

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

16083 *Resolución de 25 de septiembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Cremonini Rail Ibérica, S.A.*

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la empresa Cremonini Rail Ibérica, S.A. (Código de Convenio nº 9014512) que fue suscrito, con fecha 30 de julio de 2009 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, en representación de los trabajadores afectados, 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, 25 de septiembre de 2009.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA LA EMPRESA CREMONINI RAIL IBÉRICA Y SUS TRABAJADORES/AS

Primera parte

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones Generales

Objeto: El presente convenio regulará las condiciones de trabajo entre la Empresa y los trabajadores/as vinculados a Cremonini Rail Ibérica, 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 Cremonini Rail Ibérica, S.A. (CRI) 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/as contratados por CRI 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 2 años extendiéndose la misma desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2010.

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

El Secretario/a 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/as.

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 CRI.

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/as.

CAPÍTULO TERCERO

Contratación

Artículo 10. *Periodo de Prueba.*

El periodo de prueba será de:

- A) 6 meses para los técnicos titulados y de 2 meses para los demás trabajadores/as.
- B) El periodo 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/a haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

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

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

1. Respecto del personal de los centros de trabajo actuales de Madrid, Sevilla y Málaga.—Se establece en adelante por parte de la compañía Cremonini Rail Ibérica, S.A. el compromiso de que el número de trabajadores/as 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/as 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.

2. 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/as con contrato indefinido conforme a la siguiente escala:

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

Durante el 3er 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/as en el año anterior y dividiendo entre 365.

Durante el 4º 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/as que deberán pasar a tener un contrato indefinido se realizará mediante acuerdo con la representación de los trabajadores/as 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 1) como en el 2), 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 11. *Contrato eventual por circunstancias de la producción.*

Para los trabajadores/as 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/as y tendrá una duración mínima de siete días hasta un máximo de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses.

De igual aplicación será el apartado anterior para los trabajadores/as que presten servicios en oficinas y en el Centro de trabajo de Málaga.

Para los trabajadores/as 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/as tendrá una duración máxima de seis meses dentro de un periodo de doce meses.

En el caso de 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 a diez días en cada centro de trabajo, a la representación legal de los trabajadores/as, que firmará el recibí, a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

CAPÍTULO CUARTO

Integración Funcional

Artículo 13. *Áreas funcionales.*

Los trabajadores/as 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/as 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, mantenimiento 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/a 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 Cremonini Rail Ibérica iberica 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/as 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/as con categoría «mandos intermedios» que, reportando al director/a 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/a Financiero.
- Jefe/a Desarrollo RR.HH.
- Jefe/a de Proyectos.
- Jefe/a Compras Alimentación.
- Jefe/a Compras Materiales.
- Coordinador/a Compras y Almacén.
- Jefe/a Producción.
- Jefe/a Base Madrid.
- Jefe/a Base Sevilla.
- Responsable Base Málaga.
- Coordinador/a Cafetería.
- Responsable de Mantenimiento y Servicios.
- Jefe/a PIC (Planificación, Información y Coordinación).
- Jefe/a Servicio a Bordo-AVE Larga Distancia.
- Jefe/a Servicio a Bordo-AVE-TALGO 200 y Lanzaderas.
- Responsable Programaciones.
- Jefe/a de Venta a Bordo.
- Jefe/a Administración de Personal & RR.LL.

Grupo Profesional II.

Criterios generales: Quedan encuadrados en este grupo los trabajadores/as 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/as 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/as 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/as 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/a de Cocina y Supervisor/a (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/a de Cocina: Es aquel trabajador/a designado por la Empresa que dependiendo del Jefe/a 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/a 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/a 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/a: Es aquel trabajador/a designado por la Empresa que dependiendo de su superior/a 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/a 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/as 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/a 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/a (de Base).
Grupo III	Conductor/a-Cargador.

Supervisor/a: Es aquel trabajador/a designado por la Empresa que dependiendo del Jefe/a 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/a-Cargador: Es aquel trabajador/a designado por la Empresa que dependiendo del Supervisor/a 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 CRI, 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/a Secretaria/o de Dirección, Planificador/a, Coordinador/a, Técnico (Gestión de Personal, Desarrollo RR.HH. y Prevención Riesgos Laborales), Oficial Administrativo/a, Ayudante (Programación y Control de Calidad).
Grupo III	Recepcionista/Telefonista y Auxiliar Administrativo/a.

Secretaria/o 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/a: Es aquel trabajador/a designado por la Empresa que dependiendo del Jefe/a 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/a: Es aquel trabajador/a designado por la Empresa que dependiendo del superior/a 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/a de Atención al Cliente):

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

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

Elabora presupuestos para trenes chárter, 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/a de Cafeterías):

Asiste a su superior/a 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 CRI 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/a de Venta a Bordo):

Asiste al jefe/a 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 CRI 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/a 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 trabajadores/as.

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°.

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/as 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/a: Es aquel trabajador/a designado por la Empresa que dependiendo de su inmediato superior/a 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/a 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/a jerárquico.

Gestiona los servicios de los laboratorios externos.

Transmite a su superior/a jerárquico la información necesaria para elaborar los informes mensuales.

Telefonista Recepcionista: Es aquel trabajador/a designado por la Empresa que dependiendo de su superior/a 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 enviado 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/a: Es aquel trabajador/a designado por la Empresa que dependiendo de su superior/a 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/a jerárquico.

Todas aquellas tareas que, dentro de su ámbito de competencia, le sean asignadas por su superior/a 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/a de Tripulación (JT).
Grupo III	Tripulante (T), y Tripulante Lanzadera (T-Lanz).
Grupo IV	Auxiliar Despacho Tripulaciones (ADT) y Auxiliar Sala AVE (AS).

Jefe/a 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/a de Tripulación haya superado satisfactoriamente las pruebas de instructor/a, 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 CRI opere.

Asimismo el Jefe/a 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 CRI.

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 CRI 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/a, 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 CRI 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 CRI.

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 CRI 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 CRI, 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 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/as 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/as 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/as 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 14. *Promoción Interna.*

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

La RLT tendrá acceso a los resultados de las pruebas de selección interna y podrá designar a uno de sus miembros para que esté presente con voz pero sin voto en todas aquellas pruebas que no sean de carácter individual. A tal efecto la Dirección de Cremonini comunicará a la RLT, 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 CRI.

CAPÍTULO QUINTO

Retribuciones

Artículo 15. *Conceptos Retributivos.*

La retribución de los trabajadores/as 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. Complemento Antigüedad Consolidada.
4. Paga de Otoño.
5. Complemento Ad Personam A.
6. Complemento Ad Personam B.
8. Complemento Ad Personam C.
9. Plus Tripulante Coordinador/a Comunicación (PTCC).
10. Complemento voluntario (Área Operaciones).
11. Plus Pto. Trabajo.
12. Complemento Voluntario.
13. Plus por Hijo/a con Discapacidad.

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/a/Formador/a.

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/a de Tripulación Suplente (PJTS).
11. Plus de Incertidumbre T/P (PITP).
12. Comisión de Venta a Bordo (CVB).
13. Festivos.
14. Gratificación Matrimonio.
15. Natalidad.
16. Plus Traslación (P. Tras).
17. Plus de Trabajo en Viaje de Pasivo (PTVP).
18. Plus puesto de trabajo no consolidable.

b.2) Conceptos extrasalariales.

1. Plus de Manutención.

Artículo 16. *Salario base.*

Es la parte de retribución de los trabajadores/as 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/as afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán 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/as en proporción al tiempo realmente trabajado, de manera que a los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo que hayan ingresado en CRI 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 cuarta 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 17 bis. *Gratificaciones Extraordinarias. Paga de Otoño.*

El antiguo Plus Programaciones, que compensaba la implantación de un nuevo sistema informático y la modificación del sistema de programaciones, y el antiguo Plus Convenio recogidos respectivamente en los artículos 34 bis. y 38 del anterior Convenio Colectivo se convierten en la tercera Paga Extraordinaria que pasa a denominarse Paga de Otoño en el caso de los siguientes colectivos: Área de Servicio a Bordo (Grupos profesionales II y III, Jefe/as de Tripulación, Tripulante y Tripulante Lanzadera), Área de Producción (Grupos profesionales II, III y IV), Área de Operaciones (Grupos profesionales II y III), Área de

Mantenimiento (Grupo III), Área de Administración (Departamento PIC: Grupo III), Área de Servicio a Bordo (Grupo IV).

Esta Paga de Otoño se percibirá en el mes de septiembre y será de devengo anual entre el 1 de octubre y el 30 de septiembre.

Dichas gratificaciones serán percibidas por los trabajadores/as en proporción tanto a su jornada de trabajo como al tiempo realmente trabajado, de manera que a los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo que hayan ingresado en CRI en el transcurso del año, o que cesen dentro del mismo, se les abonarán prorrateando su importe de acuerdo con el tiempo trabajado.

Artículo 18. *Jefe/a de Tripulación Suplente.*

Cuando a un trabajador que haya superado las pruebas para el puesto de Jefe/a de Tripulación Suplente se le asigne línea de trabajo como JT, aun cuando no haya consolidado todavía la categoría, se le abonará los conceptos salariales y extrasalariales correspondientes a la categoría que desempeña incluida la parte proporcional de las Pagas extras durante el tiempo que desempeñe este puesto, debiendo estar en cuanto a dicha consolidación de categoría a lo dispuesto en el artículo 23 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 19. *Complemento Personal de Antigüedad Consolidada.*

1. Con efectos del día 4 de junio de 1997, se suprimió y dejó sin efecto el complemento de antigüedad, para todos aquellos trabajadores/as del catering adscritos al centro de trabajo de Madrid que iniciaron su relación laboral desde 5 de junio de 1997. A los trabajadores/as 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.

2. El complemento de antigüedad que el personal actualmente en servicio en el área de Operaciones/Logística hubiera devengado, y estuviera ya percibiendo a la firma del presente Convenio Colectivo de empresa, se consolidará como una condición «ad personam» pasando a denominarse «complemento ad personam C». No será este complemento compensable ni absorbible, ni sufrirá revalorización alguna durante el resto de la relación laboral del trabajador. Se publicará al final del presente convenio un anexo con los importes de estos complementos sustituyendo el nombre del trabajador por un código numérico. Desaparece el anterior concepto de antigüedad para estos trabajadores/as.

Únicamente para el personal adscrito al área de administración que se encontrase en activo a la entrada en vigor del anterior convenio de empresa (1 de enero de 2005) percibirá un complemento personal de antigüedad por cada cuatro años de servicios, cuya cuantía será de 50 Euros para cada cuatrienio, con independencia de la categoría profesional que se tenga, y que se aplicará desde la firma del presente Convenio. Dichos cuatrienios se comenzarán a devengar desde el primero de enero del año en que se cumpla el cuatrienio. Los cuatrienios que se viniesen percibiendo sufrirán una revalorización automática por la que alcanzarán los 50€ por cuatrienio, con independencia del valor económico que hasta la fecha tuviesen.

Artículo 20. *Plus de Transporte.*

Los trabajadores/as 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 12 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 trabajadores/as 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. Percibirán la cantidad reflejada en las Tablas Salariales por turno de exceso en función al siguiente baremo:

Trabajadores/as a TP 33%: A partir del 8.º turno (incluido éste).

Trabajadores/as a TP al 50%: A partir del 12.º turno (incluido éste).

Trabajadores/as a TP al 66%: A partir del 16.º turno (incluido éste).

Trabajadores/as a TP al 75%: A partir del 18.º turno (incluido éste).

Trabajadores/as a TP al 85%: A partir del 20.º turno (incluido éste).

Para cualquier otra jornada a tiempo parcial distinta de las indicadas se calculará el turno a partir del cual se computa el exceso proporcionalmente a la misma.

Las cantidades previstas para este concepto serán revisadas 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 trabajadores/as que en su día fueron subrogados por CRI 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 trabajadores/as que en su día fueron subrogados por CRI 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 22 bis. *Complemento Ad Personam «C».*

Es aquel complemento devengado, única y exclusivamente, por el personal actualmente en servicio en el área de Operaciones/Logística que hubiera devengado el concepto de antigüedad, y lo estuviera ya percibiendo a la firma del presente Convenio Colectivo de empresa, se consolidará como una condición «ad personam» pasando a denominarse «complemento ad personam C». No será este complemento compensable ni absorbible, ni sufrirá revalorización alguna durante el resto de la relación laboral del trabajador. Se publicará al final del presente convenio un anexo con los importes de estos complementos sustituyendo el nombre del trabajador por un código numérico. Desaparece el anterior concepto de antigüedad para estos trabajadores/as.

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/a.

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio, en los supuestos que tuvieran puntualmente que realizar trabajos correspondientes a una categoría profesional superior/a a la que ostenten, percibirán un plus correspondiente a la diferencia retributiva correspondiente a la categoría superior/a en todos sus conceptos, a excepción de los conceptos estrictamente personales, como por ejemplo, «complemento de antigüedad consolidada», o los complementos «ad personam» recogidos en este Convenio Colectivo, y únicamente por el tiempo en que desempeñen dichas funciones de superior/a categoría.

En lo que se refiere a la consolidación de categoría por la realización de funciones de categoría superior/a se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores/as.

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:

Incremento valor hora nocturna = Salario Base x 25%: 4 x 40

Para el personal del AREA 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/as 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/as 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 trabajadores/as 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/as 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/a. / Formador/a.*

Los trabajadores/as que realicen funciones de Instructor/a, 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 las 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 trabajadores/as 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 trabajadores/as no tendrán derecho al consumo de las bebidas y alimentos pertenecientes a CRI, ni podrán transportar dichos productos para su consumición fuera del mismo. Asimismo, no tendrán derecho a consumición alguna, con cargo a CRI, 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 CRI 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 41,13 € brutos mensuales, para el año 2008. Para los trabajadores/as 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 disfrutarán del comedor de empresa, con cargo a la empresa.

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

Para los trabajadores/as 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, y respetándose en todo caso el descanso mínimo semanal previsto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores/as cuyo disfrute la empresa podrá acumular en periodos de hasta cuatro semanas. En tal caso, la empresa abonará a los trabajadores/as 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/as 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, si bien respetando el descanso mínimo semanal previsto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores/as cuyo disfrute la empresa podrá acumular en periodos de hasta cuatro semanas, 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. No obstante, no será de aplicación lo dispuesto en este párrafo, a los fines de semana anuales contemplados en los artículos 59 bis y 59 bis b.

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

La aplicación de lo previsto en el presente artículo se llevará a cabo respetándose, en todo caso, el descanso mínimo semanal previsto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores/as, pudiendo, eso sí, la compañía acumular el disfrute del citado descanso en periodos de hasta cuatro semanas, y todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9 del Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo.

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, opeaciones / logística y mantenimiento.

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

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

Para los trabajadores/as encuadrados en el área de servicio a bordo, se establece el pago de un plus merma de tripulación, en los siguientes supuestos:

Siempre y cuando la ocupación de los trenes regulares sea igual o superior al 50%, las tripulaciones se compondrán de cinco tripulantes y un tripulante de cafetería, en los trenes Ave-Larga Distancia; y para los Talgo cuando la ocupación de los trenes regulares sea igual o superior al 50%, las tripulaciones se compondrán de dos tripulantes y un tripulante de cafetería. En dichos supuestos, siempre que falte un tripulante o más, se abonará un plus por cada tripulante de menos a los demás tripulantes que compongan la tripulación, según se refleja en la tabla salarial anexa.

Cuando la ocupación de los trenes sea inferior al 50%, las tripulaciones podrán estar compuestas por cuatro tripulantes y un tripulante de cafetería en los trenes Ave-Larga Distancia, y por un tripulante y un tripulante de cafetería en los trenes Talgo sin que en este caso proceda al abono del plus citado en el párrafo anterior.

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.

A efectos de interpretación del párrafo «El mencionado Plus tampoco será abonado, cuando las situaciones anteriormente mencionadas tengan su origen en causas ajenas a la empresa»:

Sólo serán consideradas situaciones ajenas a la empresa, las causas de fuerza mayor y atentados terroristas que afectan gravemente a la movilidad de la ciudadanía y pueda repercutir en la asistencia de un menor número de trabajadores/as para la realización de servicios. En este caso no corresponderá el abono del Plus Merma de Tripulación (PMT).

No serán consideradas causas ajenas a la empresa y por tanto se procederá al abono del Plus Merma de Tripulación (PMT) cuando el día de la operación, al efectuarse el checking, aún habiendo turno de reserva y habiendo considerado la programación el número requerido de tripulantes, las ausencias fueran tan elevadas que los trenes salieran con un número inferior a lo previsto en el presente artículo en los casos en él citados.

Artículo 33 bis. *Plus de Trabajo en Viaje de Pasivo (PTVP).*

1) Cuando, en un tren en el que viaje una tripulación de pasivo, en la tripulación que va trabajando se produzca una merma de tripulación, y siempre que de conformidad con lo previsto en el art. 33 del Convenio Colectivo la composición de las tripulacion titular fuera a estar por debajo de lo previsto según la ocupación del citado tren, la empresa podrá solicitar a uno o varios de los miembros de la tripulación que viaja de pasivo para que complete la tripulación titular de ese tren.

2) La empresa solicitará en primer lugar voluntarios, pero de no haberlos podrá designar a uno o varios (según la necesidad) de los tripulantes que viajan de pasivo para completar la tripulación titular. En cualquier caso, ningún trabajador podrá ser obligado a

cambiar su viaje de pasivo a viaje en servicio cuando esto suponga la realización de más de 9 horas efectivas en ese turno de acuerdo con el artículo 45 bis del Convenio de la empresa o se modifique el horario programado para dicho turno, sin perjuicio de que el trabajador voluntariamente acceda a ello.

3) El trabajador/a que teniendo programado un viaje de pasivo finalmente en ese trayecto trabaje con objeto de completar una tripulación en los casos previstos en el punto 1) recibirá como compensación un Plus por Trabajo en Viaje de Pasivo (PTVP) cuyo importe será de 40,96 Euros para 2008 revisables conforme a lo estipulado en el artículo 39 del Convenio Colectivo de la empresa.

4) Las horas trabajadas en este supuesto se computarán como de trabajo efectivo y se tendrán en cuenta para el límite de horas mensuales (en lugar de horas de presencia como en el caso del viaje de pasivo) y se tendrán en cuenta igualmente para el cómputo de las horas extras.

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

Para los trabajadores/as encuadrados en el AREA 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/a de Tripulación Suplente (PJTS).*

Para los trabajadores/as encuadrados en el area de servicio a bordo. Los tripulantes, libremente designados por CRI que, excepcionalmente, realicen funciones propias de Jefe/a 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 area de servicio a bordo dentro de los grupos profesionales II y III contratado a Tiempo Parcial con jornada hasta el 79'99%, percibirá 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 art. 39 del presente Convenio.

Para jornadas equivalentes al 50% de la jornada ordinaria: 75.72 euros brutos/mes.

Para jornadas por encima del 50% y hasta el 79,99 %: 56.79 euros brutos/mes.

Para jornadas inferiores al 50% de la jornada ordinaria: 90.45 euros brutos/mes.

Estos importes son valores año 2008.

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/as.

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

Los trabajadores/as 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 de Traslación (P. Tras).*

Desde que el trabajador/a inicia una jornada en el centro de trabajo en su residencia hasta que finaliza el mismo centro, ya sea en distinta fecha o jornada, percibirá 1,10 € bruto (valor 2008) por cada hora transcurrida a partir de las 10ª hora natural (incluyendo el periodo de descanso fuera de base). Ejemplo: Tren 38/65 de 18:00 a 10:35 h, total 16:35 horas, en este caso, a cobrar 6,58 € brutos, a valor 2005.

Artículo 39. *Ajuste salarial.*

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

Incremento Salarial: Año 2009: 0,25 puntos. con cláusula de revisión al alza hasta el IPC Real correspondiente al año 2009.

Una vez revisados los salarios correspondientes a 2008, se aplicará como subida para 2009, un incremento de 0,25 puntos.

En caso de que el IPC real correspondiente a 2009 (entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre de 2009) fuese superior a la subida mencionada, se regularizarán al alza, todos los conceptos económicos, con excepción de los expresamente excluidos en el presente convenio, en el porcentaje que este, exceda de la subida de 0,25 puntos antes referenciada, con carácter retroactivo a 1 de enero de 2009, en este caso la empresa abonará los atrasos correspondientes en la nómina del mes de febrero de 2010.

Para el personal que según el artículo 17 bis perciba la Paga Extraordinaria de Otoño, todo el incremento salarial correspondiente a los conceptos fijos será calculado y acumulado en la paga de Otoño, pasando a formar parte integrante e insoluble de la misma. La revalorización que se produzca sobre los conceptos variables será calculada y acumulada en sus respectivos conceptos.

Incremento Salarial: Año 2010: 0,25 puntos, con cláusula de revisión al alza hasta el IPC Real correspondiente al año 2009.

Una vez revisados los salarios correspondientes a 2009, se aplicará como subida para 2010, un incremento de 0,25 puntos.

En caso de que el IPC real correspondiente a 2010 (entre el 31 de Diciembre de 2009 y 31 de Diciembre de 2010) fuese superior a la subida mencionada, se regularizarán al alza, todos los conceptos económicos en el porcentaje que este, exceda de la subida de 0,25 puntos antes referenciada, con carácter retroactivo a 1 de enero de 2010, en este caso la empresa abonará los atrasos correspondientes en la nómina del mes de febrero de 2011.

Para el personal que según el artículo 17 bis perciba la Paga Extraordinaria de Otoño, todo el incremento salarial correspondiente a los conceptos fijos será calculado y acumulado en la Paga de Otoño, pasando a formar parte integrante e insoluble de la misma. La revalorización que se produzca sobre los conceptos variables será calculada y acumulada en sus respectivos conceptos.

Todos los conceptos económicos incluidos en el preacuerdo serán actualizados conforme al presente artículo no siendo ninguno de los mismos conceptos compensables y absorbibles.

Para el personal de Logística (base Madrid, Sevilla y Málaga, categorías de conductor/a/ cargador y supervisor/a) en el año 2009 se incrementará la cuantía de la Paga de Navidad a la del salario base mensual y en 2010 se procederá del mismo modo con la Paga de Verano incrementando la misma hasta igualar al resto de pagas de salario base mensual.

CAPÍTULO SEXTO

Jornada, Horario y Calendario

Artículo 40. *Jornada y Horario.*

La jornada laboral para todos los trabajadores/as 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 ocho 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/as adscritos al área de servicio a bordo, se establecen los siguientes cálculos en periodo mensual:

A/ Personal a tiempo completo: Jornada.—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: Jornada.—Para el personal cuya jornada a tiempo parcial es equivalente al 50% de la jornada ordinaria.

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 Cremonini Cremonini Rail Ibérica, S.A. y la Representación Legal de los Trabajadores/as.

Artículo 40 bis. *Programaciones Personal Área de Servicio a Bordo.*

1. Días consecutivos de trabajo/Días de libranza:

Personal a Tiempo Completo: Se establece un máximo de 5 días de trabajo consecutivos con un mínimo de 2 días de libranza. No obstante lo anterior, la empresa podrá programar 10 días sueltos de libranza al año, precedidos cada uno de ellos de un máximo de tres días trabajados.

Personal a Tiempo Parcial con jornada igual o superior al 80 %: Se establece un máximo de 5 días de trabajo consecutivos con un mínimo de 2 días de libranza. No obstante lo anterior, la empresa podrá programar 10 días sueltos de libranza al año, precedidos cada uno de ellos de un máximo de tres días trabajados.

Personal a Tiempo Parcial con jornada hasta el 79,99 %: Se establece un máximo de 5 días de trabajo consecutivo con un mínimo de 2 días de libranza. No obstante lo anterior la empresa podrá programar mensualmente un máximo de 5 días libres sueltos, precedidos cada uno de ellos por un máximo de tres días trabajados.

Se establece un mínimo de 8 días libres al mes programados.

2. Libranzas de matrimonios o parejas de hecho: La empresa facilitará libranzas iguales a los matrimonios o parejas de hecho (previa acreditación de esta condición) que así lo soliciten con 2 meses al menos de antelación, siempre que ninguno de los miembros de la pareja esté disfrutando de una concreción horaria y que no se trate de una pareja en la que ambos miembros sean JT's consolidados o con línea asignada. La concesión de este beneficio se realizará bajo la condición de que si la pareja necesita hacer algún cambio en sus libranzas programadas, estos serán para ambos miembros de la pareja, se tratará de situaciones puntuales y serán previamente acordados con la empresa. No obstante, los trabajadores/as que después de concedido este beneficio deseen volver a una planificación normal de turnos podrán solicitarlo igualmente con 2 meses de antelación, pero no tendrán ya la posibilidad de volver a solicitar turnos de libranza similares dentro de ese año natural.

3. Libranzas Navidades: La empresa garantizará a los trabajadores/as de Servicio a Bordo, con antigüedad superior a 1 año, que al menos una vez cada dos años disfrutarán de uno de los siguientes periodos: 24 y 25 de diciembre, 31 de diciembre y 1 de enero, 5 y 6 de enero. Se dará prioridad en el disfrute del bloque del 5 y 6 de enero a los padres que lo soliciten al menos con 2 meses de antelación y que el año anterior no hayan disfrutado ninguno de los periodos indicados de Navidades.

Artículo 41. *Horas Efectivas.*

Tendrán la consideración de horas efectivas de trabajo las realizadas por los trabajadores/as 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 «Disponible».*

Únicamente para el área funcional de Servicio a Bordo, por día «Disponible» se entenderá aquel día de trabajo en el que la empresa, por necesidades del servicio, podrá destinar a un trabajador, bien a cubrir cualquier turno de trabajo como, excepcionalmente, a dejar a este libre de servicio en dicho día. Este turno no será de aplicación a los trabajadores/as cuya jornada sea igual o superior al 80%.

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

Se podrán publicar como máximo 10 días disponibles al mes, incluidas Reservas, para los trabajadores/as a tiempo parcial con jornada hasta el 79'99 %.

El personal a tiempo parcial con jornada igual o superior al 80% no tendrá en sus programaciones días «Disponibles».

Este turno no podrá ser publicado el primer día después de vacaciones.

Artículo 43 bis. *Descanso fuera de base.*

Queda fijado en un mínimo de 8 horas. En todos aquellos casos cuyo descanso sea inferior, se considerarán como horas de presencia en cómputo mensual como jornada continuada.

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.

Para todo el personal, ya sea a jornada completa o a tiempo parcial no excederán de 4 reservas al mes excepto para el personal con base en Puertollano, cuyo máximo será de 6 reservas al mes. Para futuras bases, con menos de 20 trabajadores/as, se negociará con el Comité de empresa la posibilidad de exceder el número de 4 Reservas por mes acordado.

Este turno no podrá ser publicado el primer día después de vacaciones.

Los trabajadores/as se comunicarán con CRI, 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/as contactarán con CRI, 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 45 bis. *Turnos de más de 9 horas.*

Los turnos no podrán rebasar el límite de 9 de horas de trabajo efectivo.

Se hará una ponderación mensual de turnos que tengan una duración superior a 9 horas incluyendo para ello tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia.

Los turnos de reservas con incidencias que cubran turnos que tengan una duración superior a 9 horas (incluyendo para ello tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia) se añadirán al histórico mensual para el cálculo del punto anterior y se ponderarán mensualmente para distribuir las cargas de trabajo.

Artículo 46. *Vacaciones y Festivos.*

Las vacaciones se disfrutarán en quincenas naturales (del 1 al 15 y del 16 al 30) con un periodo entre el 16 de Junio y el 15 de Septiembre. No obstante, para el personal del área de Administración, los periodos se pactarán con su superior/a jerárquico, no quedando, en ningún momento desasistido el área de competencia de cada respectivo departamento.

Con carácter general todos los trabajadores/as 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:

Los trabajadores/as, 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 temporal 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:

El período 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/as con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

46.3 Para el personal del área de administración, los períodos se pactarán con su superior/a 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 donde constará el nombre de chequeo de cada trabajador y los periodos asignados, todo ello sin menoscabo de posibles cambios por acuerdo entre trabajadores/as que se realicen con posterioridad. Los trabajadores/as de este área de Servicio a Bordo podrán proceder a realizar igualmente cambios de bloques de vacaciones de 7 u 8 días dentro de una quincena natural programada. Los periodos de vacaciones que se intercambien deberán ser iguales.

46.5 Ningún turno de trabajo podrá finalizar después de las 24:00 horas del día inmediatamente anterior al comienzo de las vacaciones. Es decir si las vacaciones comienzan por ejemplo un día 16 el turno del día 15 deberá finalizar antes de las 24:00 del día 15.

46.6 No se chequeará en vacaciones, por lo que después de las mismas se programará un tren o libre.

46.7 La empresa garantizará la elección de un periodo de vacaciones cuando por motivo de familias monoparentales con resolución judicial se tenga asignado el disfrute de fechas concretas de vacaciones de hijo/as menores a cargo menores de 16 años. Para hacer efectivo este derecho deberán comunicar su preferencia al Departamento de programaciones antes del 15 de octubre del año anterior para que pueda ser incluido en la programación anual de vacaciones.

46.8. El personal de las áreas de Producción, Operaciones/Logística y Mantenimiento podrá proceder a realizar igualmente cambios de bloques de vacaciones de 7 u 8 días dentro de una quincena natural programada. Los periodos de vacaciones que se intercambien deberán ser iguales. Los cambios habrán de hacerse necesariamente entre trabajadores/as con la misma jornada de trabajo y categoría profesional.

Artículo 47. *Licencias y Permisos Retribuidos.*

Los trabajadores/as, 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/as 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/a.

B) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijo/a, enfermedad grave, hospitalización 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.

Tres días en los casos en que, no concurriendo enfermedad grave, se proceda a la hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, y refiera a parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto de que por este hecho causante se necesite desplazamiento el permiso será de cuatro días, independientemente del área a la que se pertenezca, y solo en este supuesto.

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 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/a, 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 ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho, a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

H) Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo/a 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.

Se reconoce a las trabajadoras el derecho a sustituir el permiso contemplado en el párrafo anterior por una acumulación de horas en jornadas completas como permiso por lactancia, teniendo derecho a 14 jornadas completas continuadas, y estando dicho derecho únicamente condicionado a la reincorporación efectiva a la empresa tras el disfrute de este permiso por lactancia y a la comunicación de que se opta por esta posibilidad. Esta medida tiene carácter retroactivo a 1 de Enero de 2009.

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/a 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 hijo/as.
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/a 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 cuatro meses y no mayor a cinco años. En todo caso se entenderán improrrogables los periodos 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. El personal empleado en situación de excedencia solicitará su reingreso debiendo comunicar su intención fehacientemente a la Dirección de Recursos Humanos de CRI con una antelación mínima de un mes a la fecha de finalización de la excedencia. El incumplimiento de este requisito implicará la renuncia a la reincorporación.

3. Los trabajadores/as en situación de excedencia podrán ser siempre sustituidos por la empresa a través del contrato de interinidad.

4. Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

Cuando un nuevo sujeto causante, como pueda ser, por ejemplo, el nacimiento de un nuevo hijo/a mientras se disfruta de otra excedencia, diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

5. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior/a 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 art. 46 del vigente Estatuto de los Trabajadores/as.

CAPITULO 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/as y la Ley 11/85 de 2 de Agosto de Libertad Sindical.

Artículo 50. *Horas sindicales.*

La representación legal de los Trabajadores/as de Cremonini Rail Ibérica S.A. dispondrá, de acuerdo con lo establecido en el art. 68.e) del Estatuto de los Trabajadores/as, 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 Liberación entre la Empresa y las Secciones Sindicales.

3. El uso de horas sindicales deberá ser notificada 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/as 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/as.

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

A partir de 140 trabajadores/as 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/as.

Artículo 51. *Secciones Sindicales.*

Podrán constituirse Secciones Sindicales por aquellos trabajadores/as afiliados a los Sindicatos, 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 CRI 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 CRI reconociéndoles esta última el derecho a la negociación colectiva.

CAPITULO OCTAVO

Régimen Disciplinario

Artículo 52. *Definición.*

Los trabajadores/as 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 y plazos de prescripción.*

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

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves, a los 20 días, y las muy graves a los 60 días de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

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 superior 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 superior/as 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/a, 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/as 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 jefe/as 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 a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores/as, 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/as y en la empresa.

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

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/as.

CAPITULO 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/as, 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/as.

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 8 días libres al mes programados.

Artículo 59 bis. *Fines de Semana-Área de Servicio a Bordo.*

El personal a Tiempo completo disfrutará de 9 fines de semana de libranza dentro del año natural o la parte proporcional al tiempo de trabajo efectivo durante dicho año natural.

El personal a tiempo parcial con jornada igual o superior al 80% disfrutará de 9 fines de semana de libranza dentro del año natural o la parte proporcional al tiempo de trabajo efectivo durante dicho año natural.

El personal a Tiempo parcial con jornada entre el 66,1 % y el 79,99% disfrutará de 7 fines de semana de libranza dentro del año natural o la parte proporcional al tiempo de trabajo efectivo durante dicho año natural.

El personal a tiempo parcial con jornada igual o inferior al 66 % disfrutará de 5 fines de semana de libranza dentro del año natural o la parte proporcional al tiempo de trabajo efectivo durante dicho año natural.

Se procederá a la prepublicación de los fines de semana anuales durante el mes de noviembre del año anterior al de su disfrute. Esta prepublicación servirá de referencia como contador de los fines de semana, independientemente de los cambios realizados a posteriori entre trabajadores/as y, será indisponible para la empresa, que no podrá acudir a la vía del artículo 32 del presente Convenio Colectivo para su modificación.

Se publicará un fin de semana de libranza por mes como mínimo a los trabajadores/as con jornada igual o superior al 80% en aquellos meses que no tengan programadas vacaciones.

Artículo 60. Programaciones Área Servicio a Bordo.

Se entregarán las programaciones con dos meses de antelación, las cuales contendrán todos los turnos de trabajo y libranzas del mes inmediatamente posterior, además de las libranzas del mes siguiente a este (ej. el 28 de Septiembre se entregarán las programaciones completas del mes de octubre, como hasta la fecha y las libranzas para el mes Noviembre). No obstante se acuerdan las siguientes excepciones:

Para los meses en los que coincida la Semana Santa y la Feria de Abril, la Empresa podrá programar el 75 % de las libranzas del segundo mes.

Para la puesta en marcha de nuevas líneas y/o nuevas circulaciones, siempre que representen un incremento del 25% en relación con los trenes previamente programados, la Empresa podrá modificar un 25% de las libranzas ya anticipadas en la programación, del segundo mes, sin necesidad de aplicar el artículo 32 (Plus por Modificación de Descanso).

Artículo 60 bis. Cambios en la Programación.

La normativa de cambios de turno serán los siguientes:

1. Cambios ilimitados 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/as.

2. En el caso de trabajadores/as a tiempo parcial cuando el cambio afecte a un turno de trabajo que no sea de un día «Disponible» (D) se regirá por la misma normativa que a tiempo completo.

En el caso de los trabajadores/as a tiempo parcial cuando el cambio afecte a un día Disponible (D) se aplicará la siguiente regla:

3. Los cambios en los turnos R (Reserva) tendrán que ser realizados por bloques, es decir, los turnos RR ó RRR deberán ser cambiados de modo conjunto con objeto de no afectar las capacidades organizativas de la empresa. Cuando se trate de un solo turno R, en este caso la alteración del turno inmediatamente posterior a dicha R podrá ser modificado si se trata de cubrir una dormida que afectase a dicho turno R así como al siguiente turno, con conocimiento y autorización del trabajador/a, ejemplo:

R	T
40	17

En el caso de que sea Reserva / Libre o Reserva / Vacaciones el turno R no podrá afectar ni al día libre sin consentimiento del trabajador, ni al día de vacaciones.

En el caso de turnos RT se podrán realizar los cambios siempre que el trabajador/a que no tuviera asignada inicialmente la R tuviera programado al día siguiente de dicha R un turno T (Tren), de modo que una vez realizado el cambio no pueda quedar su turno

como RL (Reserva Libre) o RV (Reserva Vacaciones) con objeto de no limitar la capacidad organizativa y de respuesta flexible a nuestro cliente Renfe.

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

- a) Lunes hasta las 9:00 horas para cambios a partir de las 00:00 horas del miércoles.
- b) Miércoles hasta las 9:00 horas para cambios a partir de las 00:00 horas del viernes.
- c) Viernes hasta las 9:00 horas para cambios a partir de las 00:00 horas del lunes.

5. 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.

6. En ningún caso, ningún trabajador/a podrá exceder de siete días continuados de trabajo sin descanso.

7. En caso de fallecimiento o intervención quirúrgica de familiares en tercer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad que requiera hospitalización e internamiento, la empresa realizará un cambio en la programación del trabajador al objeto de poder atender dichas circunstancias de modo que el trabajador/a se compromete a cambio a trabajar el día libre que la empresa le indique de uno de sus bloques de dos días libres. La devolución se realizará en el mes siguiente y no será computada a efectos del límite de jornada.

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

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

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 CRI 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 euros.
2. En caso de Invalidez permanente: 18.030,36 euros.
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 2º de las Condiciones Generales de la Póliza suscrita entre CRI y la Compañía aseguradora correspondiente.

Para el personal adscrito al centro de trabajo de Sevilla:

30.050,61 euros 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.

Artículo 63. *Gratificación por Matrimonio.*

Únicamente para el personal que estuviese de alta a la fecha de entrada en vigor del anterior convenio de empresa (1 de enero de 2005) 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 anterior Convenio Colectivo se hubieran 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/as 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 euros, 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 estuviese de alta a la fecha de entrada en vigor del anterior convenio de empresa (1 de enero de 2005) y adscritos al centro de trabajo de Sevilla que hasta la entrada en vigor del anterior Convenio Colectivo se hubieran 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 estuviese de alta a la fecha de entrada en vigor del anterior convenio de empresa (1 de enero de 2005) 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 anterior Convenio Colectivo se hubieran 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 hijo/as 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/as con hijo/as 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 hijo/as 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 hijo/as.

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

Los trabajadores/as /as, que teniendo hijo/as 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 hijo/as 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/as de las Áreas Funcionales de Producción, Operaciones/ Logística y Mantenimiento de los diferentes centros de trabajo, la empresa proveerá la siguiente dotación de ropa de trabajo:

Unidades	Prenda	Duración mínima
Coordinadores/as		
1	Americana	2 años.
2	Pantalones	1 año.
1	Cinturon	2 años.
2	Camisa manga corta	1 año (verano).
2	Camisa manga larga	1 año (invierno).
1	Jersey	1 año.
2	Corbatas	1 año.
1	Abrigo	5 años.
1	Zapatos	1 año.
Supervisor/a		
2	Pantalones	1 año.
1	Cinturon	2 años.
2	Camisa manga corta	1 año (verano).
2	Camisa manga larga	1 año (invierno).
1	jersey	1 año.
1	Abrigo	5 años.
1	Zapatos	1 año.
Conductores/as-cargadores		
2	Pantalones trabajo	1 año.
4	Polo de trabajo	1 año.
1	jersey	1 año.
1	cazadora invierno	3 años.
1	Zapatos	1 año.
1	gorra visera	1 año.
2	guantes	1 año.

Las dotaciones de verano se entregarán en el mes de marzo y las de invierno en el mes de septiembre.

En materia de uniformidad e imagen para el Área de Servicio a Bordo, la empresa proveerá la siguiente dotación de ropa de trabajo:

Dotación inicial para personal de nueva incorporación:

Invierno/verano mujer:

Abrigo: 1.

Chaqueta: 1.

Chaleco: 2.

Pantalón: 1.
Falda: 1.
Camisa: 3.
Prenda de serv.: 2.
Zapatos: 1.
Blusas m/c: 3.
Pañuelo: 2.

Invierno/verano hombre:

Abrigo : 1.
Chaqueta: 1.
Chaleco: 2.
Pantalón: 2.
Camisa m/l: 3.
Chaleco de serv.: 2.
Zapatos: 1.
Camisa m/c: 3.
Corbata: 2.

Reposición anual para personal con contrato permanente:

Invierno mujer:

Abrigo: 1 cada 3 años.
Chaqueta: 1 cada 2 años.
Chaleco: 1.
Camisas: 2.
Pantalón o falda: 1.
Zapatos: 1.

Invierno hombre:

Abrigo: 1 cada 3 años.
Chaqueta: 1 cada 2 años.
Chaleco: 1.
Camisas m/l: 2.
Pantalón: 1.
Zapatos : 1.
Corbata: 1.

Esta reposición se realizará del 1 al 30 de septiembre cada año.

Verano mujer: Blusas m/c: 2.
Verano hombre: Camisas m/c: 2.

Esta reposición se hará del 1 al 31 de mayo de cada año.

Si puntualmente alguna prenda resulta deteriorada fuera de temporada de reposición, ésta se entregará al Departamento para su sustitución por otra nueva.

Las prendas de servicio y pañuelos se repondrán según necesidad, máximo 1 prenda por año.

Para el Área de Servicio a Bordo se abrirá una nueva negociación con la RLT sobre las dotaciones a entregar cuando AVE-Renfe implante un nuevo uniforme.

La empresa facilitará los Equipos de Protección Individual que se determinen en planificaciones de la Actividad Preventiva aplicables.

Artículo 67. *Reconocimientos Médicos.*

La empresa ofrecerá a todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo, la realización de un reconocimiento médico inicial voluntario al comienzo de su relación laboral en la empresa.

Además, se ofrecerá la realización de Reconocimientos Médicos Periódicos a los trabajadores/as ya incorporados, con la periodicidad que establezcan los especialistas de Medicina del Trabajo del Servicio de Prevención Ajeno contratado.

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

Artículo 68. *Incapacidad Temporal.*

Para todos los trabajadores/as regulados en el presente Convenio Colectivo, 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 los trabajadores/as adscritos a las Áreas funcionales de Operaciones / logística y Producción de los centros de trabajo de Madrid y Sevilla, 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 estuviese de alta a la fecha de entrada en vigor del anterior convenio de empresa (1 de enero de 2005) 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 las siguientes causas:

- a) Fallecimiento del cónyuge, hijo/as o padres.
- b) Asistencia médica e internamiento hospitalario del trabajador, de su cónyuge o de sus hijo/as.
- c) Obras en la vivienda primaria por siniestro o ruina inminente.
- d) Nacimiento de hijo/as, si se requiere internamiento hospitalario.
- e) 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 y permisos sin sueldo.*

1. 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.

2. Para todo el personal, se reconoce la posibilidad de disfrutar de un permiso no retribuido de 1 mes de duración. El disfrute de este permiso supondrá una suspensión de la relación laboral cuyos efectos serán la no obligación de prestar servicios para el trabajador y la de no abonar salario alguno ni cotizar para la empresa, existiendo reserva de puesto de trabajo. El permiso coincidirá con un mes natural. Para solicitar dicho permiso se deberá tener una antigüedad mínima de 2 años en la empresa. Este permiso se podrá disfrutar en cualquier mes del año con la excepción de los meses de marzo, abril y mayo. No podrá haber en total por mes más de 5 trabajadores/as en esta situación y de ellos no podrá haber más de un trabajador por mes en las áreas de Administración y Operaciones respectivamente. No obstante, la empresa podrá ampliar puntualmente el número de solicitudes aceptadas o abrir alguno de los meses excluidos para el disfrute de este permiso si las circunstancias productivas y operativas así lo permitiesen. Las solicitudes se atenderán por riguroso orden de llegada y deberán ser presentadas al menos con 3 meses de antelación y por escrito.

Artículo 71. *Jubilación anticipada.*

Únicamente para el personal que estuviese de alta a la fecha de entrada en vigor del anterior convenio de empresa (1 de enero de 2005) 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 estuviese de alta a la fecha de entrada en vigor del anterior convenio de empresa (1 de enero de 2005), 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 estuviese de alta a la fecha de entrada en vigor del anterior convenio de empresa (1 de enero de 2005) y adscritos al AREA 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 hijo/as, 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/a 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/as 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/a, en un plazo no superior a diez días en cada centro de trabajo, a la representación legal de los trabajadores/as (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/as un calendario en el que se deben establecer los siguientes datos:

Turno de trabajo en la empresa en los diferentes departamentos y centros de trabajo.
Los días festivos para cada centro de trabajo.

Para el personal del Área de Administración se reconoce la posibilidad de realizar el horario flexible, con la posibilidad de la entrada al centro de trabajo dentro del margen de una hora, debiendo ajustarse la hora de salida en función de dicha hora de entrada y del horario que se aplique en función de la época del año.

Una copia de dicho calendario se entregará a la representación legal de los trabajadores/as 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/as.

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/as afectados, requerirá del preceptivo consentimiento de los representantes legales de los trabajadores/as. A falta de acuerdo, las partes deberán acudir al procedimiento de arbitraje pactado en el presente Convenio Colectivo.

Para el personal de Logística, (Base Madrid Sevilla y Málaga, categorías de Conductor/a/ Cargador y Supervisor/a) la empresa podrá modificar 1 vez al mes a cada trabajador la hora de comienzo de un turno con un máximo de 2 horas arriba o abajo, sin más que comunicárselo al trabajador con 24 horas de antelación.

Artículo 76. *Indemnización por Jubilación.*

Únicamente para el personal que estuviese de alta a la fecha de entrada en vigor del anterior convenio de empresa (1 de enero de 2005) 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	Importe
65	Dos mensualidades.
64	Tres mensualidades.
63	Cuatro mensualidades.
62	Cinco mensualidades.
61	Seis mensualidades.
60	Siete mensualidades.

Cada cinco años de antigüedad al servicio de la empresa que excedan de los diez años, se incrementará el premio en una mensualidad 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 trabajadores/as 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 consaguinidad 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/as que gocen de derecho a excedencia podrán ser sustituidos por trabajadores/as con contratos de interinidad.

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

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 trabajadores/as 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°, 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 ° 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/as.*

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/as 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 pactada, 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/as, 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/as 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/as, y si no existe acuerdo resolverá la jurisdicción competente mediante procedimiento sumario y preferente.

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

A) Ningún representante legal de los trabajadores/as 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/as, 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/as, en los cambios de titular de su centro de trabajo, que cuente con menos de cincuenta trabajadores/as, 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/as 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/as, 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/as.

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/as 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/as.

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/as 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/as 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 corriente 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 por hijo/a con discapacidad.*

Los trabajadores/as, independientemente del área o centro de trabajo al que pertenezcan, tendrán derecho a percibir un «Plus por hijo/a con discapacidad» en la cuantía de 71,40 € mensuales por cada hijo/a discapacitado psíquico o físico, o invidente, que se percibirá con independencia de las percepciones mínimas fijadas y de cualquier otra ayuda que por el mismo concepto pudiera percibir. Este plus se incrementará anualmente en la misma cuantía que experimenten las tablas salariales del convenio.

Tendrán derecho al percibo del mismo, los trabajadores/as que tengan a su cargo hijo/as discapacitados psíquicos, físicos o invidentes, discapacitados para toda clase de trabajo, lo que tendrán que acreditar ante la empresa de forma fehaciente. El Plus se comenzará a percibir una vez recibida y contrastada la documentación acreditativa, con efectos retroactivo desde 1 de Enero de 2009.

Artículo 86. *Natalidad.*

Únicamente para el personal que estuviese de alta a la fecha de entrada en vigor del anterior convenio de empresa (1 de enero de 2005), 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/a o más en un mismo parto.

Artículo 87. *Movilidad geográfica.*

Para los casos de movilidad geográfica se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores/as.

A estos efectos los trabajadores/as del área de Servicio a Bordo quedarán adscritos a la base en la que comiencen y finalicen de modo habitual sus turnos de trabajo y que vendrá indicada en sus programaciones mensuales. Ningún trabajador asignado a una base podrá ser trasladado a una base en otra provincia si no es voluntariamente mediante acuerdo con la empresa o siguiendo el procedimiento establecido en el Estatuto de los

trabajadores/as para los casos de movilidad geográfica aún cuando el personal de ambas bases estuviese incluido en el mismo Código de Cuenta de Cotización.

Artículo 88. *Parejas de hecho.*

Se reconocen los mismos derechos que el Convenio otorga a los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, y previa justificación mediante certificación del correspondiente registro oficial de parejas de hecho acrediten esta condición.

Disposición adicional primera. *Medidas específicas en prevención del acoso sexual o por razón de sexo.*

Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora. Las situaciones de acoso sexual afectan a derechos y valores que gozan de la máxima protección en nuestro ordenamiento jurídico como el derecho a la igualdad entendida en este caso como no discriminación por razón de sexo (art.14 CE) o el derecho a la intimidad (art. 18.1 CE) ambos en conexión con los derechos a la dignidad (art.10 CE) e integridad de la persona también reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores/as.

La Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores/as, a través de la Comisión de Igualdad, manifiestan su rotundo rechazo a cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual (acoso sexual o acoso por razón de sexo), comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas. En Cremonini Rail Ibérica estamos comprometidos en ofrecer un entorno de trabajo en el que todos nuestros trabajadores/as sean tratados con el respeto y la consideración que su dignidad como personas merece. La empresa y todos los trabajadores/as de la misma tienen la obligación y la responsabilidad de contribuir a la construcción de un ambiente de trabajo en el que resulten inaceptables e indeseables las situaciones de acoso.

Con la finalidad de conseguir el objetivo antedicho, la Dirección de la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores/as han procedido a suscribir el presente,

Protocolo frente al acoso sexual en el trabajo

Definiciones:

Acoso sexual.–El concepto de acoso sexual viene contemplado en la Directiva comunitaria 2002/73/CE de septiembre de 2002 y ha sido recogido por nuestro ordenamiento:

«Se entiende por acoso sexual, cualquier comportamiento verbal, o físico, no deseado, de naturaleza sexual, desarrollado en el ámbito de la empresa por quien pertenece a la misma, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante, hostil u ofensivo».

A título de ejemplo y sin ánimo de ser limitativos o exhaustivos, se considerarán conductas constitutivas de acoso sexual:

Observaciones sugerentes, piropos no deseados, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador.

El uso o envío de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito, llamadas telefónicas, cartas, SMS, mensajes de correo electrónico de contenido igualmente ofensivo y/o explícitamente sexual siempre que sea de modo no consentido por quien lo recibe.

El contacto físico deliberado y no deseado ni solicitado, y un acercamiento físico excesivo o innecesario.

Invitaciones persistentes a participar en actividades sociales lúdicas, aún cuando la persona haya dejado claro que resultan no deseadas o inoportunas.

Invitaciones impúdicas o comprometedoras o solicitud de favores sexuales, cuando de la aceptación o rechazo de las mismas dependan por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, decisiones sobre las condiciones de empleo, la estabilidad en el mismo o la carrera y promoción profesional.

Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación, o la humillación del trabajador por razón de su condición sexual.

Acoso por razón de sexo.—Se entiende por acoso por razón de sexo «cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, desarrollado en el ámbito de la empresa o por quien pertenece a la misma, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante, hostil u ofensivo, así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca a una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso por su parte, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre hombres y mujeres».

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Protocolo de actuación en caso de acoso sexual

La dirección de la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores/as acuerdan como premisas básicas del procedimiento a seguir en caso de acoso sexual que éste ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

Cuando una persona detecte conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo, o estime sufrir en su propia persona algún comportamiento de tal naturaleza, debe hacer frente a las mismas, para lo cual cuenta en el seno de la empresa con las siguientes vías:

- A) Procedimiento denominado «Preliminar».
- B) Procedimiento denominado «Formal».

A continuación se exponen los trámites de uno y otro procedimientos que podrán ser llevados a cabo uno a continuación del otro o, por el contrario, acudir directamente al procedimiento denominado «Formal».

Procedimiento preliminar

Cuando una persona detecte o sufra algún comportamiento no deseado, deberá:

1. Poner en conocimiento de la persona acosadora que no considera correcta su conducta y no quiere que se repita este comportamiento en ninguna ocasión. Debe decir claramente «no» y preferiblemente delante de testigos (de la Dirección, la RLT o de entre sus propios compañeros) que el mismo haya elegido.

En este sentido se recomienda que el trabajador se haga valer con firmeza. No debe decir «quizás» cuando quiera decir «no». No debe tolerar situaciones que sean ofensivas para él o para otros trabajadores/as, ni moverse en situaciones ambiguas que animen al acosador a continuar en su conducta.

2. Si la víctima encuentra difícil o violento dirigirse al presunto acosador de modo directo, la comunicación la podrá realizar por escrito mediante un documento en el que exija el fin de la situación no deseada, haciendo entrega del mismo a través de un miembro de la RLT designado por la presunta víctima o a través de una persona de su confianza.

3. La Comisión de Igualdad podrá ser requerida por el supuesto acosado o por el presunto acosador, a través de cualquiera de sus miembros para mediar en el caso. La Comisión designará en tal caso a uno de sus miembros para que se entreviste con la víctima, el acosador, o con ambas partes con objeto de proponer y facilitar un acuerdo informal para que cese la situación de acoso.

La Comisión de Igualdad deberá actuar en todo momento con absoluta confidencialidad, respetando en todo caso la intimidad y dignidad de las personas afectadas.

Si la víctima no está satisfecha con el acuerdo o medidas propuestas rechazando expresamente el mismo, o el agresor no cumple con el acuerdo alcanzado y, siempre que el comportamiento indeseado volviera a repetirse, podrá presentar una denuncia ante la Dirección de Recursos Humanos.

Procedimiento formal

1) Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno, que se iniciará con la denuncia del acoso sexual ante la Dirección de Recursos Humanos de la empresa.

En caso de que la Dirección de Recursos Humanos estuviese directamente implicada en una situación de este tipo, la denuncia se presentará ante la Dirección General de la empresa.

2) La denuncia se presentará ante la Dirección de Recursos Humanos directamente por la persona afectada, o también a través de su representación sindical, e igualmente podrá ser presentada por terceras personas que tengan conocimiento de la situación de acoso que se esté produciendo y deberá ser efectuada necesariamente por escrito.

La denuncia deberá contener del modo más exhaustivo posible una relación detallada de los hechos e incidentes de los que haya sido objeto la presunta víctima.

3) La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de actuaciones por parte de la Dirección de Recursos Humanos, especialmente encaminadas a averiguar los hechos e impedir del modo más rápido y eficaz posible la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas cautelares oportunas al efecto. Se pondrá en conocimiento de la Comisión de Igualdad la situación de acoso sin mención de los nombres de los involucrados, a los que se asignará una denominación alfa-numérica, designándose por acuerdo de la Comisión de Igualdad un miembro de la misma para que colabore con la Dirección de Recursos Humanos en las actuaciones a llevar a cabo, el cual se designará de la RLT. El miembro designado no podrá haber tenido ninguna relación de ascendencia o dependencia de ninguna de las partes en la medida de lo posible. En caso de que algún miembro de la Comisión de Igualdad estuviese involucrado será suspendido cautelarmente hasta la resolución de la denuncia.

4) Se dará traslado de la denuncia formulada al presunto acosador, que gozará en todo momento del derecho a la presunción de inocencia, y tanto él como la víctima podrán estar asesorados en todo momento por un miembro de la RLT o por una persona de su confianza.

5) En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia escrita a todos los intervinientes, y practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos. Durante esta fase de actuaciones, que deberá estar sustanciada en un plazo máximo de diez días desde la denuncia, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Mientras se solventa el problema se intentará facilitar a la posible víctima el desarrollo de sus actividades de acuerdo con la situación, estudiando posibles cambios de puestos de trabajo u horarios para que no coincidan el presunto acosador y la posible víctima.

6) En plazo máximo de 15 días desde la denuncia, la Dirección de Recursos Humanos junto con el miembro de la Comisión de igualdad designado elaborarán un informe de conclusiones en el que se constatará la existencia o no de acoso sexual, con indicación de todas las circunstancias agravantes o atenuantes que se encuentren, así como la existencia o no de mala fe en la denuncia.

7) Corresponde exclusivamente a la Dirección de la empresa el incoar la correspondiente actuación disciplinaria.

Si se constata en el informe de conclusiones la existencia acoso sexual y se procediera a la incoación de un expediente sancionador, y un miembro del Comité de Empresa o un trabajador afiliado a un sindicato estuviese involucrado en la comisión de estos hechos, se dará traslado del informe de conclusiones al Comité de empresa conforme a los establecido en la LO de Libertad Sindical y el Estatuto de los Trabajadores/as.

La constatación de la existencia de acoso laboral en el caso denunciado podrá dar lugar, entre otras medidas, y siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción por falta muy grave, para lo cual se establece que la existencia de cualquiera de las conductas arriba descritas (acoso sexual, por razón de sexo) sea considerado como falta muy grave y sean expresamente incluidos en el régimen sancionador del Convenio Colectivo en vigor.

8) La constatación de la existencia de mala fe en la denuncia presentada así como las denuncias falsas, darán lugar igualmente a la correspondiente medida disciplinaria por parte de la empresa quedando tipificadas ambas situaciones como falta muy grave.

9) En caso de no constatarse la existencia de acoso, siempre que no concorra mala fe en la denuncia, el denunciante no podrá ser objeto de ningún tipo de represalias, ni podrá verse afectado en ninguna de sus condiciones de trabajo. De existir dichas represalias, la empresa podrá iniciar el procedimiento disciplinario correspondiente frente al/los responsable/s de las mismas

10) Durante todas las actuaciones que se efectúen, así como en las comunicaciones que se realicen referentes al caso, no constarán los nombres de las personas involucradas, siendo sustituidas por un código alfa-numérico.

11) Anualmente se elaborará por parte de la Comisión de Igualdad un informe con el número de casos de acoso laboral que tengan lugar en la Empresa, no revelando datos de las personas afectadas, con el propósito de abordar mejoras del presente protocolo y de las campañas de sensibilización.

12) La empresa se compromete a integrar en la formación inicial el presente protocolo, a difundirlo y a realizar campañas periódicas de sensibilización para toda la plantilla con objeto de prevenir el acoso laboral en la empresa. Igualmente se compromete a incluir en futuras negociaciones el conocimiento y cumplimiento en las condiciones de subcontratación con otras empresas cuyo personal deba prestar servicio en nuestras instalaciones.

Disposición adicional segunda. *Medidas de protección contra la violencia de género.*

Se entenderá por víctima de violencia de género a los efectos previstos en este Convenio la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género. La Empresa se comprometerá a utilizar todos los medios precisos para garantizar la confidencialidad absoluta de los datos y medidas adoptadas para la protección de las víctimas.

Con independencia de lo establecido en la citada Ley Orgánica, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, las víctimas de violencia de género, tendrán derecho a acogerse a las medidas que a continuación se indican en cuanto a jornada, movilidad y situación laboral.

Todas las siguientes solicitudes tendrán prioridad absoluta y deberán ser resueltas en el plazo más breve posible intentando que sea dentro de las primeras 48 horas desde que se presenten.

1) En lo relativo a jornada, podrán acogerse, previa comunicación a su jefatura, a una reducción de su jornada de trabajo de al menos un octavo y un máximo de la mitad de la misma, con disminución proporcional del salario, o a la reordenación del horario o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Empresa siempre que existan posibilidades en el momento de la solicitud, permitiendo compatibilizar este derecho y las condiciones del puesto de trabajo. La reordenación del tiempo de trabajo deberá ser aprobada por la dirección de la empresa.

2) En lo relativo a ausencias o faltas de puntualidad al puesto de trabajo, motivadas por la situación física o psicológica de la violencia de género, se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud según

proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias deban ser comunicadas a la empresa por el/la trabajador/a a la mayor brevedad posible.

3) En lo relativo a movilidad, si solicitara movilidad geográfica temporal por causa de violencia de género tendrá un derecho preferente absoluto en relación al resto de preferencias establecidas en nuestra normativa y el traslado tendrá la consideración de movilidad geográfica temporal solicitada a instancias de la trabajadora, teniendo derecho a ocupar dicha vacante mientras la víctima así lo precise, decayendo no obstante el derecho a reserva en el puesto de origen a los 12 meses de la incorporación a la vacante. Pasado ese plazo la trabajadora deberá ejercer la opción entre un puesto u otro. Si no existiese vacante en el momento de la solicitud, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes que se puedan producir con posterioridad.

4 En lo relativo a excedencia, los trabajadores tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de permanencia en la Empresa. Esta excedencia de carácter especial deberá ser solicitada a la empresa por escrito y con una antelación mínima de 15 días. Podrá solicitarse por un periodo de dos meses que será prorrogable por otros 2 meses y por una sola vez. La solicitud de la prórroga deberá efectuarse igualmente por escrito y también con 15 días de antelación, requisitos igualmente necesarios para la reincorporación. Durante el periodo en que el trabajador se halle en esta excedencia especial conservará el derecho a reserva de puesto de trabajo.

5) En lo relativo a suspensión de contrato, la víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo, podrá acogerse a este derecho por el período y plazos recogidos en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, incluyendo entre las posibilidades que se le ofrecen al amparo de esta Ley el que en el momento de ejercitar la posibilidad de suspensión del contrato de trabajo por ser víctima de violencia de género pase a encontrarse en situación legal de desempleo pudiendo en tal caso acceder a las prestaciones por desempleo que ofrece la Seguridad Social.

La situación de violencia que da lugar al reconocimiento de estos derechos, se acreditará con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, hasta tanto se dicte la orden de protección, el informe del ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que el demandante es víctima de violencia de género.

Disposición adicional tercera. *Comisión de Igualdad*

Primero. La constitución de una Comisión Mixta para la igualdad de oportunidades y no discriminación con el fin de avanzar en la igualdad efectiva de mujeres y hombres, aplicar e interpretar correctamente la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Dicha Comisión, que será paritaria, estará integrada por 3 componentes, de la representación de la empresa e igual número por la representación de los trabajadores y tendrá carácter interdisciplinar.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión se dotará de un Reglamento interno de funcionamiento.

Con carácter general se ocupará de implantar, evaluar, hacer seguimiento y promocionar las medidas acordadas en la Comisión, velando para que tanto mujeres como hombres gocen de igualdad de oportunidades y no discriminación en cuanto a empleo, formación, promoción, condiciones laborales, protección a la maternidad, conciliación de la vida personal, laboral y familiar, comprometiéndose a seguir trabajando en este camino conforme a la Ley.

La Comisión se reunirá, como mínimo, una vez al mes hasta conseguir elaborar el Plan de Igualdad, señalándose posteriormente la periodicidad de estas reuniones.

Segundo. Establecer un Plan de trabajo con el fin de alcanzar los objetivos marcados en la LO 3/2007 de 22 de marzo que aborde entre otros los siguientes propósitos:

a. Elaborar, en un plazo máximo de 5 meses desde la Firma del Acuerdo un diagnóstico de situación respecto a la igualdad en materia de contratación, clasificación profesional,

formación, promoción, conciliación de la vida familiar, personal y laboral, protocolo prevención del acoso (moral, sexual, psicológico), medidas en contra de la violencia de género. Para la realización de dicho diagnóstico y con objeto de ambas partes elaboraran un cuestionario.

b. Diseño del plan de igualdad, conforme a la Ley 312.007.

c. Promoción del Principio de Igualdad y no discriminación, realizando el seguimiento de la aplicación de las medidas de acción positiva legales que se establezcan en la Comisión de Igualdad.

Disposición adicional cuarta. *Concreciones horarias*

Los Acuerdos que se alcancen entre Cremonini Rail Ibérica y la Representación Legal de los Trabajadores/as en materia de «Concreciones Horarias» tendrán la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo.

Disposición adicional quinta. *Complementos «ad personam C».*

De conformidad con lo dispuesto en el art. 19.2 del presente convenio colectivo, el complemento de antigüedad para el personal de Operaciones/Logística pasa a convertirse en el «complemento ad personam C» quedando sujeto a lo previsto en dicho artículo.

Los importes anuales de este complemento son los siguientes:

1	303,94
2	252,98
3	320,04
4	320,46
5	367,5
6	311,64
7	313,6
8	320,04
9	590,38
10	570,64
11	566,72
12	590,38
13	590,38
14	590,38
15	590,38

Cada número representa a un trabajador, habiéndose firmado previamente con la RLT el cuadro donde figuran identificados los trabajadores/as a los que corresponde cada número e importe, con indicación de su categoría profesional y centro de trabajo.

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

Tablas Definitivas 2008 (incrementadas en el 0,4%)

Área Producción

Grupos	Categoría	*12 Salario Base	*2 Paga Extra	*1 Paga Otoño	*12 P. Transporte	*12 P. Pto Tº	*12 P. Manutención
Grupo I	Jefe Producción						
	Jefe Proyectos						
Grupo II	2.º Jefe Cocina	1209,45	1001,91	381,70	124,63	547,52	0
	Sup. Montaje	1099,94	892,41	381,70	124,63	0,00	41,13
Grupo III	Cocinero	1118,90	911,37	381,70	124,63	0,00	41,13
Grupo IV	Ayudante Cocina	1058,44	850,91	381,70	124,63	0,00	41,13
	Ayudante Bebidas	1043,40	835,86	381,70	124,63	0,00	41,13
	Ayudante Almacén	1099,93	892,40	381,70	124,63	244,37	0
	Ayudante Almacén (Mozo)	1043,40	835,86	381,70	124,63	0	0

Área Operaciones y Logística

Grupos	Categoría	*12 Salario Base	*1 Extra verano	*1 Extra Navidad	*1 Paga Otoño	*12 P. Transporte	*12 P. Pto Tº	*12 P. Manutención
Grupo I	Jefe Base Mad	0	0		0	0	0	0
	Jefe Base SVQ	0	0		0	0	0	0
	Jefe PIC	0	0		0	0	0	0
	Resp. Bebidas	0	0		0	0	0	0
	Jefe Compras	0	0		0	0	0	0
	Jefe Compras	0	0		0	0	0	0
	Resp. Base AGP	0	0		0	0	0	0
	Resp. Almacén	0	0		0	0	0	0
Grupo II	Sup. Base Madrid y AGP	1099,94	892,41	1099,94	381,70	124,63	0,00	41,13
	Sup. Bebidas	1099,94	892,41		381,70	124,63	0,00	41,13
Grupo III	Conductor Cargador Mad y AGP	1078,73	871,20	1078,73	381,70	124,63	0,00	41,13

Grupos	Categoría	*12 Salario Base	*2 Paga Extra	*1 Extra Navidad	*1 Paga Otoño	*12 P. Transporte	*12 P. Pto Tº	*12 P. Manutención
Grupo III	Conductor Cargador SVQ (*)	1108,17	900,64	1108,17	381,70	107,08	0	0
Grupo II	Super. Base SVQ (*)	1169,05	961,51	1169,05	381,70	107,08	0	0

Área Mantenimiento

Grupos	Categoría	*12 Salario Base	*2 Paga Extra	*1 Paga Otoño	*12 P. Transporte	*12 P. Pato Tº	*12 P. Manutención
Grupo I	Jefe Mantenimiento						
Grupo II	Técnico mantenimiento	1077,76	870,22	381,70	124,63	0	0
Grupo III	Esp. Mnto y Servicios	1113,06	905,53	381,70	124,63	0	0

Área Administración

Grupos	Categoría	*12 Salario Base	*2 Paga Extra	*1 Paga Otoño	*12 P. Transporte	*12 P. Pto Tº	*12 P. Manutención
Grupo I	Subdir. Financiero.	0	0	0	0	0	0
	Jefe Desarrollo RR.HH.	0	0	0	0	0	0
	Jefe Ad. Pesonal y RR.LL.	0	0	0	0	0	0
	Jefe Programación	0	0	0	0	0	0
Grupo II	Secretario/a dirección.	1111,30	903,77	381,70	106,50	0	0
	Planificador.	1244,66	1037,13	381,70	124,63	0	0
	Coordinador PIC.	1172,17	964,65	381,70	124,63	0	0
	Coord. Cafetería.	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0
	Coord. Venta a Bordo.	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0
	Técnico.	914,56	914,56	381,70	100,87	0	0
	Oficial Admvo.	869,44	869,44	381,70	106,50	0	0
	Ayte. Programación	0	0,00	0	0,00	0	0
Grupo III	Recepcionista/Telefonista.	1087,89	880,35	381,70	106,50	0	0
	Aux. Admvo PIC.	1071,01	863,47	381,70	124,63	0	0
	Auxiliar Admvo	929,17	721,64	381,70	124,63	0	0

Área Servicio a Bordo

Grupos	Categoría	*12 Salario Base	*2 Paga Extra	*1 Plus Programación	*12 P. Transporte	*12 P. Pto Tº	*12 P. Manutención
Grupo I	Jefe Servicio a Bordo	0	0	0	0	0	0
	Jefe Ventas.	0	0	0	0	0	0
Grupo II	Jefe de Tripulación	1635,64	1635,64	740,97	103,74	0,00	132,81
Grupo III	Tripulante	1337,49	1337,49	740,97	103,74	0,00	132,81
	Tripulante Lanzadera	1091,04	1091,04	740,97	85,19	0,00	104,91

Grupos	Categoría	*12 Salario Base	*2 Paga Extra	*1 Paga Otoño	*12 P. Transporte	*12 P. Pto Tº	*12 P. Manutención
Grupo IV	A.D.T.	1315,44	1107,91	381,70	103,74	0	0
	Tripulante Auxiliar.	1003,11	1003,11	555,73	103,74	0	132,81
	Auxiliar Sala AVE	1198,27	990,74	0	124,63	0	40,34

Grupos	Categoría	*12 Salario Base	*3 Paga Extra		*12 P. Transporte	*12 P. Pto Tº	*12 P. Manutención
Grupo IV	Auxiliar Sala AVE (SVQ) (*)	1169,05	961,51	0	99,38	0	0

2008

	Tripulación	ADT	T Auxiliar
Hora Nocturna	2,08	1,74	1,57
Hora Presencia.	9,14	8,04	6,85
Hora Rebase	9,14	0,00	6,85
Hora Extra	17,04	12,78	12,78
Plus Instructor.	48,39	48,39	0,00
Plus Trip. Cafetería.	4,83	0,00	4,83

	Tripulación	ADT	T Auxiliar
Pmt	9,65	0,00	9,65
Pmd	76,07	0,00	76,07
Htdl	15,74	13,85	11,81
Plus Jt Suplente	13,31	0,00	0,00
Plus de Traslación	1,10	0,00	1,10
Festivo	0,00	13,85	0,00

Plus de Transporte por Turno de Exceso (Artículo 20): 4,20.

Compensación opcional en metálico de la manutención para las Áreas de Operaciones Logística Producción y Mantenimiento (Artículo 30): 41,11.

Plus Incertidumbre a Tiempo Parcial (PITP) para jornadas al 50% (Artículo 36): 75,72.

Plus Incertidumbre a Tiempo Parcial (PITP) para jornadas superiores al 50% (Artículo 36): 56,79.

Plus Incertidumbre a Tiempo Parcial (PITP) para jornadas inferiores al 50% (Artículo 36): 90,45.

Tablas Provisionales 2009 (incrementadas en el 0,25%)

Área Producción

Grupos	Categoría	*12 Salario Base	*2 Paga Extra	*1 Paga Otoño	*12 P. Transporte	*12 P. Pto Tº	*12 P. Manutención
Grupo I	Jefe Producción						
	Jefe Proyectos						
Grupo II	2.º Jefe Cocina	1209,45	1001,91	444,11	124,63	547,52	0
	Sup. Montaje	1099,94	892,41	425,08	124,63	0,00	41,13
Grupo III	Cocinero	1118,90	911,37	425,75	124,63	0,00	41,13
Grupo IV	Ayudante Cocina	1058,44	850,91	423,63	124,63	0,00	41,13
	Ayudante Bebidas	1043,40	835,86	423,10	124,63	0,00	41,13
	Ayudante Almacén	1099,93	892,40	431,18	124,63	244,37	0
	Ayudante Almacén (Mozo)	1043,40	835,86	421,87	124,63	0	0

Área Operaciones y Logística

Grupos	Categoría	*12 Salario Base	*1 Extra verano	*1 Extra Navidad	*1 Paga Otoño	*12 P. Transporte	*12 P. Pto Tº	*12 P. Manutención
Grupo I	Jefe Base Mad	0	0		0	0	0	0
	Jefe Base SVQ	0	0		0	0	0	0
	Jefe PIC	0	0		0	0	0	0
	Resp. Bebidas	0	0		0	0	0	0
	Jefe Compras	0	0		0	0	0	0
	Jefe Compras	0	0		0	0	0	0
	Resp. Base AGP	0	0		0	0	0	0
	Resp. Almacén	0	0		0	0	0	0
Grupo II	Sup. Base Madrid y AGP	1099,94	892,41	1099,94	425,60	124,63	0,00	41,13
	Sup. Bebidas	1099,94	892,41		422,85	124,63	0,00	41,13
Grupo III	Conductor Cargador Mad y AGP	1078,73	871,20	1078,73	424,86	124,63	0,00	41,13

Grupos	Categoría	*12 Salario Base	*2 Paga Extra	*1 Extra Navidad	*1 Paga Otoño	*12 P. Transporte	*12 P. Pto Tº	*12 P. Manutención
Grupo III	Conductor Cargador SVQ (*)	1108,17	900,64	1108,17	426,38	107,08	0	0
Grupo II	Super. Base SVQ (*).	1169,05	961,51	1169,05	428,66	107,08	0	0

Área Mantenimiento

Grupos	Categoría	*12 Salario Base	*2 Paga Extra	*1 Paga Otoño	*12 P. Transporte	*12 P. Pato Tº	*12 P. Manutención
Grupo I	Jefe Mantenimiento						
Grupo II	Técnico mantenimiento	1077,76	870,22	423,07	124,63	0	0
Grupo III	Esp. Mnto y Servicios	1113,06	905,53	424,31	124,63	0	0

Área Administración

Grupos	Categoría	*12 Salario Base	*2 Paga Extra	*1 Paga Otoño	*12 P. Transporte	*12 P. Pto Tº	*12 P. Manutención
Grupo I	Subdir. Financiero.	0	0	0	0	0	0
	Jefe Desarrollo RR.HH.	0	0	0	0	0	0
	Jefe Ad. Pesonal y RR.LL.	0	0	0	0	0	0
	Jefe Programación	0	0	0	0	0	0
Grupo II	Secretario/a dirección.	1111,30	903,77	423,70	106,50	0	0
	Planificador.	1244,66	1037,13	428,91	124,63	0	0
	Coordinador PIC.	1172,17	964,65	426,38	124,63	0	0
	Coord. Cafetería.	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0
	Coord. Venta a Bordo.	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0
	Técnico.	914,56	914,56	417,69	100,87	0	0
	Oficial Admvo.	869,44	869,44	416,27	106,50	0	0
	Ayte. Programación	0	0,00	0	0,00	0	0
Grupo III	Recepcionista/Telefonista.	1087,89	880,35	422,88	106,50	0	0
	Aux. Admvo PIC.	1071,01	863,47	422,84	124,63	0	0
	Auxiliar Admvo	929,17	721,64	417,87	124,63	0	0

Área Servicio a Bordo

Grupos	Categoría	*12 Salario Base	*2 Paga Extra	*1 Plus Programación	*12 P. Transporte	*12 P. Pto Tº	*12 P. Manutención
Grupo I	Jefe Servicio a Bordo	0	0	0	0	0	0
	Jefe Ventas.	0	0	0	0	0	0
Grupo II	Jefe de Tripulación	1635,64	1635,64	807,17	103,74	0,00	132,81
Grupo III	Tripulante	1337,49	1337,49	796,73	103,74	0,00	132,81
	Tripulante Lanzadera	1091,04	1091,04	786,72	85,19	0,00	104,91
Grupos	Categoría	*12 Salario Base	*2 Paga Extra	*1 Paga Otoño	*12 P. Transporte	*12 P. Pto Tº	*12 P. Manutención
Grupo IV	A.D.T.	1315,44	1107,91	430,76	103,74	0	0
	Tripulante Auxiliar	1003,11	1003,11	599,33	103,74	0	132,81
	Auxiliar Sala AVE	1198,27	990,74	0	124,63	0	40,34

Grupos	Categoría	*12 Salario Base	*3 Paga Extra		*12 P. Transporte	*12 P. Pto Tº	*12 P. Manutención
Grupo IV	Auxiliar Sala AVE (SVQ) (*)	1169,05	961,51	0	99,38	0	0

2009

Plus hijo con discapacidad: 72,50.

	2008			2009		
	Tripulación	ADT	T Auxiliar	Tripulación	ADT	T Auxiliar
Hora Nocturna	2,08	1,74	1,57	2,09	1,74	1,57
Hora Presencia	9,14	8,04	6,85	9,16	8,06	6,86
Hora Rebase	9,14	0,00	6,85	9,16	0,00	6,86
Hora Extra	17,04	12,78	12,78	17,08	12,81	12,81
Plus Instructor	48,39	48,39	0,00	48,51	48,51	0,00
Plus Trip. Cafetería	4,83	0,00	4,83	4,84	0,00	4,84
Pmt	9,65	0,00	9,65	9,68	0,00	9,68
Pmd	76,07	0,00	76,07	76,26	0,00	76,26
Htdl	15,74	13,85	11,81	15,78	13,89	11,84
Plus Jt Suplente	13,31	0,00	0,00	13,35	0,00	0,00
Plus de Traslación	1,10	0,00	1,10	1,11	0,00	1,11
Festivo	0,00	13,85	0,00	0,00	13,89	0,00
Ptvp	42,15		42,15	42,15		42,15

	2008	2009
Plus de Transporte por Turno de Exceso (Artículo 20)	4,20	4,21
Compensación opcional en metálico de la manutención para las Áreas de Operaciones Logística Producción y Mantenimiento (Artículo 30)	41,11	41,21
Plus Incertidumbre a Tiempo Parcial (PITP) para jornadas al 50% (Artículo 36)	75,72	75,91
Plus Incertidumbre a Tiempo Parcial (PITP) para jornadas superiores al 50% (Artículo 36)	56,79	56,94
Plus Incertidumbre a Tiempo Parcial (PITP) para jornadas inferiores al 50% (Artículo 36)	90,45	90,67

AD Personam C (art. 22 bis)

1	303,94
2	252,98
3	320,04
4	320,46
5	367,5
6	311,64
7	313,6
8	320,04
9	590,38
10	570,64
11	566,72
12	590,38
13	590,38
14	590,38
15	590,38