

2370 *RESOLUCIÓN de 23 de enero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo sobre ampliación de determinados artículos del II Convenio colectivo de Rail Gourmet España, S. A.*

Visto el texto del Acuerdo sobre ampliación de determinados artículos del II Convenio Colectivo de la empresa Rail Gourmet España, S.A. (publicado en el BOE de 29.12.06) (Código de Convenio n.º 9014512) que fue suscrito con fecha 21 de diciembre de 2006 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 CCOO 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 Acuerdo 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, 23 de enero de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

AMPLIACIÓN DEL II CONVENIO COLECTIVO ENTRE RAIL GOURMET ESPAÑA, S.A. Y SUS TRABAJADORES

Artículo 13 bis. Tripulante Auxiliar.

Se incorpora dentro de la rúbrica de categorías profesionales, en el Área de Servicio a Bordo, una nueva categoría profesional dentro del Grupo Profesional IV, que se denominará «Tripulante Auxiliar».

Esta categoría profesional incluirá a aquellos trabajadores que, careciendo de experiencia y preparación específica para el sector, sean incorporados a la empresa para la realización de las funciones propias de tripulantes.

Esta figura se reserva exclusivamente para el personal de nueva contratación en la empresa, configurándose como instrumento favorecedor de una política de empleo.

La permanencia de trabajadores en esta categoría profesional no podrá en ningún caso superar el plazo de doce meses de alta en la empresa, transcurrido el cual accederán automáticamente a la categoría de «tripulante»/«tripulante lanzadera».

Los trabajadores incluidos en esta categoría recibirán en el transcurso del año de permanencia, dentro de la jornada de trabajo, una formación en torno a los elementos básicos para el conocimiento del sector y de su propia actividad.

El nivel retributivo de esta categoría profesional será de un 75% del salario base de tripulante. Todos los conceptos retributivos que lleven como referencia el salario base de su categoría se acomodarán a este porcentaje.

Se establece que no se podrán celebrar contratos a tiempo parcial para la categoría de «tripulante auxiliar» entre el 75,01 y el 99,99% de la jornada ordinaria. Sí se podrán celebrar contratos a tiempo parcial al 75% de jornada o para jornadas inferiores a esta.

Artículo 59 bis b. Fines de semana—Área de Servicio a Bordo (entre 66,1% y 99,9%).

Se determina que el personal a tiempo parcial con contratos celebrados por encima del 66,1% de la jornada completa e inferiores a la jornada completa (100% de la jornada) disfrutará de 7 fines de semana dentro del año natural o la parte proporcional al tiempo efectivo de trabajo durante dicho año natural.

Artículo 10 bis B. Conversión de contratos temporales en contratos indefinidos.

Con la finalidad de fomentar la contratación indefinida en la compañía, la empresa Rail Gourmet España, S.A. asume las obligaciones que a continuación se exponen:

A) Respecto del personal de los centros de trabajo actuales de Madrid, Sevilla y Málaga.

La compañía Rail Gourmet España, S.A. se obliga a transformar en contratos indefinidos, no más tarde del próximo 31 de diciembre de 2006, el número de contratos temporales que fueran necesarios hasta alcanzar un porcentaje de trabajadores fijos equivalente al 80% de la plantilla de

servicio de a bordo (respetando el peso de las distintas categorías profesionales dentro del área) y del 75% en el resto de departamentos sobre la plantilla existente a fecha 30 de noviembre. La determinación de los trabajadores cuyos contratos se convertirán en indefinidos antes de dicha fecha se llevará a cabo mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores, contemplándose como criterio básico la antigüedad o número total de días trabajados en la empresa aún con diferentes contratos, y reservando 4 puestos para personas que por circunstancias operativas en el momento de la firma del presente acuerdo se encuentren pendientes de volver a ser contratados, siempre que cumplan el requisito del número de días en alta y hayan trabajado en la empresa dentro de los últimos seis meses.

Asimismo, y una vez llevada a cabo la transformación de contratos temporales en indefinidos indicada en el párrafo anterior, se establece en adelante por parte de la compañía el compromiso de que el número de trabajadores con contrato indefinido no sea inferior al 75% de la plantilla. A los efectos de determinación de este porcentaje, se tendrá en cuenta para futuras conversiones la plantilla promedio del año anterior, tomando el número de días de alta total y dividiendo entre 365. Dentro del primer trimestre del año se deberá proceder a realizar las necesarias transformaciones o contrataciones indefinidas, a elección de la empresa, hasta llegar a ese porcentaje en caso de encontrarse por debajo siendo el primer año a considerar 2007 y la fecha a realizar transformaciones si hubieran de hacerse el primer trimestre de 2008 y así sucesivamente por años. La determinación de los trabajadores que deberán pasar a tener un contrato indefinido se realizará teniendo en cuenta que el 50% de los contratos a convertir lo serán por orden de antigüedad y el otro 50% en función de la valoración del desempeño que realice la compañía.

B) Respecto de los centros de trabajo de nueva creación.—Respecto de los centros de trabajo de nueva creación a partir del día de la fecha, la empresa se compromete a fomentar paulatinamente la contratación indefinida en los mismos, obligándose a la existencia de un porcentaje mínimo de trabajadores con contrato indefinido conforme a la siguiente escala:

Durante el 2.º año de vigencia del centro de trabajo, y dentro de los dos meses siguientes al cumplimiento del primer año desde la apertura del centro (esto es, entre el 12.º y 14.º meses desde la apertura del centro), se deberá proceder a la conversión en indefinidos de hasta un 40% del la plantilla promedio del año anterior, esto es, tomando el número de días en alta total de los trabajadores en el año anterior y dividiendo entre 365.

Durante el 3.º año de vigencia del centro de trabajo, y dentro de los dos meses siguientes al cumplimiento del segundo año desde la apertura del centro, se deberá proceder a la conversión en indefinidos de hasta un 60% de la plantilla promedio del año anterior, esto es, tomando el número de días en alta total de los trabajadores en el año anterior y dividiendo entre 365.

Durante el 4.º año de vigencia del centro de trabajo, y dentro del primer cuatrimestre, se deberá proceder a la conversión de contratos en indefinidos hasta llegar a un 75% de la plantilla promedio del año anterior calculándose de igual modo que en el punto anterior.

La determinación de los trabajadores que deberán pasar a tener un contrato indefinido se realizará mediante acuerdo con la representación de los trabajadores teniendo en cuenta que el 50% de los contratos a convertir lo serán por orden de antigüedad y el otro 50% en función de la valoración del desempeño que realice la compañía.

A efectos del cómputo de la plantilla promedio, tanto en el punto A) como en el B), no se tomarán en cuenta aquellas contrataciones celebradas con empresas de trabajo temporal, ni las que obedezcan a contratos de interinidad o sustitución por maternidad con la salvedad de los contratos celebrados para la cobertura de excedencias y sustitución de trabajadoras cuyo contrato esté suspendido por aplicación de la licencia debida a riesgo de embarazo.

Las conversiones en indefinido se realizarán de modo proporcional al peso que sobre la plantilla total tenga cada uno de los departamentos.

Artículo 39 bis. Bonus sobre beneficios 2008.

Se establece un bonus por beneficios, de carácter único, excepcional y no consolidable. El bonus se calculará sobre el EBIT de la empresa que se consiga en el ejercicio de 2008, excluyendo de este concepto impuestos y gastos excepcionales (ejemplo las indemnizaciones por despido).

Para la percepción del bonus el EBIT deberá ser de al menos un 6%. El bonus se calculará aplicando un 20% sobre el exceso de EBIT por encima del 6% y se distribuirá proporcionalmente entre toda la plantilla excluyendo dirección. Tendrán derecho a percibir el citado bonus los trabajadores que se encuentren de alta en la empresa a 30 de junio de 2009 y que hubiesen prestado servicios en 2008. El cálculo y abono de dicho bonus se realizará en junio de 2009 una vez aprobadas las cuentas anuales de la compañía. Para facilitar su pago este se realizará junto con la paga extra de verano. Este bonus no se tendrá en cuenta dentro de la negociación de los aspectos económicos del futuro convenio para el periodo a partir

de 2008, esto es, ni para modular subidas salariales generales, ni para fijar salarios.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES (AMPLIACIÓN)

Año 2006: Tablas Provisionales. Aplicado el IPC Previsto (2%)

ÁREA: SERVICIO A BORDO

Grupos	Categoría	*12 Salario Base	*2 Paga Extra	*1 Paga Otoño	*12 P. Transporte	*12 P. Manuten.
Grupo IV	Tripulante Auxiliar.	923,99	923,99	340,50	95,56	122,34
Concepto		Tripulante Auxiliar				
Hora nocturna		1,44				
Hora presencia		6,31				
Hora rebase		6,31				
Hora extra		11,77				
Plus trip. cafetería		4,45				
PMT		8,89				
PMD		70,07				
HTDL		10,88				
Plus de traslación		1,02				

2371

RESOLUCIÓN de 23 de enero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceites y harina de pescados y mariscos.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Sector de Conservas, Semi-conservas, Ahumados, Cocidos, Secados, Elaborados, Salazones, Aceites y Harina de Pescados y Mariscos (Código de Convenio n.º 9901315), que fue suscrito con fecha 6 de septiembre de 2006, de una parte por la Federación Española de Asociaciones de Industrias de Transformación y Comercializadores de Productos de la Pesca y de la Agricultura (FEICOPESCA) en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales UGT y CC.OO. en representación de los trabajadores del mismo, 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, 23 de enero de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE CONSERVAS, SEMI-CONSERVAS, AHUMADOS, COCIDOS, SECADOS, ELABORADOS, SALAZONES, ACEITE Y HARINA DE PESCADOS Y MARISCOS. AÑOS 2006, 2007, 2008, 2009 Y 2010

CAPÍTULO I

Extensión

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente convenio regula las relaciones de trabajo entre las empresas dedicadas a la manipulación, conservación, elaboración o preparación de productos semitransformados de pescados y mariscos, de éstos y otros componentes.

Por tanto, y a efectos aclaratorios, se consideran comprendidos en este ámbito todas las industrias que con cualquier sistema de manipulación del pescado o marisco sometan a éstos a la tarea de preparación previa a la conservación y entendiéndose como tal las conservas, semi-conservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos u otras.

Asimismo, quedarán comprendidas las actividades auxiliares, tales como talleres de fabricación de envases, talleres mecánicos, plantas de tratamiento de residuos, etc., siempre que constituyan dependencia y estén al servicio de la empresa, respetando las mejoras económicas que tengan establecidas.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El convenio incluye a la totalidad del personal ocupado por las citadas empresas, con exclusión del que se enumera en el artículo 2.1.a), del Estatuto de los Trabajadores.

Quedan excluidos los cargos de alta dirección y alto consejo en que concurren las características y circunstancias señaladas en el artículo 2.1.a), del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, el personal técnico o administrativo que cumpla funciones pertenecientes a cualquiera de las categorías profesionales que en este convenio quedan definidas y que con carácter temporal o sólo parcialmente asuman funciones propias de dirección, no quedará excluido de la protección que otorga a los encuadrados en la misma.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

Este convenio se aplicará en todo el territorio del Estado español.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente convenio tendrá vigencia a partir de su publicación en el Boletín Oficial del Estado y sus efectos económicos referidos a 1 de enero 2006.

La duración del convenio se estipula en cinco años, es decir, en el periodo comprendido entre el 1 de enero del año 2006 y el 31 de diciembre del año 2010.

Para denuncia del convenio y posible prórroga, se estará a lo dispuesto en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 5. *Iniciativa en el sistema y organización del trabajo.*

El sistema de trabajo que debe emplearse se deja a la iniciativa de la dirección de la empresa. Ello, no obstante, y cualquiera que fuere el sistema adoptado, las empresas darán cuenta al comité de empresa, en su caso, a los representantes elegidos por los trabajadores de todas aquellas aclaraciones que por los mismos les fueren razonadamente requeridas sobre este extremo.

Cualquiera que sea el sistema de control del tiempo o incentivo que se aplique deberá ajustarse a las reglas que se prevén en los artículos siguientes.

Actividad normal.—La actividad normal de trabajo es la desarrollada por el operario medio, que actúa bajo una dirección competente pero sin el estímulo de un sistema de remuneración al rendimiento y sin coacción alguna, esto es, la cantidad de trabajo prestado efectivamente por un obrero capacitado y ambientado al puesto de trabajo, desarrollando una actividad mínima normal equivalente a 4,800 kilómetros por hora andando, que ha sido determinado por un correcto cronometraje.

Actividad normal.—La actividad normal viene fijada por 100 unidades centesimales, 60 puntos bedaux o su equivalente en otros sistemas de medición que sean internacionalmente aceptados.

Actividad media.—Es actividad media la que corresponde a 120 unidades centesimales, 70 puntos bedaux o su equivalente.

Actividad óptima.—Se considera actividad óptima la que puede desarrollar un productor activo, adiestrado en el trabajo, que logra alcanzar con seguridad el nivel de calidad y precisión fijados para la tarea encomendada. Esta actividad está valorada en 133 unidades centesimales, 80 puntos bedaux o equivalente.

Actividad exigida.—La actividad exigida en el presente convenio es la de 100 unidades centesimales, 60 puntos bedaux o equivalente.

Funciones de la empresa en la organización del trabajo.—Se establece específicamente que la facultad de organización del trabajo corresponde exclusivamente a la dirección de la empresa y, en consecuencia, se señalan, entre otras, las siguientes funciones:

Exigencias de la actividad normal fijada en este convenio.