadoras de convenios en los que sean afectados, en cuyo caso los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, manteniendo su vinculación

como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa este afectada por la negociación.

d) Sin rebasar el máximo Legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación y congresos organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

e) Exclusivamente, para las empresas de colectividades, los representantes sindicales, elegidos por agrupación de centros, según lo estipulado en el artículo 63.2 del Estatuto de los Trabajadores, en los cambios de titular de su centro de trabajo, que cuente con menos de cincuenta trabajadores, podrán optar entre continuar en el mismo centro o permanecer en la empresa que fueron elegidos.

Artículo 82. *Funciones del Delegado Sindical.*

1. Representar y defender los intereses del sindicato a que representa y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

2. Asistir a las reuniones del comité de empresa, comité de seguridad y salud en el trabajo y comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en materias en las que legalmente proceda.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados del sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a. Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados del sindicato.

b. En materia de reestructuración de la plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revistan carácter colectivo o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c. La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos. Todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato, cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa en un lugar donde se garantice en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

En todos los centros en los que ello sea materialmente factible, la dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el delegado representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

Artículo 83. *Garantías del delegado sindical.*

El delegado sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y por este convenio a los miembros del comité de empresa.

Artículo 84. *Cobro de cuotas.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará en la nómina mensual a los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corrien-

te o libreta de cuenta de ahorro a que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las anteriores detracciones, salvo indicación contraria, durante periodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa, si la hubiese.

Artículo 85. *Plus de ayuda a Deficientes Psíquicos o Físicos.*

Únicamente para el personal que se encuentre en activo a la firma del presente convenio de empresa y que estén adscritos al Área de Operaciones/Logística del centro de trabajo de Sevilla, se establece un plus de ayuda a deficientes, psíquicos, físicos o invidentes en la cuantía de 71,40 € mensuales por cada hijo deficiente psíquico o físico, que se percibirá con independencia de las percepciones mínimas fijadas y de cualquier otra ayuda que por el mismo concepto pudiera percibir. En lo sucesivo, este plus se incrementará anualmente en la misma cuantía que experimenten las tablas salariales del convenio.

Tendrán derecho al percibo del mismo, los trabajadores que tengan a su cargo hijos deficientes psíquicos, físicos o invidentes, incapacitados para toda clase de trabajo, lo que tendrá que acreditar ante la empresa de forma fehaciente.

Artículo 86. *Natalidad.*

Únicamente para el personal que se encuentre en activo a la firma del presente convenio de empresa, que estén adscritos al Área de Operaciones/Logística del centro de trabajo de Sevilla, con un año de antigüedad en la empresa percibirán una gratificación de 36,06 €, por el nacimiento de un hijo o más en un mismo parto.

9240

RESOLUCIÓN de 21 de abril de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Mediterránea Merch, S.L.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Mediterránea Merch, S.L. (Cód. Convenio n.º 9014482) que fue suscrito con fecha 18 de febrero de 2003 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero: ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 21 de abril de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MEDITERRÁNEA MERCH, SL

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*

El presente convenio establece las bases para las relaciones laborales de la empresa MEDITERRÁNEA MERCH, Sociedad Limitada.

Artículo 2.º *Ámbito territorial.*

Las normas recogidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación en todo el territorio nacional.

Artículo 3.º *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2003, sea cual fuere la fecha de su publicación en el «BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO».