

ANEXO 3

Tabla de salarios base por grupos y niveles

Grupos y niveles: Salario base

Grupo	Niveles	Salario base Grupo/nivel — Pesetas	Equivalencia euros
I		5.000.000	30.050,61
II		4.000.000	24.040,48
III		3.500.000	21.035,42
IV	1	3.050.000	18.330,87
	2	2.900.000	17.429,35
	3	2.750.000	16.527,83
V	1	2.600.000	15.626,31
	2	2.525.000	15.175,56
	3	2.450.000	14.724,80
VI	1	2.350.000	14.123,78
	2	2.300.000	13.823,28
	3	2.250.000	13.522,77
VII		1.700.000	10.217,21

17822 RESOLUCIÓN de 6 de septiembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Serfirun, Sociedad Limitada».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Serfirun, Sociedad Limitada» (Código de Convenio número 9.012.152), que fue suscrito con fecha 2 de abril de 2001, 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, 6 de septiembre de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «SERFIRUN, SOCIEDAD LIMITADA», AÑO 2001

TÍTULO I

Objeto y ámbitos de aplicación

Artículo 1. Objeto y ámbito personal.

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre la empresa «Serfirun, Sociedad Limitada», y los/as trabajadores/as vinculados a ella mediante relación laboral establecida en virtud de las distintas modalidades contempladas por la legislación vigente en cada momento y de acuerdo con lo dispuesto en los siguientes artículos.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Este Convenio afecta a los/as trabajadores/as que presten sus servicios por cuenta ajena dentro del ámbito de la realización de los servicios contratados por la concesionaria Serfirun con la cedente RENFE de los servicios que a continuación se relacionan:

Servicios a bordo de los trenes, tales como acompañamiento y atención al cliente, restauración, limpieza y mantenimiento, así como cualquier otro que en el futuro pudiera establecerse.

Servicios de apoyo logístico, tales como limpieza, mantenimiento de coches cama y coches litera u otro material ferroviario de esta índole, así como abastecimiento y suministro de artículos y materiales necesarios para la prestación del servicio a bordo de los trenes, etcétera.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación en los distintos centros de trabajo que la empresa tenga establecidos en cada momento dentro del territorio del Estado Español.

Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia del Convenio.

La duración del presente Convenio será desde el 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2001.

El alcance de este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por igual período de tiempo de no ser formulada denuncia del mismo en los términos legalmente establecidos un mes antes de la fecha de finalización de su vigencia, en cuyo caso ambas partes firmantes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio. La denuncia se efectuará en todo caso por escrito dirigido por la parte denunciante a la otra parte con la antelación señalada anteriormente.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible a los efectos de su aplicación práctica y serán consideradas globalmente, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior.

En el supuesto de que por la autoridad laboral competente no se ratificase alguna de las condiciones contenidas en este Convenio, la comisión negociadora se reunirá nuevamente para negociar la totalidad del mismo.

Artículo 6. Vigencia e interpretación.

Para vigilar el cumplimiento del Convenio Colectivo y entender las cuestiones o reclamaciones que pudieran derivarse de la aplicación e interpretación del mismo, y en todo caso, para entender de forma previa y obligatoria a la interposición de conflictos colectivos. Ambas partes acuerdan constituir una comisión paritaria integrada por, al menos, dos delegados de personal firmantes de este Convenio y por la representación de la empresa.

La comisión paritaria se reunirá una vez al año y, con carácter extraordinario, a convocatoria de cualquiera de las dos partes que la integran a celebrar en plazo de cinco días a partir de dicha convocatoria y con señalamiento del orden del día. Los asuntos sometidos a la comisión paritaria tendrán el carácter de ordinarios y extraordinarios según la calificación que la parte convocante determine. En el primer supuesto, la comisión deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo, en el máximo de setenta y dos horas.

TÍTULO II

Acceso y organización del trabajo

Artículo 7. Contratación.

La empresa, de acuerdo con sus necesidades, podrá utilizar las modalidades de contrato de trabajo que se ajusten al empleo de que se trate y sean contempladas por la legislación vigente.

La contratación de trabajadores/as se realizará siempre por escrito y será competencia exclusiva de la empresa, el establecimiento de los criterios de selección a emplear en todos los nuevos puestos de trabajo.

Artículo 8. Facultad de organización y dirección.

La organización y dirección del trabajo será facultad de la empresa siempre respetando la legislación vigente.

La empresa en función de los acuerdos que tiene pactados con RENFE establecerá la estructura y frecuencia de los servicios a prestar, teniendo en cuenta las modificaciones que establezca RENFE en las ordenaciones que temporalmente realiza en sus servicios ferroviarios.

La empresa designará el número de trabajadores necesarios para cubrir los servicios y basándose en criterios de profesionalidad y eficacia realizará la distribución de dichos servicios entre la plantilla, informando de estos criterios a los Delegados de Personal.

Artículo 9. Modificación de servicios y movilidad geográfica.

Cuando se dé una creación o supresión de líneas o servicios ferroviarios o cuando sea precisa una reorganización de personal en los diferentes

centros de trabajo, la empresa, en cumplimiento con la legislación vigente modificará la plantilla, incluso entre los diferentes centros de trabajo, adecuándola al nuevo volumen de servicios existente tras la modificación en cada uno de ambos centros, y de acuerdo a los contratos que RENFE nos impone como empresa concesionaria de sus servicios.

La movilidad geográfica en sus diferentes apartados de traslado y desplazamiento se atenderá en todos sus términos a lo especificado al respecto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. *Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.*

Toda modificación de las condiciones de trabajo que según los criterios especificados en el Estatuto de los Trabajadores implique una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, traerá consigo la aplicación y cumplimiento de las medidas concretas que regula al respecto el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. *Subrogación.*

Las garantías establecidas para los trabajadores en los supuestos de cambio de empresario que pudieran producirse serán las establecidas en los artículos 42 y 44 del Estatuto de los Trabajadores, o en aquellas otras que pudieran sustituirlos o complementarlos.

Artículo 12. *Grupos profesionales.*

Se establecen, en atención a las funciones que desempeñan en la empresa, los siguientes grupos profesionales asalariados.

1. Auxiliares de servicios a bordo de los trenes.—Son los trabajadores que realizan las tareas propias de atender y auxiliar a todos aquellos viajeros que utilicen los servicios siguientes ofrecidos por RENFE a bordo de un tren:

Facilitar a los viajeros en las cafeterías y restaurantes, las provisiones y generos necesarios para el mayor confort del viajero en todos los recintos del tren, tales como cafeterías, restaurantes, minibares, etcétera.

Facilitar a los viajeros los servicios complementarios que designe RENFE, tales como megafonía, video, auriculares, música ambiental, reparto de revistas, etcétera.

Realizar el acompañamiento de coches literas y coches camas que realice «Serfirun, Sociedad Limitada», en ambos centros de trabajo de Irún y Barcelona.

Aquellas obligaciones y tareas que son necesarias:

Antes del inicio del viaje: Recuento de mercancías, servicio de atención al viajero en andén, equipamiento de mesas y recintos de cafeterías o departamentos de literas.

Durante la realización del servicio a bordo del tren: Atención a los viajeros de las literas o de las cafeterías. Así como el mantenimiento del estado de limpieza del recinto tanto interior como exterior de la cafetería.

Próximo a la finalización del viaje: Recuento de mercancías en coches literas o en cafeterías, confección de documentación, recogida de ropa en el tren Surexpreso y limpieza del recinto de la cafetería interior y exterior.

2. Auxiliares de almacén y bases de sección.—Realizarán en los almacenes y bases de la empresa las tareas siguientes:

Abastecimiento, limpieza, reemplazo, suministro de enseres y mercancías, ropas y demás materiales necesarios para que posteriormente el servicio a bordo de las cafeterías y coches literas tengan la calidad demandada.

Abastecer los almacenes de la empresa de las dotaciones de género y mercancías necesarias para la prestación de los servicios; manteniendo los almacenes en condiciones óptimas de funcionamiento y aprovisionamiento.

3. Responsable de almacén y centro de trabajo.—Sus tareas principales a realizar son:

Aprovisionamiento del material necesario para abastecer tanto el almacén como a las cafeterías de los trenes.

Contacto con los proveedores y empresas suministradoras, especialmente con los responsables de circulación de RENFE.

Coordinación de tareas con la central de la empresa en Irún para una gestión eficaz del centro de trabajo.

Supervisar las necesidades de empleo de la Sección, el estado de la plantilla laboral del centro de trabajo, así como las incidencias laborales que se produzcan.

Controlar el estado de los coches cafeterías que circulan a bordo de los trenes, incidiendo en las averías y reparaciones que precisen.

Organizar cuantas tareas suplementarias sean necesarias para mantener en óptimas condiciones tanto el almacén como el funcionamiento general del centro de trabajo.

Artículo 13. *Régimen disciplinario.*

Corresponde a la empresa la facultad de sancionar a los trabajadores en virtud de sus incumplimientos laborales de acuerdo a la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación.

Artículo 14. *Graduación de faltas.*

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

1. Faltas leves:

De una a tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes que no impliquen la imposibilidad de prestar al servicio previsto.

No cursar en tiempo la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

El abandono del servicio sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo.

No estar debidamente uniformado en los servicios cara al público o no estar en adecuadas condiciones de aseo y pulcritud.

Utilizar de forma descuidada el material, los accesorios, enseres e instrumentos de trabajo, tales como cubertería, mantas, hornos, ropa, etcétera.

El no custodiar debidamente dicho material, manteniéndolo en buen estado de conservación y limpieza.

2. Faltas graves:

Más de tres faltas leves en el período de un mes.

Dos faltas de puntualidad con imposibilidad de prestar el servicio por previa salida del tren en el que hubiera de realizarse.

No atender a los viajeros con la corrección y diligencia exigida, tras haber sido apercibido de este error repetidas veces.

La negligencia o desidia habitual en el trabajo que afecte a la buena marcha y al resultado del servicio.

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

La simulación de enfermedad o accidente.

El quebranto de la disciplina que conlleva un servicio, sin que con ello se derivase un perjuicio notorio para la empresa.

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 servicios, RENFE en este caso.

La reiterada falta de aseo y pulcritud durante el servicio.

La negativa a la realización de inspecciones que ordene la empresa, cuando existan sospechas de posesión de materiales o enseres que causen perjuicio económico a la empresa, a tenor todo ello en lo dispuesto en la legislación vigente.

3. Faltas muy graves:

Más de cinco faltas de puntualidad al trabajo en el período de un mes, sin pérdida de servicio.

Pérdida del servicio por salida de un tren como consecuencia de su impuntualidad, durante tres o más veces.

El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

El robo o hurto de mercancías y enseres tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier persona o viajero durante la realización del servicio.

El cobro de servicios y mercancías a precio superior al indicado oficialmente.

La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo, que cause un perjuicio notorio para la empresa.

Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en los materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, enseres y documentos de la empresa.

La embriaguez o el consumo de drogas durante el tiempo de servicio.

La reincidencia en faltas graves, dos de la misma naturaleza y tres de distinta naturaleza, cuando hayan mediado sanciones por las mismas, en el período de un año.

Artículo 15. *Régimen de sanciones y prescripción de las mismas.*

Las sanciones que puedan imponerse serán las siguientes:

1. Por falta leve:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

2. Por falta grave:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a doce días.

3. Por falta muy grave:

Suspensión de empleo y sueldo de trece a cuarenta y cinco días.

Despido.

Para la aplicación de las sanciones de empleo y sueldo, se comunicará al trabajador las fechas concretas en que deberá cumplirlas.

Prescripción de las infracciones y faltas: Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

TÍTULO III

Tiempo de trabajo

Artículo 16. *Jornada.*

La jornada ordinaria de trabajo del personal afectado por el presente Convenio será de una duración de mil ochocientas horas anuales de trabajo efectivo.

La empresa en ejercicio de su facultad organizadora efectuará los gráficos oportunos, consensuados con el/la representante de los/as trabajadores/as, para la realización del servicio, y se les entregará a los/as trabajadores/as mensualmente el gráfico general de agentes.

En circunstancias que pudieran afectar a la debida realización del servicio contratado con RENFE, o que redunden en perjuicio de algún trabajador, la Dirección de la empresa podrá establecer variaciones del gráfico mensual, previa información a los representantes sindicales, entendiéndose facultada la empresa para realizarlo, cuando un trabajador venga obligado a cubrir la baja de otro compañero durante un período de tiempo prolongado y superior en todo caso a más de un viaje.

Artículo 17. *Tiempo de trabajo.*

El tiempo de trabajo será computado desde que el/la trabajador/a se encuentra en su puesto de trabajo hasta la finalización de su jornada.

De acuerdo con la legislación vigente en materia de servicios especiales ferroviarios, se distinguirá entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia.

Artículo 18. *Tiempo de trabajo efectivo.*

Será considerado como tiempo de trabajo efectivo el tiempo necesario para desarrollar los cometidos asignados y cubrir en su totalidad la prestación de los servicios.

Artículo 19. *Tiempo de presencia.*

Se considera tiempo de presencia aquella parte de la jornada en la que el/la trabajador/a permanece a disposición de la empresa y no realiza un trabajo efectivo. Se consideran horas de presencia las siguientes:

Horas de espera a bordo del tren para el personal de acompañamiento: Se computarán cuatro horas de presencia en el servicio de acompañamiento en el tren Surexpreso 310-313 Irún-Oporto y v/v. Se computarán ocho horas de presencia en el servicio de acompañamiento en el tren Surexpreso 310-313 Irún-Lisboa y v/v.

Horas de espera a bordo del tren para el personal de restauración: Se computará una hora y media de presencia en los trenes diurnos 280-282 Irún-Vigo y v/v. 11530-11533 Irún-Barcelona y v/v. 410-413 Irún-Salamanca y v/v. Dos horas quince minutos de presencia en el tren 530-533 Barcelona-Salamanca y v/v. Y se computarán tres horas de presencia en el tren 620-623 Barcelona-Vigo-Coruña y v/v.

Horas de espera a bordo del tren para el personal de restauración en servicios nocturnos: Este artículo queda pendiente de negociación ya que actualmente «Serfirun, Sociedad Limitada», no dispone de ningún tren de restauración de servicio nocturno.

Horas de reserva: Se considerarán horas de reserva aquellas que se utilizan para cubrir incidencias o suplencias de otros trabajadores y se pagarán como horas de presencia. Cuando el trabajador llegue a realizar el servicio como consecuencia de una sustitución efectiva, en este caso se le computarán como trabajo efectivo, percibiendo el reservista sustituto, sólo en el caso de que la sustitución obedezca a inasistencia injustificada al trabajo del sustituido, el importe de 6.000 pesetas para compensación por los gastos de viaje que le hubieran correspondido a éste, a quien le será deducida esa suma del importe de sus retribuciones. Se entienden faltas injustificadas aquellas que no obedezcan a situaciones de imposibilidad material para realizar la prestación como los supuestos de I.T. o de las licencias que se acuerdan en el convenio como retribuidas, en que vendrá obligado el sustituido a notificar su imposibilidad de asistencia a la dirección de la empresa con la máxima celeridad posible.

Horas de viaje sin servicio: Se computarán como horas de presencia.

Horas de incidencia: Se considerarán horas de incidencia aquellas horas motivadas por retrasos (incidencias climatológicas, descarrillos, etc.), que afecten al desarrollo normal de la actividad y que alteren la jornada laboral. Estas horas se computarán como trabajo efectivo en el caso del personal de restauración y como horas de presencia en el caso del personal de acompañamiento.

Artículo 20. *Compensaciones de horas.*

Si la jornada de trabajo mensual realizada fuera superior a la ordinaria del mes, aquellas primeras horas que rebasen la jornada mensual tendrán la consideración de horas de presencia, hasta la cuantía que resulte del cómputo total de los viajes realizados.

Si las horas que rebasen la jornada mensual fueran superiores en número a las horas de presencia del mes, el exceso resultante tendrá la consideración de horas extraordinarias.

Artículo 21. *Vacaciones.*

Las vacaciones serán de treinta días naturales según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y se adjudicarán de la manera siguiente:

Los trabajadores podrán elegir el disfrute de las vacaciones en períodos de quince días o de un mes completo.

Cada año los trabajadores confeccionarán la distribución de los períodos vacacionales, los cuales serán firmados por la empresa y la representación sindical.

En cada período vacacional sólo cogerá vacaciones un único agente de no aumentar los servicios actuales. Si aumentasen los servicios actuales, el nuevo método de vacaciones estará supeditado según las modalidades de contrato que se realicen.

El calendario vacacional será entregado a la empresa antes del 31 de octubre de cada año.

Los períodos vacacionales podrán ser permutados entre los trabajadores/as previa petición por escrito.

Las vacaciones quedarán suspendidas en estos casos:

1. I.T. con hospitalización.—Quedarán suspendidas en caso de I.L.T. con hospitalización durante el mencionado período vacacional, estando sujeto una vez de recibir el alta a una nueva negociación entre la empresa y el/la trabajador/a los días de vacaciones pendientes durante el período de baja.

2. I.T. con accidente laboral y enfermedad.—Quedarán suspendidas en caso de I.L.T. por accidente laboral o enfermedad si justo antes del disfrute de las vacaciones el/la trabajador/a se encuentra de baja por alguno de estos conceptos, estando sujeto una vez de recibir el alta a una nueva negociación entre la empresa y el/la trabajador/a para encontrar la fecha más propicia para que el/la trabajador/a disfrute del período vacacional pendiente.

3. Si durante el período vacacional sucedieran determinadas circunstancias consideradas como permisos o licencias retribuidas, fallecimiento de parientes de hasta en segundo grado, nacimiento de hijos, maternidad, etc., se efectuará el incremento del período vacacional a tantos días como dicha licencia.

Si en cualquiera de estos casos no fuera posible el disfrute de los días pendientes de vacaciones durante el año en curso, la empresa dará la opción de disfrutarlos durante cualquiera de los tres primeros meses del año siguiente.

Las vacaciones se abonarán por importe de 127.559 pesetas, o la parte proporcional al tiempo de efectiva prestación de sus servicios para aquellos trabajadores que no los hubieran prestado durante un año natural completo.

Artículo 22. Licencias o permisos retribuidos.

Una vez presentada a la empresa el aviso y los motivos para cogerse un permiso, el trabajador/a podrá no ir a trabajar teniendo derecho a cobrar el salario base y los complementos salariales, sin que pueda haber discriminación por motivos de sexo, durante el tiempo y circunstancias que se señalan a continuación:

Quince días naturales (incluidos festivos), en caso de matrimonio.

Dos días en el caso de nacimiento de un hijo/a o por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (esposo/a, hijos/as, suegros/as, abuelos/as, nietos/as, hermanos/as, cuñados/as).

Cuando por ese motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días.

Un día por traslado de casa.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de voto en unas elecciones. Cuando coste en una norma legal o convencional un tiempo determinado para cumplir ese tipo de deberes, se aplicará lo que dicha norma disponga sobre la duración de la ausencia y su compensación económica.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, según lo establezca la Ley o el Convenio Colectivo.

El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Dieciséis semanas de baja maternal (ampliadas a dieciocho en el caso de parto múltiple), por el nacimiento de un hijo/a. Durante este tiempo la trabajadora recibirá las correspondientes prestaciones equivalentes al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente.

Una hora diaria de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses que podrá dividirse en dos partes. Por propia voluntad del trabajador/a se podrá sustituir este derecho por una reducción de media hora en la jornada con la misma finalidad. Para ejercer este derecho da igual que la lactancia sea natural o artificial. A este permiso tienen derecho tanto el padre como la madre.

Los permisos deben disfrutarse en la fecha en que se produzca el motivo, no pudiéndose trasladar a otra fecha, salvo que se pacte lo contrario.

El pago de estos permisos tiene que incluir la totalidad del salario real que venga recibiendo el trabajador/a, sin ninguna exclusión.

Artículo 23. Licencias o permisos no retribuidos.

Se acatará lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. Excedencia.

Se podrá solicitar, de forma voluntaria, a partir de un año de trabajo en la empresa y la duración será mínima de un año prorrogable a cinco años.

Si la excedencia demandada fuese de un año, la empresa reincorporará al trabajador excedente a su anterior puesto de trabajo si el/la trabajador/a solicitase su reincorporación por escrito y un mes antes de la conclusión de dicha excedencia, siempre y cuando, la plantilla de los trabajadores no hubiese sufrido disminución como consecuencia de posibles reestructuraciones de los servicios durante ese año. Una vez pasado este primer año el trabajador dispondrá sólo de un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Este derecho podrá ser ejercitado otra vez por el/la trabajador/a si han pasado cuatro años desde la última excedencia.

Artículo 25. Horas extraordinarias.

Obedecen a necesidades imprevistas, ausencias, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate. Se consideran específicamente las siguientes:

1. Para el personal que presta su servicio a bordo de los trenes.—La diferencia entre la jornada mensual efectuada por el agente, incluyendo retrasos e imprevistos, y la suma de la jornada real del mes más las horas de presencia.

2. Personal que presta sus servicios en instalaciones fijas y almacenes o bases de apoyo logístico y/o estaciones.—Las que excedan de la jornada a causa de retrasos en la circulación de trenes, modificación de servicios o situaciones análogas.

Artículo 26. Calendario laboral.

La empresa confeccionará para cada año en curso los calendarios laborales.

TÍTULO IV**Mejoras sociolaborales****Artículo 27. Garantías asistenciales.**

Se estará a lo que disponga el acuerdo entre las partes dentro de la Comisión Paritaria.

Artículo 28. Facilidades para circular en los trenes.

Se estará a lo que disponga el acuerdo entre RENFE y «Serfirun, Sociedad Limitada».

Artículo 29. Prevención de riesgos.

Este Convenio se somete a la normativa de la Ley sobre prevención de riesgos.

Artículo 30. Uniformidad.

La dotación anual del uniforme será la siguiente:

Dos camisas de manga corta.

Dos camisas de manga larga.

Dos pantalones.

Un par de zapatos.

Una chaqueta, un chaleco y una corbata, según necesidades.

Como compensación por los gastos que para la conservación del uniforme son de cuenta de cada trabajador, la empresa abonará durante los once meses de trabajo el importe de 15.000 pesetas (anualizado: $15.000 \times 11 = 165.000$ pesetas/año).

Artículo 31. Descuento en comidas y cenas.

El personal y sus familiares en primer grado disfrutarán en sus viajes privados de un descuento del 50 por 100 sobre tarifa de venta al público en los desayunos, comidas y cenas que realicen a bordo de los trenes con cafetería de «Serfirun, Sociedad Limitada».

TÍTULO V**Derechos sindicales****Artículo 32. Derechos y garantías de los Delegados de Personal.**

Se respetarán lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Para el ejercicio de sus labores el/la representante de los/as trabajadores/as dispondrá de aquellas horas sindicales precisas para realizar sus tareas y que dadas las características de «Serfirun, Sociedad Limitada», en número de trabajadores no deberán rebasar las quince horas mensuales.

En cualquier caso, el tiempo de licencia sindical retribuida no podrá ser superior, en cómputo anual, un tiempo de viajes superior a doscientos cincuenta horas/año.

TÍTULO VI**Conceptos e importes retributivos****Artículo 33. Retribuciones económicas.**

1. Categoría profesional de Auxiliar de servicio a bordo:

A) Retribuciones de carácter salarial:

a) Salario mensual.—Se percibirá once veces al año y su importe ascenderá a la suma de 112.559 pesetas, por la retribución correspondiente a la realización del trabajo mensual, de conformidad con la jornada ordinaria establecida y los servicios ferroviarios correspondientes a la misma previstos en los gráficos mensuales, sin inclusión ni de las horas de pre-

sencia ni de las horas extraordinarias (anualizado $112.559 \times 11 = 1.238.149$ pesetas).

b) Horas de presencia.—Se retribuirán mensualmente al importe bruto de 888 pesetas por hora de presencia.

c) Horas extraordinarias.—Se retribuirán mensualmente a razón de 1.455 pesetas cada una de las que se realizaran.

d) Pagas extraordinarias.—Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho al percibo de dos pagas extraordinarias, de verano que se devengará durante los seis primeros meses del año y se retribuirá junto a los haberes del mes de junio y de Navidad durante el segundo semestre y con retribución durante el mes de diciembre, por importe de 100.000 pesetas cada una de ellas (anualizado $100.000 \times 2 = 200.000$ pesetas).

e) Vacaciones.—Se devengarán anualmente y se retribuirán a razón de 127.559 pesetas.

f) Antigüedad.—Consistirá en el incremento de la retribución mensual, las pagas extraordinarias y vacaciones en cuantía de 1.560 pesetas por trienio.

B) Retribuciones no salariales:

a) Mantenimiento de uniformes.—Como compensación por los gastos que para la conservación del uniforme son de cuenta de cada trabajador, la empresa abonará durante los once meses de trabajo efectivo un plus extrasalarial por importe de 15.000 pesetas (anualizado: $15.000 \times 11 = 165.000$ pesetas año).

b) Dietas por gastos de viaje.—La empresa compensará parte de los gastos que el trabajador por ha de sufragar por el desempeño de su actividad en centro de trabajo móvil, como consecuencia de su realización a bordo del tren en marcha, que necesariamente implica un gasto extraordinario en concepto de desayuno, comida o cena fuera de su residencia familiar, en las cuantías que a continuación se establece:

Por los cinco primeros viajes mensuales: 6.000 pesetas por viaje. Con un mínimo garantizado de 30.000 pesetas/mes, salvo ausencias injustificadas del trabajador que originen la pérdida de la cuantía correspondiente a cada uno de los mismos, por satisfacción de su importe al reservista-sustituto, que efectivamente lo realiza.

A partir del sexto viaje, inclusive: 1.000 pesetas por viaje, a añadir a las 30.000 pesetas fijadas mensualmente para los cinco primeros viajes.

2. Operarios de almacén: Conceptos retributivos de carácter salarial:

a) Salario mensual.—Se percibirá once veces al año y su importe ascenderá a la suma de 96.647 pesetas por la retribución correspondiente a la realización del trabajo mensual, de conformidad con la jornada ordinaria establecida, y sin inclusión de las horas extraordinarias (anualizado: $96.647 \times 11 = 1.063.117$ pesetas).

b) Complemento de actividad.—Retribuye la prestación efectiva que se realiza por el trabajador durante la totalidad de las jornadas ordinarias de trabajo, y ascenderá a 28.075 pesetas, percibiéndose once veces al año (anualizado: $28.075 \times 11 = 308.825$ pesetas).

El devengo al trabajador de este complemento salarial estará vinculado a la asistencia completa a su puesto de trabajo durante todo el mes natural.

c) Complemento funcional.—Es la parte de la retribución que el trabajador recibirá por el grado de especialización requerida para el desarrollo eficaz de las funciones asignadas, y ascenderá a 28.701 pesetas, percibiéndose once veces al año (anualizado: $28.701 \times 11 = 315.711$ pesetas).

d) Horas extraordinarias.—Se retribuirán mensualmente a razón de 1.455 pesetas cada vez que se realicen.

e) Pagas extraordinarias.—Tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias: Paga de verano y paga de Navidad, por un importe de 125.348 pesetas cada una (anualizado: $125.348 \times 2 = 250.696$ pesetas).

f) Vacaciones.—Se devengarán anualmente y se retribuirá el mes de vacaciones a razón de 153.423 pesetas.

g) Antigüedad.—Se incrementará la retribución mensual, las pagas extraordinarias y las vacaciones en la cuantía de 1.560 pesetas por trienio.

3. Responsable de almacén y centro de trabajo:

Conceptos retributivos:

Salario base: 202.418 pesetas (once mensualidades).

Complemento de actividad: 22.617 pesetas (once mensualidades).

Complemento funcional: 27.757 pesetas (once mensualidades).

Antigüedad: 1.560 pesetas (por trienio).

Pagas extraordinarias: 230.175 pesetas (dos pagas).

Mes de vacaciones: 252.792 pesetas.

Artículo 34. Premio de antigüedad.

El complemento derivado del concepto de antigüedad se establecerá por trienios. La antigüedad en la empresa se computará desde el día 1 del mes inicio del semestre de la fecha efectiva del ingreso, por ejemplo:

Si se ingresa del 1 de enero al 30 de junio, la fecha de antigüedad será del 1 de enero.

Si se ingresa del 1 de julio al 31 de diciembre, la fecha de antigüedad será del 1 de julio.

El plus de antigüedad se pagará en cada una de las catorce pagas, incluidas vacaciones y extras de verano y Navidad, a razón de 1.560 pesetas por trienio.

Artículo 35. Mejora de la prestación por I.T.

Se complementará por parte de la empresa hasta el 100 por 100 de los abonos mensuales fijos en caso de I.L.T. desde el primer día y en el supuesto que fuese causada por accidente laboral.

Artículo 36. Pago del salario.

El pago del salario se realizará mensualmente mediante transferencia bancaria.

Artículo 37. Revisión salarial para el próximo Convenio.

En el Convenio Colectivo correspondiente al próximo año 2002, el incremento porcentual que se aplicará a la masa salarial, a partir de enero de 2002, será en principio el IPC (Incremento de Precios al Consumo), correspondiente al año 2001.

MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO

17823 ORDEN de 10 de septiembre de 2001 por la que se crea y regula un nuevo Fichero de Investigadores del Sistema Nacional de Salud con datos de carácter personal, gestionado por el Ministerio de Sanidad y Consumo.

La necesaria incorporación de Investigadores a los diferentes Centros del Sistema Nacional de Salud, justifican la creación de un nuevo fichero de datos de carácter personal, al amparo de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad y de la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica, específicamente en lo contemplado en el artículo 11.2.

En línea con lo anterior, el Ministerio de Sanidad y Consumo dentro del Programa de Recursos Humanos y Difusión de la Investigación, gestionado por la Subdirección General de Investigación Sanitaria del Instituto de Salud «Carlos III», convoca desde 1998 ayudas anuales para contratar Investigadores en los diferentes Centros del Sistema Nacional de Salud. Resulta obvio que la información de los Investigadores disponibles, con sus campos de actividad y los perfiles curriculares, desde el Instituto de Salud «Carlos III» a los Centros del Sistema Nacional de Salud demandantes de personal investigador, facilitaría la finalidad última de las convocatorias anteriormente citadas.

El Real Decreto 994/1999, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de Medidas de Seguridad de los Ficheros Automatizados que contengan Datos de Carácter Personal, permite disponer de un marco de referencia para que las Administraciones promuevan las adecuadas medidas de seguridad exigidas por la Ley.