

ÍNDICE

TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES	9
CAPÍTULO I: OBJETO Y ÁMBITOS DE APLICACIÓN.....	9
ARTÍCULO 1.- OBJETO.....	9
ARTÍCULO 2.- ÁMBITO FUNCIONAL.....	9
SERVICIOS A BORDO DE LOS TRENES	9
SERVICIOS DE APOYO LOGÍSTICO	9
SERVICIOS DE MANTENIMIENTO	9
SERVICIOS DE APOYO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO U OPERATIVO	9
ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TERRITORIAL	9
ARTÍCULO 4.- ÁMBITO PERSONAL	9
ARTÍCULO 5.- ÁMBITO TEMPORAL	9
CAPÍTULO II: NORMAS DE APLICACIÓN	10
ARTÍCULO 6.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD	10
ARTÍCULO 7.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN	10
ARTÍCULO 8.- GARANTÍAS PERSONALES	10
ARTÍCULO 9.- CAMBIO DE TITULARIDAD Y SUBROGACIÓN DE PERSONAL.....	10
ARTÍCULO 10.- VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN	10
TITULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	11
CAPÍTULO I: FACULTAD DE DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN Y SU ALCANCE.....	11
ARTÍCULO 11.- FACULTAD DE DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN.....	11
CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN PRÁCTICA DEL TRABAJO	11
ARTÍCULO 12.- ESTRUCTURACIÓN DE LOS SERVICIOS.....	11
ARTÍCULO 13.- SISTEMAS DE TRABAJO.....	11
Prestación de servicios en ruta a bordo de los trenes	11
Prestación de servicios en instalaciones fijas de apoyo logístico, técnico-administrativo u operativo	12
ARTÍCULO 14.- PRINCIPIOS PARA LA IMPLANTACIÓN DE CUALQUIER NUEVO SISTEMA DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO E INTRODUCCIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS	12
TITULO III: RÉGIMEN DE PERSONAL.....	12
CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN.....	12
ARTÍCULO 15.- PRINCIPIOS INFORMADORES DE LA RELACIÓN LABORAL	12
CAPÍTULO II: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	13
ARTÍCULO 16.- CRITERIOS DE CLASIFICACIÓN.....	13
ARTÍCULO 17.- DEFINICIÓN DE LOS GRUPOS PROFESIONALES	13
GRUPO 1: CUADROS.....	13
GRUPO 2: PROFESIONALES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS.....	14

GRUPO 3: PROFESIONALES DE SERVICIOS A BORDO.....	14
GRUPO 4: PROFESIONALES DE SERVICIOS AUXILIARES.....	14
GRUPO 5: PROFESIONALES DE MANTENIMIENTO	14
ARTÍCULO 18.- DEFINICIÓN DE LOS NIVELES DE CLASIFICACIÓN.....	14
NIVEL I.....	14
NIVEL II.....	14
NIVEL III.....	15
NIVEL IV.....	15
NIVEL V.....	15
NIVEL VI.....	15
NIVEL VII.....	16
CAPÍTULO III: SISTEMA DE PROGRESIÓN.....	16
ARTÍCULO 19.- GENERALIDADES.....	16
ARTÍCULO 20.- PROGRESIONES ESPECIALES.....	16
ARTÍCULO 21.- REQUISITOS PARA LA PROGRESIÓN.....	16
CAPÍTULO IV: INCORPORACIÓN DEL PERSONAL.....	17
ARTÍCULO 22.- CONTRATACIÓN.....	17
ARTÍCULO 23.- INGRESOS.....	17
ARTÍCULO 24. PERIODO DE PRUEBA.....	18
CAPÍTULO V: PROVISIÓN DE EMPLEO, PROMOCIÓN Y PROGRESIÓN PROFESIONAL	19
ARTÍCULO 25.- COBERTURA DE VACANTES Y EMPLEOS DE NUEVA CREACIÓN	19
ARTÍCULO 26.- COBERTURA DE EMPLEOS POR REINGRESO DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCEDENCIA VOLUNTARIA	19
ARTÍCULO 27.- COBERTURA DE EMPLEOS POR TRASLADO VOLUNTARIO	20
ARTÍCULO 28.- COBERTURA DE EMPLEOS: POR PROMOCIÓN	20
Turno Preferente.....	20
Régimen Subsidiario	20
ARTÍCULO 29.- COBERTURA DE EMPLEOS POR CONTRATACIÓN DIRECTA	21
ARTÍCULO 30.- EMPLEOS DE LIBRE DESIGNACIÓN	21
ARTÍCULO 31.- PROGRESIÓN PROFESIONAL Y RÉGIMEN DE PASE.....	21
CAPÍTULO VI: FORMACIÓN.....	22
ARTÍCULO 32.- PROPÓSITO.....	22
ARTÍCULO 33.- PLAN DE FORMACIÓN	22
ARTÍCULO 34.- DESARROLLO Y CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE FORMACIÓN.....	23
ARTÍCULO 35.- FORMACIÓN COMPLEMENTARIA.....	23
CAPÍTULO VII: MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA.....	25
ARTÍCULO 36.- TRABAJOS DE NIVEL SUPERIOR	25

ARTÍCULO 37.- TRABAJOS DE NIVEL INFERIOR.....	266
ARTÍCULO 38.- MOVILIDAD DE CARÁCTER FORMATIVO.....	26
ARTÍCULO 39.- MOVILIDAD POR EMBARAZO	26
ARTÍCULO 40.- CAMBIO DE GRUPO PROFESIONAL	26
ARTÍCULO 41.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA.....	27
Solicitud del trabajador.....	27
Promoción	27
Razones técnicas, organizativas o productivas	27
Garantía de estabilidad de empleo	28
Permuta.....	28
Razones conyugales.....	29
ARTÍCULO 42.- DESPLAZAMIENTOS.....	29
CAPÍTULO VIII: SUSPENSIÓN Y RESOLUCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL	290
ARTÍCULO 43.- EXCEDENCIAS	290
Voluntaria.....	290
Para la atención y cuidado de los hijos	30
Forzosa	30
ARTÍCULO 44.- CUMPLIMIENTO DEL SERVICIO MILITAR O SOCIAL SUSTITUTORIO.....	301
ARTÍCULO 45.- EMBARAZO O ADOPCIONES.....	30
ARTÍCULO 46.- LICENCIA SIN SUELDO	30
ARTÍCULO 47.- REDISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR CIRCUNSTANCIAS TECNOLÓGICAS, PRODUCTIVAS Y ECONÓMICAS	31
ARTÍCULO 48.- RESOLUCIÓN DEL CONTRATO POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR.....	31
TITULO IV: RÉGIMEN DE TRABAJO.....	31
CAPÍTULO I: JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y DESCANSO.....	31
ARTÍCULO 49.- JORNADA	31
ARTÍCULO 50.- TIEMPO DE TRABAJO.....	31
ARTÍCULO 51.- TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO	32
ARTÍCULO 52.- JORNADA DEL PERSONAL EN GENERAL, CON EXCEPCIÓN DEL QUE PRESTA SERVICIO A BORDO DE LOS TRENES	32
ARTÍCULO 53.- JORNADA DEL PERSONAL QUE PRESTE SUS SERVICIOS A BORDO DE LOS TRENES	32
Horas de trabajo efectivo.....	33
Horas de presencia:	33
Horas de espera.....	34
Horas de reserva.....	35
Horas de expectativa.....	35

Horas de presencia por avería.....	35
Horas de viaje sin servicio.....	35
Horas de comida en ruta.....	36
Horas de rebase en jornada diaria.....	34
Compensación de horas.....	35
ARTÍCULO 54.- CLÁUSULA DE GARANTÍA	35
ARTÍCULO 55.- DESCANSO ENTRE JORNADAS.....	35
ARTÍCULO 56.- HORAS EXTRAORDINARIAS.....	36
ARTÍCULO 57.- CUANTÍA DE LAS HORAS DE PRESENCIA, REBASE O EXCESO, EXTRAORDINARIAS Y NOCTURNAS	36
ARTÍCULO 58.- CALENDARIO LABORAL	36
CAPÍTULO II: LICENCIAS Y VACACIONES	36
ARTÍCULO 59.- LICENCIAS	36
ARTÍCULO 60.- REDUCTOS DE JORNADA POR RAZONES DE GUARDA LEGAL.....	37
ARTÍCULO 61.- VACACIONES - DURACIÓN.....	37
ARTÍCULO 62.- VACACIONES - PROGRAMA Y PERIODOS DE DISFRUTE.....	37
ARTÍCULO 63.- VACACIONES - RETRIBUCIÓN.....	38
TITULO V: RETRIBUCIONES	38
CAPÍTULO I: ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.....	38
ARTÍCULO 64.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.....	38
ARTÍCULO 65.- DEVENGOS SALARIALES.....	38
Salario Base de Clasificación	38
Complemento de Antigüedad.....	38
Complemento Personal "Ad Personam".....	39
Complemento Funcional	39
Plus Jefe de Cabina Euromed.....	39
Incentivo salarial por ventas.....	39
Pagas Extraordinarias	40
ARTÍCULO 66. DEVENGOS EXTRASALARIALES.....	41
Gastos de viaje	41
Plus Transporte	42
Plus por desplazamiento.....	42
Compensación por transbordo de géneros.....	42
Compensación en transbordo por circunstancias excepcionales	42
Plus conservación uniformes	42
CAPÍTULO II: LIQUIDACIÓN Y ABONO	42
ARTÍCULO 67: PAGO DE SALARIOS.....	42

ARTÍCULO 68.- ANTICIPOS.....	43
CAPÍTULO III.- INCREMENTOS Y REVISIÓN SALARIAL	43
ARTÍCULO 69.- INCREMENTOS SALARIALES	43
ARTÍCULO 70.- REVISIÓN SALARIAL	44
TITULO VI: POLÍTICA SOCIAL.....	44
CAPÍTULO I: GARANTÍAS DE CARÁCTER ASISTENCIAL	44
ARTÍCULO 71.- GARANTÍA DE INGRESOS EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA.....	44
ARTÍCULO 72.- SEGURO DE VIDA, ROBO, ACCIDENTE Y SALUD	45
CAPÍTULO II: AYUDAS ECONÓMICAS.....	45
ARTÍCULO 73.- PRÉSTAMO SOBRE SALARIOS	45
ARTÍCULO 74.- PRÉSTAMOS PARA ADQUISICIÓN DE VIVIENDA.....	46
ARTÍCULO 75.- GASTOS DE SEPELIO E INDEMNIZACIÓN POR FALLECIMIENTO.....	46
ARTÍCULO 76.- Sin contenido.	46
ARTÍCULO 77.- AYUDA PARA HIJOS DISMINUIDOS PSÍQUICOS O FÍSICOS	46
ARTÍCULO 78.- AYUDA DE ESTUDIOS PARA HIJOS DE EMPLEADOS	46
ARTÍCULO 79.-PREMIO DE PERMANENCIA EN LA EMPRESA.....	47
ARTÍCULO 80.- COMISIÓN DE PRÉSTAMOS DE VIVIENDA Y AYUDA DE ESTUDIOS.....	47
ARTÍCULO 81.- OBSEQUIO DE REYES PARA HIJOS DE TRABAJADORES	47
CAPÍTULO III: SERVICIOS Y ATENCIONES SOCIALES	47
ARTÍCULO 82.- COMEDORES.....	47
ARTÍCULO 83. - COLONIA DE VACACIONES	48
ARTÍCULO 84.- FACILIDADES DE CIRCULACIÓN EN LOS FERROCARRILES	48
ARTÍCULO 85.- DESCUENTO COMIDA O CENAS EN LOS TRENES	48
ARTÍCULO 86.- HOSPITALIZACIÓN FUERA DE RESIDENCIA	48
TITULO VII: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	49
CAPÍTULO I: PRINCIPIOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	49
ARTÍCULO 87: PRINCIPIOS GENERALES.....	49
CAPÍTULO II: COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD	50
ARTÍCULO 88: COMITÉ GENERAL Y COMITÉS DE ÁREA.....	50
COMPETENCIAS Y FACULTADES DE LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD.....	50
COMPOSICIÓN DE LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD	50
REUNIONES	51
DOSSIER.....	51
ATRIBUCIONES DE LOS MIEMBROS DE LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD	51
DEBERES DE LOS MIEMBROS DE LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD	51
COMPETENCIAS DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN.....	51

FACULTADES DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN.....	52
GARANTÍAS Y SIGILO PROFESIONAL DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN	52
CAPÍTULO III: EQUIPO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	52
ARTÍCULO 89: EQUIPO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	52
ARTÍCULO 90.- SERVICIOS DE MEDICINA Y SALUD LABORAL	53
ARTÍCULO 91.- EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL	53
TÍTULO VII: DERECHOS DE REPRESENTACIÓN Y REUNIÓN DE LOS TRABAJADORES.....	53
CAPÍTULO I: ACCIÓN SINDICAL.....	53
ARTÍCULO 92.- AFILIACIÓN SINDICAL	53
ARTÍCULO 93.- PRÁCTICAS ANTISINDICALES	54
ARTÍCULO 94.- REPRESENTATIVIDAD SINDICAL.....	54
ARTÍCULO 95.- DELEGADOS DE SECCIÓN SINDICAL.....	54
Condición garantías y competencias	54
Funciones, derechos y facultades	55
ARTÍCULO 96.- CUOTAS SINDICALES.....	56
CAPÍTULO II: COMITÉS DE EMPRESA	56
ARTÍCULO 97.- COMPETENCIAS	56
ARTÍCULO 98.-CAPACIDAD Y SIGILO PROFESIONAL	57
ARTÍCULO 99.- GARANTÍAS	57
ARTÍCULO 100.- ACUMULACIÓN DE HORAS SINDICALES.....	58
ARTÍCULO 101.- COMITÉ INTERCENTROS.....	58
ARTÍCULO 102.- REMUNERACIÓN DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES	58
CAPÍTULO III: DERECHO DE REUNIÓN	58
ARTÍCULO 103.- ASAMBLEAS DE LOS TRABAJADORES	58
TÍTULO IX: INCUMPLIMIENTOS CONTRACTUALES Y FACULTAD SANCIONADORA.....	59
CAPÍTULO I: FACULTAD SANCIONADORA Y GRADUACIÓN DE FALTAS.....	59
ARTÍCULO 104.- FACULTAD SANCIONADORA	59
ARTÍCULO 105.- GRADUACIÓN DE FALTAS.....	59
CAPÍTULO II: DESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS.....	59
ARTÍCULO 106.- FALTAS LEVES.....	59
ARTÍCULO 107.- FALTAS GRAVES.....	60
ARTÍCULO 108. FALTAS MUY GRAVES.....	60
CAPÍTULO III: IMPOSICIÓN DE SANCIONES	62
ARTÍCULO 109.- RÉGIMEN DE SANCIONES.....	62
ARTÍCULO 110.- SANCIONES MÁXIMAS	62
ARTÍCULO 111.- PRESCRIPCIÓN DE FALTAS.....	62

ARTÍCULO 112.- CANCELACIÓN DE SANCIONES	62
DISPOSICIONES ADICIONALES.....	63
DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª	63
DISPOSICIÓN ADICIONAL 2ª	63
DISPOSICIÓN ADICIONAL 3ª	63
DISPOSICIÓN ADICIONAL 4ª	63
DISPOSICIÓN ADICIONAL 5ª	63
DISPOSICIONES FINALES.....	64
CREACIÓN DE EMPLEO ESTABLE.....	64
RENOVACION DE PLANTILLA.....	65
CLÁUSULA DE NO DISCRIMINACION.....	64
CLAUSUAL DEROGATORIA.....	65
ANEXO I.- TABLAS SALARIALES	66
<u>II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....</u>	69
GRUPO PROFESIONAL I: PROFESIONALES DE SERVICIOS DE GESTION Y ADMINISTRACION	89
GRUPO PROFESIONAL II: PROFESIONALES DE SERVICIOS A BORDO.....	89
GRUPO PROFESIONAL III: PROFESIONALES DE SERVICIOS AUXILIARES.....	89
GRUPO PROFESIONAL IV: MANTENIMIENTO.....	89
ANEXO III_ORGANIZACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO A BORDO DE LOS TRENES.....	89
TAREAS DE ACOMPAÑAMIENTO	89
TAREAS DE RESTAURACIÓN	89
<u>IV PLAN DE PREVENCIÓN EN MATERO DE DROGODEPENDENCIA Y ALCOHOLISMO</u>	90
INTRODUCCIÓN	90
NORMAS DE ACTUACIÓN EN EL DESARROLLO DEL PLAN DE DROGODEPENDENCIA Y ALCOHOLISMO	90
POLÍTICAS Y OBJETIVOS.....	90
OBJETIVOS BÁSICOS DEL PLAN	90
DOTACIÓN PRESUPUESTARIA.....	90
DESARROLLO DEL PLAN DE ACTUACIÓN	91
<u>V UNIFORMIDAD E IMAGEN</u>	93
Uniformes y Prendas de Trabajo.....	93
ANEXO VI_ACUERDO SOBRE JUBILACION PARCIAL ANTICIPADA Y RENOVACION DE PLANTILLA.....	93
Trabajadores afectados.....	93
Criterios generales de aplicación de los procedimientos previstos en la legislación vigente	94
Jubilación Parcial.....	94

Salario a cargo de la empresa en jubilación parcial:.....	94
Contrato de Relevo:.....	95
Disposiciones finales:.....	95

TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I: OBJETO Y ÁMBITOS DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1.- OBJETO

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo la Empresa y los trabajadores vinculados a ella mediante relación laboral establecida en virtud de las distintas modalidades contractuales contempladas por la legislación vigente en cada momento y de acuerdo con lo dispuesto en los siguientes artículos.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO FUNCIONAL

Este Convenio afecta a los trabajadores que presten sus servicios en las unidades productivas que comprenden las siguientes actividades:

SERVICIOS A BORDO DE LOS TRENES, tales como acompañamiento y atención a clientes, restauración, limpieza y mantenimiento, así como cualquier otro que en el futuro pudiera establecerse.

SERVICIOS DE APOYO LOGÍSTICO, tales como limpieza, mantenimiento de coches-camas y coches-literas u otro material ferroviario de esta índole, así como abastecimiento y suministro de artículos y materiales necesarios para la prestación del servicio a bordo de los trenes.

SERVICIOS DE MANTENIMIENTO, tales como reparación, remodelación, mantenimiento y conservación del material utilizado para el desarrollo de la actividad de restauración y atención a bordo de los trenes.

SERVICIOS DE APOYO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO U OPERATIVO, dependientes de cada actividad concreta o común a todas ellas.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio será exclusivamente de aplicación en los distintos Centros de Trabajo que la Empresa tenga establecidos en cada momento dentro del territorio del Estado Español, con independencia de que los trabajadores afectos a los mismos presten sus servicios en ruta a bordo de los trenes o en instalaciones fijas.

ARTÍCULO 4.- ÁMBITO PERSONAL

Este Convenio regula las condiciones laborales de todos los trabajadores afectos a las actividades y/o unidades productivas incluidas en su ámbito funcional, excepto:

Quienes desarrollen funciones de Alta Dirección o Gerencia cuya relación laboral tenga el carácter de especial según lo dispuesto en el Artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1382/85 de 1 de Agosto.

Los clasificados en el Grupo Profesional I (Cuadros) que manifestaran de forma expresa su deseo de exclusión parcial o total.

El personal adscrito a los Servicios Médicos, contratados a tiempo parcial, siempre que la prestación de sus servicios en la Empresa no sea su única actividad laboral.

Los trabajadores excluidos en los apartados anteriores, en lo no pactado en contrato individual, estarán a lo dispuesto en este Convenio y normas legales vigentes de general aplicación.

ARTÍCULO 5.- ÁMBITO TEMPORAL

La duración del presente Convenio será de dos años entrando en vigor una vez se lleve a cabo su registro por la Autoridad Laboral competente, extendiéndose su vigencia desde el día 1 de Enero de 2005 al 31 de Diciembre de 2006.

El alcance de este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por igual periodo de tiempo de no ser formulada denuncia del mismo en los términos convenidos un mes antes de la fecha de finalización de su vigencia, en cuyo caso ambas partes firmantes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio.

CAPÍTULO II: NORMAS DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 6.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

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

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

ARTÍCULO 7.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Quedan absorbidas y compensadas por las condiciones económicas y de otra naturaleza pactadas en el presente Convenio aquellas otras de cualquier clase y género que, con carácter general y colectivo, tuvieron los trabajadores con anterioridad a la entrada en vigor de este texto normativo.

En el supuesto de que durante la vigencia de este Convenio por disposición legal se establecieran condiciones más favorables que las aquí pactadas para el trabajador, consideradas éstas en conjunto y en cómputo anual, sustituirán aquellas a éstas en su aplicación.

ARTÍCULO 8.- GARANTÍAS PERSONALES

Se respetarán las condiciones personales que a título individual tuvieron establecidas los trabajadores con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio.

ARTÍCULO 9.- CAMBIO DE TITULARIDAD Y SUBROGACIÓN DE PERSONAL

En el supuesto de que a la Empresa le fuera resuelta por sus clientes la adjudicación de los servicios otorgados en su totalidad o parcialmente, el personal adscrito a los mismos pasará a formar parte de la plantilla de la nueva Empresa adjudicataria, de conformidad con lo establecido en los Artículos 42 y 44 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas que fueren de aplicación.

ARTÍCULO 10.- VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN

Para vigilar el cumplimiento del Convenio Colectivo y entender de las cuestiones o reclamaciones que pudieran derivarse de la aplicación e interpretación del mismo, y en todo caso, para entender de forma previa y obligatoria a la interposición de Conflictos Colectivos, ambas partes acuerdan constituir una Comisión Paritaria integrada por siete miembros de la representación de los trabajadores pertenecientes a las Centrales Sindicales firmantes con arreglo al criterio de proporcionalidad, y otros tantos representantes de la Dirección de la Empresa.

La Comisión Paritaria se reunirá una vez al año y, con carácter extraordinario, a convocatoria de cualquiera de las dos partes que la integran. Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria tendrán el carácter de ordinarios y extraordinarios, según la calificación que la parte convocante determine. En el primer supuesto, la Comisión deberá resolver en el plazo de 15 días y en el segundo, en el máximo de 72 horas.

TITULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

CAPÍTULO I: FACULTAD DE DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN Y SU ALCANCE

ARTÍCULO 11.- FACULTAD DE DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN

La organización del trabajo de conformidad con lo establecido en el presente Convenio y a la restante legislación vigente es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, que la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización, dirección, control y emanación de las normas, procedimientos e instrucciones necesarios para la realización de las actividades laborales correspondientes, todo ello en el máximo respeto a los derechos de los trabajadores y a la dignidad de las personas.

CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN PRÁCTICA DEL TRABAJO

ARTÍCULO 12.- ESTRUCTURACIÓN DE LOS SERVICIOS

La Dirección de la Empresa, en función de lo estipulado en los acuerdos y contratos suscritos con sus clientes, así como de las modificaciones que en ellos se introduzcan como consecuencia de las distintas reordenaciones que pudieran llevarse a término en el servicio público de transporte por ferrocarril, especialmente las que afecten a horarios, recorridos, creación o supresión de circulaciones o unidades de composición de los trenes, establecerá la estructura, naturaleza, especialidad, calidad y frecuencia de los servicios a prestar.

Igualmente, la Dirección de la Empresa, previa negociación con la representación legal de los trabajadores y sin menoscabo de sus facultades de organización y dirección, determinará la asignación organizativa y geográfica de los servicios, designará el número de trabajadores de cada especialidad y clasificación profesional que prestarán servicio a bordo de cada tren y las funciones a desarrollar por éstos, respetando siempre los cometidos propios del Grupo, Categoría y Nivel de Clasificación en que estuvieran encuadrados, de acuerdo con las normas pactadas en este Convenio, así como con lo dispuesto en los Artículos 39, 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores. La negociación referida con anterioridad finalizará, con carácter general, con la antelación suficiente a la fecha en que la Empresa deba proceder a aplicar la estructuración de los servicios correspondientes.

ARTÍCULO 13.- SISTEMAS DE TRABAJO

Prestación de servicios en ruta a bordo de los trenes:

El personal que lleve a cabo la prestación de sus servicios a bordo de los trenes, estará adscrito a alguno o algunos de ellos en concreto, de acuerdo con los "Gráficos de Servicio" que en cada momento se determinen, previa negociación con los representantes legales de los trabajadores, sin menoscabo alguno de las facultades de dirección y organización de la Empresa.

Los "Gráficos de Servicio" que resulten de la negociación entre la dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores, tendrán, por voluntad de ambas partes, carácter de pacto entre ellas.

Estos "Gráficos de Servicio" establecerán, además de la adscripción concreta de cada trabajador, el modo y frecuencia con que éstos deberán desarrollar su trabajo.

A efectos de hacer posible la necesaria prestación de los servicios a bordo de los trenes, los "Gráficos de Servicio" sufrirán las modificaciones que se deriven de las variaciones que puedan producirse en el servicio de transporte por ferrocarril y que afecten a la modificación de horarios y recorrido de los trenes, número de unidades de composición, así como, creación o supresión de líneas, siempre que dicha circunstancia no afecte negativamente al volumen de empleo o suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, en cuyo caso, será preci-

so el acuerdo previo con la representación legal de los trabajadores, o en su defecto, la autorización por parte de la autoridad laboral correspondiente, conforme a la legislación vigente.

En la elaboración de los citados "Gráficos de Servicio" se intentará conjugar el óptimo aprovechamiento de la jornada laboral con los regímenes de descanso más favorables para los trabajadores.

Prestación de servicios en instalaciones fijas de apoyo logístico, técnico-administrativo u operativo:

Estos trabajadores estarán adscritos a los correspondientes centros de trabajo y unidades operativas o funcionales dentro de éstos, quedando especificados cuáles son los servicios dependientes de las mismas.

Dicha adscripción estará igualmente sujeta a las modificaciones que se deriven de las circunstancias señaladas en el apartado I del presente Artículo y con idénticas consecuencias a las allí establecidas.

ARTÍCULO 14.- PRINCIPIOS PARA LA IMPLANTACIÓN DE CUALQUIER NUEVO SISTEMA DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO E INTRODUCCIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS

En el establecimiento de cualquier sistema de organización del trabajo, se tendrán en cuenta, entre otras, las siguientes etapas:

Informe de la Dirección de la Empresa a la representación legal de los trabajadores.

Descripción y normalización de funciones y competencias, según las normas emanadas de este Convenio Colectivo.

Análisis, descripción, valoración y clasificación de los correspondientes trabajos a realizar, informando puntualmente a la representación de los trabajadores de este proceso.

Análisis y establecimiento de niveles normales de rendimiento, previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

Asignación de funciones a los trabajadores, según su categoría y nivel de clasificación, mediante la aplicación de criterios objetivos de calificación, con informe preceptivo a la representación legal de los trabajadores, conforme a los criterios recogidos en el presente Convenio.

Inclusión de la documentación necesaria para proporcionar al trabajador una información más clara sobre los nuevos métodos, sistemas, procedimientos de trabajo y normas básicas de calidad, facilitando a los trabajadores afectados la formación precisa para el desarrollo de sus nuevas funciones.

Notificar con la suficiente antelación a todos los trabajadores, que por la naturaleza de su trabajo deban descansar o pernoctar fuera de su residencia, los lugares establecidos a tal efecto, previa aprobación por el Comité de Salud, Seguridad e Higiene en el trabajo.

TITULO III: RÉGIMEN DE PERSONAL

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

ARTÍCULO 15.- PRINCIPIOS INFORMADORES DE LA RELACIÓN LABORAL

Los trabajadores y la Dirección de la Empresa se obligan a dedicar su actividad profesional al cumplimiento de los fines de la Empresa y a cooperar estrechamente para mantener el necesario nivel de competencia en concordancia con las exigencias de calidad que demanda la prestación del Servicio Integral.

Con este fin y cuando la prestación de un nuevo servicio o la reforma de uno ya existente lo requieran, la Empresa previo cumplimiento de lo establecido en el Artículo 64 párrafos 1.3. Apartados c) y d) del Estatuto de los Trabajadores, procederá a impartir los cursos de capacitación que sean necesarios para el desarrollo de cada actividad. A tal efecto la Empresa se ocupará de suministrar los correspondientes Manuales de Funciones a los trabajadores, así como de su revisión y puesta al día, e igualmente de que se cumplan todas y cada una de las normas, cometidos y procedimientos en ellos previstos.

Los trabajadores durante el ejercicio de sus funciones se obligan a salvaguardar los intereses de la Empresa y a adoptar las medidas establecidas con anterioridad por la Empresa para la protección de los bienes que les sean confiados, evitando toda acción u omisión voluntaria que pueda redundar en perjuicio de lo entregado.

Los trabajadores no podrán dedicarse a ninguna actividad retributiva que signifique competencia directa a la prestación de servicios a que se dedica la Empresa.

Los trabajadores adquieren asimismo el compromiso expreso de aprovechar las facilidades mencionadas para mejorar el normal desempeño de su actividad, poniendo la Empresa los medios necesarios para ello.

Los trabajadores colaborarán activamente con la Dirección de la Empresa para lograr un alto nivel de eficacia en la prestación de los servicios, informando a sus superiores de cuantas deficiencias pudieran encontrar en artículos, materiales, equipos o útiles de trabajo, así como de las dificultades que tuvieran para desempeñar sus funciones.

La cortesía, máximo respeto y consideración serán condiciones exigibles a los trabajadores en su relación con los clientes.

El personal de la Empresa está especialmente obligado a mantener entre sí relaciones profesionales de máxima cooperación siendo exigible en las mismas un trato respetuoso y considerado.

CAPÍTULO II: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 16.- CRITERIOS DE CLASIFICACIÓN

Los trabajadores afectados por el presente Convenio estarán encuadrados en Grupos Profesionales, según la naturaleza y especialidad de la actividad que desarrollen, siempre dentro del ámbito funcional definido previamente en el Artículo 2 del presente texto.

Dentro de cada uno de éstos Grupos los trabajadores se clasificarán en Categorías, Niveles de Clasificación y Niveles de Progresión, establecidos atendiendo a los diferentes grados de competencia, complejidad, responsabilidad, experiencia y aplicación práctica en el seno de la empresa, que exijan los cometidos que les sean asignados.

ARTÍCULO 17.- DEFINICIÓN DE LOS GRUPOS PROFESIONALES

A efectos de aplicación de este Convenio, se considerará como Grupo Profesional el conjunto de cometidos y actividades que por su carácter específico doten a un trabajo de diferenciación en su naturaleza y singularidad frente a otros.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio quedarán encuadrados en los siguientes Grupos Profesionales:

GRUPO 1: PROFESIONALES DE SERVICIOS DE GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN

Quedan encuadrados en este Grupo los trabajadores que, con la competencia necesaria, tengan asignados y desarrollen algunos de los siguientes cometidos:

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

- Servicio y ayuda a otros profesionales y a las diferentes unidades orgánicas de la Empresa o de control de gestión de las mismas, tales como los relativos al tratamiento de la información y transmisión de datos, los de índole técnico-contable y/o administrativo propios de oficina, transcripción de datos, archivo y reproducción de documentos, redacción y despacho de correspondencia, recepción y atención de visitas y cualquier otro trabajo de igual o similar naturaleza.

GRUPO 2: PROFESIONALES DE SERVICIOS A BORDO

Quedan encuadrados en este Grupo los trabajadores que, con la competencia necesaria, tengan asignados y desarrollen en ruta a bordo del tren cuantos cometidos proporcionen una óptima calidad de atención y servicio al cliente, procurando su entera satisfacción.

GRUPO 3: PROFESIONALES DE SERVICIOS AUXILIARES

Quedan encuadrados en este Grupo los trabajadores que con la competencia necesaria, tengan asignados y desarrollen cometidos relativos a la limpieza de coches e instalaciones de soporte logístico así como de abastecimiento, reemplazo y suministro de artículos, ropas, enseres y otros materiales necesarios para la prestación de un servicio de calidad a bordo de los trenes.

GRUPO 4: PROFESIONALES DE MANTENIMIENTO

Quedan encuadrados en este Grupo los trabajadores que, con la competencia necesaria, tengan asignados y desarrollen cometidos relativos a la reparación, remodelación, mantenimiento y conservación del material utilizado para el desarrollo de la actividad de restauración y atención a bordo de los trenes.

ARTÍCULO 18.- DEFINICIÓN DE LOS NIVELES DE CLASIFICACIÓN

Con independencia del Grupo Profesional en que queden incluidos, los trabajadores afectados por el presente Convenio, se clasificarán, atendiendo a los diferentes grados de competencia, complejidad y responsabilidad que exijan los cometidos que hayan sido asignados a su categoría profesional, dentro de los siguientes Niveles de Clasificación:

NIVEL I

Quedan incluidos en este Nivel de Clasificación los trabajadores que tengan asignados y desarrollen cometidos que impliquen:

Desarrollar objetivos operativos, siguiendo las estrategias y políticas generales de la empresa, coordinando la actividad de una agrupación orgánica de unidades operativas y/o funcionales.

Abordar con un grado alto de autonomía y creatividad nuevas situaciones y problemas complejos cuya solución comporta, además de su comprensión y análisis, la concepción de nuevas alternativas.

Un grado alto de conocimientos específicos en diversos campos adquiridos a través de titulación académica de grado medio o superior acompañada de una amplia experiencia profesional.

NIVEL II

Quedan incluidos en este Nivel de Clasificación los trabajadores que tengan asignados y desarrollen cometidos que impliquen:

Definir prácticas y procedimientos operativos para llevar a buen término los objetivos establecidos, coordinando y supervisando a su vez la actividad de una unidad operativa o funcional.

Abordar situaciones y problemas diferentes en ocasiones complejos cuya solución comporta su comprensión y análisis, con un grado medio de autonomía en la toma de decisiones.

Conocimientos específicos adquiridos a través de la titulación académica de grado medio o superior acompañada de amplia experiencia profesional en campos análogos.

NIVEL III

Quedan incluidos en este Nivel de Clasificación los trabajadores que tengan asignados y desarrollen cometidos que impliquen:

Planificar, programar, organizar, supervisar y controlar la ejecución de actividades homogéneas realizadas por un grupo de personas, de conformidad con las prácticas y procedimientos operativos establecidos.

Abordar situaciones y problemas semejantes, ocasionalmente diferentes, con alto grado de iniciativa, cuya solución comporta su comprensión y análisis, con autonomía subordinada en la toma de decisiones.

Conocimientos de un campo especializado y las actividades relacionadas con él, adquiridos a través de titulación académica obtenida específicamente para desarrollar su función y/o experiencia profesional adecuada a esos conocimientos.

NIVEL IV

Quedan incluidos en este Nivel de Clasificación los trabajadores que tengan asignados y desarrollen cometidos que impliquen:

Realizar actividades de carácter técnico especializado y/o supervisar y controlar la realización de esas actividades por un grupo de personas, conforme a prácticas y procedimientos operativos ya establecidos.

Abordar situaciones y problemas habitualmente iguales, cuya solución comporta su comprensión y análisis, y un grado medio de iniciativa.

Dominio de sistemas y procedimientos adquirido a través de una formación técnica elemental y una experiencia profesional específica.

NIVEL V

Quedan incluidos en este Nivel de Clasificación los trabajadores que tengan asignados y desarrollen cometidos normalizados que impliquen:

Actuar conforme a prácticas y procedimientos establecidos, bajo instrucciones de carácter general.

Abordar situaciones y problemas semejantes cuya solución comporta atención y concentración directa, así como, una elección entre cosas aprendidas.

Una formación básica y una especialización adquirida a través de experiencia profesional y/o formación complementaria específica.

NIVEL VI

Quedan incluidos en este Nivel de Clasificación los trabajadores que tengan asignados y desarrollen cometidos normalizados que impliquen:

Actuar conforme a un método de trabajo concreto, sujeto a instrucciones de trabajo precisas y detalladas;

Preferentemente esfuerzo físico y concentración para abordar situaciones y problemas semejantes y rutinarios cuya solución sólo comporta una elección entre cosas aprendidas mediante un proceso simple de memorización;

Un nivel elemental de formación, y una experiencia profesional propia de la adaptación inicial.

NIVEL VII

Quedan incluidos en este Nivel de Clasificación los trabajadores que tengan asignados y desarrollen cometidos normalizados que impliquen:

Actuar conforme a un método de trabajo concreto, sujeto a unas instrucciones de trabajo precisas y detalladas y bajo la coordinación de personal de nivel superior.

Preferentemente esfuerzo físico y concentración para abordar problemas cuya solución no comporta un proceso de elección entre cosas aprendidas, sino simplemente el seguimiento de las instrucciones recibidas al efecto.

Un nivel de formación elemental y una experiencia profesional inexistente o mínima.

En el Anexo II del presente Convenio se definen todos y cada uno de los cometidos específicos correspondientes a cada Nivel de Clasificación y Categoría Profesional.

La presente Clasificación Profesional sustituye enteramente a la que viniera aplicándose con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio.

CAPÍTULO III: SISTEMA DE PROGRESIÓN

ARTÍCULO 19.- GENERALIDADES

En aquellos casos en que dentro de una misma categoría profesional y/o puesto de trabajo, haya varios niveles económicos, se entiende la progresión como el paso de un nivel económico a otro superior, dentro de la misma categoría y/o puesto de trabajo.

A estos efectos, se acuerda para los Grupos Profesionales nº 3 y 4, la existencia de cuatro niveles económicos de progresión existentes para cada categoría profesional y/o puesto de trabajo, que son los siguientes:

- Nivel de Acceso
- Nivel Básico
- Nivel Intermedio
- Nivel de Consolidación

La coexistencia de trabajadores de la misma categoría y/o puesto de trabajo, en distinto nivel de progresión realizando el mismo trabajo, nunca justificará reclamaciones por trabajos de nivel y/o categoría superior, ya que la categoría laboral y/o puesto de trabajo son únicos y comportan el mismo conjunto de exigencias y responsabilidades profesionales para todos los trabajadores incluidos en ellos, sea cual fuere el nivel de progresión en el que se encuentren”.

ARTÍCULO 20.- PROGRESIONES ESPECIALES

La Dirección de la Empresa, con carácter excepcional, podrá, por libre decisión, adelantar la progresión en aquellos supuestos que considere oportuno. Valorándose a estos efectos, entre otros, de forma positiva, la asistencia y superación de los cursos de formación que se convoquen fuera de la jornada de trabajo.

A estos efectos, habrá de informar a la representación de los trabajadores con, al menos, cinco días de antelación a la efectividad de la progresión.

ARTÍCULO 21.- REQUISITOS PARA LA PROGRESIÓN

Para alcanzar un nivel de progresión superior se precisan los siguientes requisitos:

- Permanencia en cada nivel de tres años como mínimo, para pasar al inmediato superior. A excepción del paso del “Nivel de Acceso” al “Nivel Básico” que requerirá una perma-

nencia continuada en el “Nivel de Acceso” de sólo un año ininterrumpido para pasar al “Nivel Básico”.

- Haber superado todos los cursos, pruebas y acciones formativas a las que hubiera sido convocado durante la permanencia en su nivel actual.

Cumplíendose los dos requisitos anteriores se efectuará la progresión.

CAPÍTULO IV: INCORPORACIÓN DEL PERSONAL

ARTÍCULO 22.- CONTRATACIÓN

La Empresa, de acuerdo con sus necesidades, podrá emplear cuantas modalidades de Contrato de Trabajo se ajusten a la naturaleza del empleo de que se trate y sean contempladas por la legislación laboral vigente en cada momento.

En este sentido, de acuerdo con el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de Marzo) y su legislación de desarrollo, ambas partes acuerdan:

La utilización de la modalidad del Contrato para Obra o Servicio Determinado para realizar las tareas propias del Servicio de Restauración y Atención a bordo de los trenes, en el marco del Contrato nº 2.7/5200.0081/6-00100 de fecha 28 de enero de 1999, suscrito con RENFE para el período comprendido entre el 1 de Junio de 1998 y el 31 de Mayo del 2003.

Asimismo, se podrá utilizar esta modalidad contractual para la realización de las tareas propias de la Restauración y Atención a bordo de aquellos trenes con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la Empresa.

Se podrá utilizar la modalidad del contrato eventual por circunstancias de la producción, cuando la contratación se produzca como consecuencia de incrementos temporales de la actividad derivados de la necesidad de realizar las tareas precisas para asegurar los refuerzos en trenes regulares, así como, trenes de temporada e irregulares, solicitados por Renfe, y las incidencias no previstas. Entendiéndose por trenes de temporada e irregulares, a estos efectos, todos aquellos que circulen durante un período inferior a 180 días en el plazo de un año.

Se podrán formalizar contratos de trabajo a tiempo parcial, por tiempo indefinido o por duración determinada, por un número de horas inferior al 77% de la jornada de trabajo a tiempo completo de un trabajador de la misma categoría o grupo profesional. El número de horas trabajadas bajo esta modalidad contractual se computará mensualmente.

El contrato de trabajo a tiempo parcial, por duración determinada, podrá concertarse a fin de realizar las tareas precisas para asegurar refuerzos en trenes regulares, trenes de temporada e irregulares, así como, incidencias no previstas. Entendiéndose por trenes de temporada e irregulares, a estos efectos, todos aquellos que circulen durante un período inferior a 180 días en el plazo de un año.

El personal con contrato de duración determinada, contratado por tiempo inferior a cinco días continuados, no generará derecho a descanso semanal al no darse el presupuesto básico necesario del artículo 37.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de Marzo), para generar dicho derecho. Como consecuencia, el módulo de jornada diaria a tener en cuenta para el cómputo de la jornada ordinaria realizada por estos trabajadores, será de ocho horas diarias de trabajo efectivo.”

La contratación de trabajadores se realizará siempre por escrito.

ARTÍCULO 23.- INGRESOS

La admisión de trabajadores, que estará sujeta a lo establecido en el presente Convenio Colectivo y a las disposiciones legales vigentes en materia de colocación, es competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa, así como el establecimiento de los criterios de selección a emplear, que serán en todos los casos adecuados a los requerimientos del empleo a cubrir. Será

requisito indispensable para el ingreso, la previa superación de las pruebas de aptitud profesional y psico-física correspondientes.

Tendrán derecho preferente para el ingreso en igualdad de aptitudes profesionales y psico-físicas objetivamente acreditadas por la superación de las pruebas previamente determinadas y siempre que reúnan los requisitos establecidos por el empleo a cubrir:

- Quienes hayan desempeñado o desempeñen su trabajo en la Empresa con carácter temporal, por tiempo o servicio determinado, interino, en formación, en prácticas y/o a tiempo parcial, cuando la incorporación fuera a realizarse con modalidad contractual de por tiempo indefinido;
- En todos los casos, los hijos o cónyuges de aquellos trabajadores de la Empresa que estando en activo hubieran fallecido.

Al personal de nuevo ingreso, sea cual fuere el tipo de contrato laboral que ostente, y con independencia de la formación, titulación y experiencia profesional que posea, se le demandará una adaptación paulatina al puesto de trabajo.

La experiencia y aplicación práctica en el seno de la Empresa, es pues, un factor diferencial concreto respecto al personal que viene desarrollando tales habilidades técnicas en la Empresa.

Con base en lo anterior, se acuerda que al personal que ingrese en la Empresa con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, en los Grupos Profesionales nº 2 "Profesionales de Servicios a Bordo" y nº 3 "Profesionales de Servicios Auxiliares", se le aplicará el sistema de progresión previsto en el Capítulo III del presente Título III, ingresando en el nivel de progresión denominado "Nivel de Acceso".

ARTÍCULO 24. PERIODO DE PRUEBA

Todos los ingresos de trabajadores se considerarán hechos a título de prueba, cuyo período será variable según la naturaleza del trabajo, índole e importancia de los cometidos a desempeñar por los contratados y en ningún caso podrá exceder del tiempo que a continuación se indica:

GRUPO	NIVEL	TIEMPO DE DURACIÓN
Cuadros	I, II y III	6 meses
Prof. Servicios Administrativos	III	3 meses
Prof. Servicios Administrativos	IV y V	1 mes
Prof. Servicios Administrativos	VI y VII	15 días
Prof. Servicios a bordo	IV y V	1 mes
Prof. Servicios a bordo	VI	15 días
Prof. Servicios Auxiliares	IV	1 mes
Prof. Servicios Auxiliares	VI	15 días
Prof. Mantenimiento	III	3 meses
Prof. Mantenimiento	IV y V	1 mes
Prof. Mantenimiento	VI y VII	15 días

El establecimiento del periodo de prueba se formalizará en todos los casos por escrito figurando entre las estipulaciones del contrato individual de trabajo.

Durante el periodo de prueba, los trabajadores tendrán los derechos y obligaciones correspondientes a los cometidos que les hayan sido asignados para su desarrollo, relativos también a la

Clasificación Profesional a que pertenezcan, con excepción de aquellos derivados de la extinción de la relación laboral que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante el transcurso del citado periodo.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados a efectos de antigüedad del trabajador en la Empresa.

La situación de incapacidad temporal o cualquier otra suspensión de la prestación efectiva de trabajo que afecte al trabajador, interrumpirá el cómputo del periodo de prueba, reanudándose a partir del momento en que tenga lugar la incorporación o reincorporación efectiva al trabajo.

CAPÍTULO V: PROVISIÓN DE EMPLEO, PROMOCIÓN Y PROGRESIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 25.- COBERTURA DE VACANTES Y EMPLEOS DE NUEVA CREACIÓN

Cuando la Empresa precise cubrir un empleo vacante o de nueva creación por tiempo indefinido y que no sea de libre designación, la Dirección, antes de proceder a la contratación directa de personas del exterior, pondrá dicha circunstancia en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores y del resto del personal a través de la publicación del oportuno escrito de Convocatoria en los Tablones de Anuncios de los distintos Centros de Trabajo, al objeto de que los trabajadores interesados puedan optar al mismo.

En el escrito de Convocatoria, se dará a conocer:

- Descripción del empleo
- Clasificación profesional
- Retribución
- Condiciones que deberán reunir los aspirantes
- Criterios de selección
- Naturaleza de las pruebas a realizar y superar
- Documentación a aportar
- Plazo de presentación de solicitudes

La cobertura de los mencionados empleos se realizará de acuerdo con los mecanismos y por el orden de prelación que a continuación se señala:

1. Reingreso de trabajadores en situación de excedencia voluntaria.
2. Traslados voluntarios.
3. Promoción, progresión profesional o régimen de "pase".
4. Trabajadores contratados a tiempo parcial que deseen pasar a tiempo completo.
5. Contratación directa.

ARTÍCULO 26.- COBERTURA DE EMPLEOS POR REINGRESO DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Los trabajadores que se encuentren en situación de excedencia voluntaria y hubieran solicitado el reingreso estando a la espera de que se produjera una vacante, podrán acceder al empleo a cubrir cuando éste corresponda a una clasificación profesional igual o similar a la que ellos ostentaran.

La Dirección procederá a comunicar a dichos trabajadores la necesidad de cubrir un empleo para el que conservan un derecho preferente, a efectos de su reincorporación a la Empresa.

En el caso de que no existiese ningún trabajador en excedencia que pudiera acceder al empleo a cubrir, o existiendo, renunciase a la reincorporación, se aplicará el sistema de traslado voluntario.

ARTÍCULO 27.- COBERTURA DE EMPLEOS POR TRASLADO VOLUNTARIO

Los trabajadores con igual categoría que la del empleo a cubrir y que estuviesen prestando servicios en un centro de trabajo distinto de aquel en que se hubiere convocado la cobertura de plazas, podrán acceder a éstas formulando la oportuna solicitud a la Dirección de la Empresa.

En el supuesto de que el número de trabajadores aspirantes superase el de plazas a cubrir, se otorgará el empleo al que tuviera mayor antigüedad en la Empresa.

En el caso de que ningún trabajador afecto a un centro de trabajo distinto a aquel en el que se hubiera convocado la plaza a cubrir solicitara dicho empleo o bien una vez solicitado éste, renunciase al mismo, se aplicará el sistema de promoción, progresión o régimen de pase.

ARTÍCULO 28.- COBERTURA DE EMPLEOS: POR PROMOCIÓN

A efectos de aplicación de este Convenio Colectivo, tendrá la consideración de promoción el acceso de los trabajadores a una categoría superior desde otra inferior.

Dicha promoción podrá realizarse por:

Turno Preferente

Tendrán acceso al empleo a cubrir mediante turno preferente, aquellos trabajadores que ostenten una categoría inmediatamente inferior dentro del grupo profesional en el que esté encuadrada la plaza convocada, excepto un 5% de dichas plazas que se cubrirán mediante el denominado régimen de pase, regulado en el artículo 31 del presente Convenio.

Régimen Subsidiario

Si la plaza a cubrir resultase desierta en turno preferente, tendrán acceso a ella los trabajadores de cualquier grupo profesional, categoría y nivel.

En ambos casos, los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, tienen idéntico derecho a ser promocionados en base a los criterios y normas establecidas al efecto y a la acreditación objetiva de su competencia profesional a través del procedimiento que a continuación se establece:

La Empresa, una vez efectuada la comunicación a que se hace referencia en el artículo 22 del presente texto, procederá a constituir un Tribunal calificador, compuesto por tres miembros designados por la Dirección de la Empresa - uno de ellos técnico en selección y formación, y uno por cada sindicato más representativo.

Dicho Tribunal, será el responsable de llevar a término la selección del/los trabajador/res que cubrirá/n el/los empleo/s vacante/s o de nueva creación.

El Tribunal desestimarás las solicitudes presentadas por aquellos trabajadores que no reúnan las condiciones establecidas en el escrito de Convocatoria o no cumplan con los requisitos imprescindibles para acceder a la promoción. El trabajador afectado por dicha resolución denegatoria, deberá formular su reclamación por escrito en el plazo de los siete días hábiles siguientes a la recepción de la misma, haciendo constar cuantas alegaciones estime oportunas en relación con las causas que el Tribunal haya considerado para no admitir su solicitud.

El Tribunal resolverá definitivamente sobre la procedencia o no de la solicitud en los 2 días hábiles siguientes a la recepción del escrito de alegaciones del trabajador reclamante.

El Tribunal determinará las pruebas a realizar así como los temas objeto de las mismas que en cualquier caso se ajustarán a lo especificado en la Convocatoria.

El Tribunal fijará la fecha en que se realizarán las pruebas al menos con un mes de antelación sobre la misma.

En el caso de que un trabajador solicitante no pudiera concurrir, por causa justificada, en la fecha establecida para la realización de las pruebas, el Tribunal procederá a señalarle otra fecha.

Los aspirantes acreditarán su competencia profesional mediante:

Las calificaciones obtenidas en las pruebas, teóricas y prácticas, de conocimientos y habilidades a que serán sometidos.

Calificación obtenida o grado de aprovechamiento alcanzado en los cursos de formación organizados por la Empresa, si así se hubiese requerido en el escrito de Convocatoria. .

Aportación de Títulos y documentos que acrediten determinados conocimientos, si así se hubiere solicitado en el escrito de Convocatoria.

Una vez realizadas las pruebas por todos los trabajadores que hubieran concurrido a las mismas, el Tribunal:

Procederá a calificar a cada uno de los aspirantes y en el caso de que varios trabajadores hubieran alcanzado idéntica puntuación otorgará el empleo al que tuviere mayor antigüedad en la Empresa.

Levantará acta de sus actuaciones, en la que quedarán expresadas todas las circunstancias que hubieren concurrido durante el proceso de selección. Dichas actas una vez firmadas por todos los miembros serán enviadas a la Dirección de la Empresa y al Comité de Empresa.

Publicará en el Tablón de Anuncios de todos los Centros de Trabajo que la Empresa tenga establecidos, la relación de los trabajadores que hayan obtenido los empleos objeto de la Convocatoria.

Para una mayor garantía de que el trabajador promocionado desempeñará los cometidos de su nuevo empleo con la máxima eficacia, éste se incorporará al mismo en periodo de prueba por un plazo que no podrá exceder del establecido para los casos de nuevo ingreso. Si al término de dicho periodo el resultado es satisfactorio, el trabajador será confirmado en el nuevo empleo. En caso contrario, se reintegrará en el que venía desempeñando con anterioridad. Los períodos en que, con carácter previo a la Convocatoria del empleo a cubrir, el trabajador hubiera desempeñado funciones de la categoría a la que asciende, serán computados para el periodo de prueba.

ARTÍCULO 29.- COBERTURA DE EMPLEOS POR CONTRATACIÓN DIRECTA

Cuando el empleo no haya podido ser cubierto por reingreso de trabajadores en situación de excedencia voluntaria, traslado voluntario, promoción, progresión o régimen de pase, o con trabajadores contratados a tiempo parcial que deseen pasar a tiempo completo, la Empresa procederá a su cobertura mediante la incorporación de personal externo a la misma, siendo de aplicación las normas, métodos y procedimientos de selección a que se hace referencia en los precedentes artículos 22, 23 y 24 de este Convenio Colectivo, con las excepciones lógicas al tratarse de trabajadores externos.

ARTÍCULO 30.- EMPLEOS DE LIBRE DESIGNACIÓN

Serán cubiertos por libre designación de la Dirección de la Empresa aquellos empleos que implican autonomía y responsabilidad de gestión, así como aquellos otros empleos, que sean considerados por la Empresa como de "confianza" por razón de los cometidos que tengan asignados y que impliquen acceso a datos y materias declaradas por la Empresa como de carácter estricta y rigurosamente reservado.

ARTÍCULO 31.- PROGRESIÓN PROFESIONAL Y RÉGIMEN DE PASE

A los efectos de la aplicación de este Convenio:

Tendrá la consideración de pase el acceso de un trabajador clasificado en una categoría profesional a otra encuadrada en el mismo nivel de clasificación, bien del mismo Grupo Profesional o

de otro distinto. Se respetarán, para cubrir mediante el sistema de "pase", el 5% de las plazas objeto de cada Convocatoria. Caso de no cubrirse la totalidad de dichas plazas mediante este sistema, se procederá por el de promoción.

Tendrá la consideración de progresión profesional, dentro de un mismo Nivel de Clasificación:

El acceso de un trabajador de un Grupo Profesional a otro que por la naturaleza de los cometidos propios del mismo requiera un nivel de cualificación y especialización diferente al exigible en el Grupo de procedencia;

Específicamente para el personal que preste sus servicios en ruta a bordo de los trenes, la oportunidad de ser asignado para desempeñar los cometidos propios de su Grupo Profesional en determinados trenes, que por la naturaleza y condiciones de la prestación del servicio en los mismos requieran un mayor nivel de cualificación, en términos de conocimientos específicos o un grado de especialización más amplio.

En ambos casos se procederá de igual forma y con los procedimientos establecidos para la cobertura de empleos por promoción, siendo de aplicación lo establecido en los Artículos 25 y 28 del presente texto.

CAPÍTULO VI: FORMACIÓN

ARTÍCULO 32.- PROPÓSITO

Con el fin de establecer una permanente mejora de la calidad del servicio y lograr un mejor cumplimiento de los compromisos adquiridos por la Empresa, ésta considerará la formación como una prioridad estratégica de cara al futuro.

La organización práctica del trabajo, introducción de nuevas tecnologías, métodos y sistemas de trabajo, ordenación y asignación funcional, así como los criterios para la provisión de empleo, promoción y progresión profesional, determinan que la Empresa adopte los medios y procedimientos oportunos para:

Lograr un nivel formativo más elevado y una capacitación profesional más adecuada de todo el personal;

Incentivar el aprendizaje permanente en la empresa, estimulando en la plantilla el deseo de progresar profesionalmente.

ARTÍCULO 33.- PLAN DE FORMACIÓN

La Empresa elaborará anualmente un Plan de Formación, cuya actividad estará orientada hacia los siguientes aspectos:

- Elevación del nivel formativo de los trabajadores.
- Mejora de la competencia profesional, cuando se observen de manera objetiva rendimientos inferiores o deficiencias en relación al nivel de actividad normal exigible.
- Adecuación a nuevos cometidos y/o adaptación a nuevas tecnologías, métodos y sistemas de trabajo.
- Capacitación para la promoción y progresión o para el desempeño de actividades complementarias que permitan lograr una polivalencia profesional.
- Perfeccionamiento profesional.
- Reciclaje para ocupar un empleo diferente.

A efectos de identificar y analizar las necesidades de formación, así como para realizar un seguimiento del Plan de Formación establecido por la Empresa, se constituirá un Comité de For-

mación del que formará parte, en representación de los trabajadores, un miembro de cada Sindicato más representativo.

ARTÍCULO 34.- DESARROLLO Y CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE FORMACIÓN

El Plan de Formación de la Empresa facilitará la organización y realización de:

- Conferencias y cursos de capacitación y/o perfeccionamiento profesional, impartidos dentro y fuera de la Empresa y dirigidos por personal cualificado o por entidades u Organismos dedicados a esta especialidad.
- Proyección de películas, vídeos y documentales especializados.
- Redacción, publicación y distribución de Manuales de Funciones, en los que se expondrán las normas de procedimiento y comportamiento, así como las instrucciones concretas sobre la realización de determinados trabajos.

Los gastos derivados de los cursos de formación realizados, dentro o fuera de la empresa, en el marco del Plan de Formación, para apoyar la adaptación y reciclaje de los trabajadores a las nuevas actividades o para cubrir empleos de nueva creación, correrán íntegramente a cargo de la Empresa.

La asistencia a los cursos de formación, conferencias o cualesquiera otras acciones formativas previstas deberá ser comunicada a los participantes con una antelación de 72 horas al menos, y será de carácter obligatorio para aquellos trabajadores que así la tengan programada.

Los trabajadores que participen en las acciones de formación previstas para ellos acreditarán cualificación suficiente para futuras promociones, siempre que demuestren un óptimo aprovechamiento de las mismas.

A estos efectos se distingue entre:

- Personal de Servicios en Tierra: La formación se impartirá, siempre que sea posible, dentro de la jornada habitual de trabajo. No obstante, aquellas horas lectivas que sobrepasen la jornada habitual establecida para cada centro de trabajo, se abonarán a razón de 7,28 euros por hora impartida por encima de la jornada diaria de trabajo. Estas horas no tendrán la consideración de horas extraordinarias.
- Personal de Servicios a Bordo: La formación se impartirá procurando evitar alteraciones en el régimen de turnos y servicios establecidos, aprovechando para ello, los períodos de descanso previstos.

Para el caso de que las horas de formación se impartan en los períodos de descanso o que excedan de la jornada diaria de trabajo, las horas de exceso se abonarán a razón de 7,28 euros por hora, no computando a efectos de jornada. Cuando la formación se imparta en períodos de descanso deberá constar de un mínimo de cuatro horas lectivas. Salvo en los casos de formación de idiomas, o aquellos en que se aproveche para impartirla la ampliación de la toma o del deje del servicio, en cuyo caso no existirá dicho límite.

Para el supuesto de que la formación haya de impartirse dentro de la jornada laboral, se abonará al trabajador el servicio dejado de realizar. Las dietas por desplazamiento no se abonarán por tratarse de una indemnización por gastos realizados.

ARTÍCULO 35.- FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

La Empresa contribuirá al enriquecimiento del nivel educativo del personal mediante la creación de Becas de Estudios, a las que podrán acceder los trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa que fuera de sus horas de trabajo decidan cursar estudios oficiales de:

- Educación Primaria.
- Enseñanza Secundaria Obligatoria.

- Formación Profesional.
- Bachiller.
- Curso de Orientación Universitaria.
- Estudios en Escuelas Técnicas de Grado Medio o Superior.
- Estudios Universitarios.
- Cualesquiera otros estudios reconocidos oficialmente por el Estado o Comunidades Autónomas.

Igualmente podrán acceder a estas Becas, los trabajadores que por la naturaleza del trabajo que realizan e índole de los cometidos que tengan asignados, precisen el conocimiento y utilización de idiomas extranjeros reconocidos por la empresa como de utilidad y exigencia para el desarrollo de su trabajo y/o mejora de la calidad del servicio a prestar a clientes y viajeros; así como, aquellos trabajadores adscritos a los Centros de Trabajo que la Empresa tenga establecidos en las Comunidades Autónomas del Estado Español que tengan declarada otra lengua oficial además del castellano.

Los trabajadores que deseen tener acceso a la concesión de una de las mencionadas becas, deberán formular su solicitud a la Dirección de la Empresa en el periodo de tiempo que oportunamente se determine a tal fin, viniendo obligados a acreditar la realización de los estudios de que se trate mediante la aportación de los siguientes documentos, sin perjuicio de que en su momento debiera aportarse algún otro: matrícula del curso, o, en su defecto, reserva de plaza y calificaciones obtenidas en los cursos anteriores cuando corresponda.

El número de Becas de Estudio a conceder por la empresa, así como, sus correspondientes importes, son los que a continuación se detallan:

MODALIDAD	Nº BECAS	IMPORTE
Estudios académicos:		
Educación Primaria	10	69,52
E.S.O.	10	69,52
F.P.	10	69,52
Bachiller	10	69,52
C.O.U.	4	69,52
E. Técnicas	4	69,52
E. Universitarias	4	69,52
	1	69,52
	1	69,52
Idiomas Extranjeros:		
Francés	15	69,52
Inglés	5	33,10
Otros	1	33,10
Lenguas Autonómicas:		
Catalán	5	33,10
Euskera	3	33,10
Valenciano	2	33,10
Gallego	1	33,10

Todas las solicitudes serán estudiadas por el Comité de Formación, que decidirá la procedencia o no de la concesión, aprobando o denegando éstas, conforme a los siguientes criterios objetivos:

- Calificaciones obtenidas en los cursos anteriores. En el caso de los idiomas la Empresa podrá exigir la acreditación del nivel de conocimientos del trabajador a través de la superación de pruebas verbales concretas realizadas por personas con probada experiencia.
- Grado de interés de los estudios cursados para la actividad profesional, en función de la concordancia de los mismos con el trabajo que realiza el solicitante.
- Nivel salarial.
- Orden de presentación de las solicitudes en caso de igualdad en las restantes condiciones.

Si por propia voluntad el trabajador solicitase su cese en la Empresa durante el transcurso del año en el que le hubiera sido concedida la beca de estudio, vendrá obligado a reintegrar a la Empresa su importe, al objeto de que ésta pueda disponer de ella para que le sea asignada a otro trabajador que pudiera necesitarla.

CAPÍTULO VII: MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

ARTÍCULO 36.- TRABAJOS DE NIVEL SUPERIOR

Por razones organizativas y/o productivas no permanentes, en especial aquellas que se produzcan como consecuencia de las variaciones experimentadas en el servicio público de transporte por ferrocarril, la Dirección de la Empresa podrá destinar a cualquier trabajador a efectuar funciones y cometidos propios de un nivel de clasificación superior al que ostente, por un período de tiempo que no exceda los seis meses ininterrumpidos.

De mantenerse esta situación por un periodo de tiempo superior a seis meses ininterrumpidos se entenderá que existe una plaza vacante en esa Categoría, Grupo Profesional y Nivel de Clasificación, viniendo la Empresa obligada a convocar la cobertura de dicho empleo por promoción, conforme a lo dispuesto en el artículo 28 del presente Convenio Colectivo.

La Empresa igualmente podrá destinar también a cualquier trabajador a realizar funciones y cometidos propios de una Categoría y Nivel de Clasificación superior al que ostente, por un período superior a seis meses ininterrumpidos computados en el plazo de un año, cuando la citada movilidad tenga por objeto la sustitución de otro trabajador ausente por Incapacidad Temporal - derivada de enfermedad o accidente de trabajo -, Licencias, Permisos especiales o incorporación al Servicio Militar (o Social sustitutorio), prolongándose la misma mientras subsistan las circunstancias que la hubieren motivado.

Para desempeñar funciones y/o cometidos de nivel superior la Empresa designará al trabajador más capacitado de entre los de categoría, Grupo y Nivel de Clasificación inmediatamente inferior, aplicando en todo caso a tal fin criterios objetivos de calificación conforme a lo establecido en el presente Convenio. La representación legal de los trabajadores será previamente informada y velará por el estricto cumplimiento de lo establecido en este párrafo.

En el caso de que el trabajador designado para desempeñar dicha función y/o cometido de nivel superior optase por no aceptar esa movilidad, la Empresa, siempre que dentro de la misma categoría existieran otros trabajadores capacitados para desarrollar ese trabajo, procederá a designar entre éstos a aquel que siguiera al primero en orden de antigüedad y así sucesivamente si se produjeran nuevas faltas de aceptación hasta llegar al más moderno de entre los que reunieran la cualificación requerida.

En todos los supuestos le será abonada al trabajador la diferencia existente entre todos los conceptos retributivos aplicables a su Categoría y/o Nivel de Clasificación y los que correspondieran al del trabajo que efectivamente desempeñe durante ese periodo.

En ningún caso la realización de funciones y cometidos propios de un Nivel de Clasificación superior a aquél en que estuviera clasificado el trabajador, dará derecho a éste a consolidar dicho nivel por ser preceptivo para tal circunstancia el seguimiento de los procedimientos establecidos en este Convenio Colectivo para la cobertura de vacantes y empleos de nueva creación.

ARTÍCULO 37.- TRABAJOS DE NIVEL INFERIOR

Por necesidades perentorias o imprevisibles de índole organizativa y/o productiva, en especial aquellas que se produzcan como consecuencia de las variaciones experimentadas en el servicio público de transporte por ferrocarril, la Empresa podrá destinar a cualquier trabajador a realizar funciones y cometidos propios de un nivel de clasificación inferior al que ostenta, por un tiempo que no exceda de un mes, conservando la retribución que viniera percibiendo.

Esta movilidad, que requiere la previa comunicación razonada a los Representantes de los Trabajadores, deberá realizarla la Empresa de manera que un mismo trabajador no pueda ser destinado en más de una ocasión, salvo que una vez realizadas las citadas funciones y cometidos por todos los trabajadores con nivel de clasificación superior adscritos al servicio donde se produjera la necesidad que originó la movilidad, la misma se repitiera o subsistiera, en cuyo caso volverla a iniciarse el turno para desempeñar el trabajo de inferior nivel de clasificación.

De mantenerse la mencionada situación por un tiempo superior a seis meses ininterrumpidos, se entenderá que existe una plaza vacante en esa categoría, Grupo Profesional y Nivel de Clasificación.

Si el cambio de destino para el desempeño de funciones y cometidos propios de un nivel de clasificación inferior tuviera su origen en la petición del trabajador, la Empresa asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado

ARTÍCULO 38.- MOVILIDAD DE CARÁCTER FORMATIVO

La Empresa previa comunicación a los representantes de los trabajadores podrá con carácter formativo, destinar a los trabajadores y previo acuerdo con éstos, a realizar prácticas y/o trabajos propios de un Grupo Profesional diferente al suyo o de un nivel de clasificación similar o superior, por el tiempo preciso para adquirir un grado adecuado de capacitación que pueda facultarles para una posterior y/o futura promoción, no viniendo obligada, en el caso de que las funciones y cometidos a desarrollar en formación fueran propias de un nivel superior, al abono de la diferencia retributiva que correspondiera.

ARTÍCULO 39.- MOVILIDAD POR EMBARAZO

La trabajadora gestante, durante el período de embarazo, tendrá derecho a que le sean asignados cometidos diferentes a los que tiene asignados o un turno de trabajo distinto al suyo, siempre que así lo prescriba un facultativo de la Seguridad Social por resultar nocivo para su salud o la del feto el desempeño de su trabajo habitual.

Este cambio de funciones no supondrá en ningún caso modificación de su categoría profesional ni merma en su remuneración u otros derechos garantizados por el presente Convenio.

Finalizada la causa que motivó la movilidad, la trabajadora se reincorporará al desempeño de sus funciones y cometidos habituales.

ARTÍCULO 40.- CAMBIO DE GRUPO PROFESIONAL

La Empresa por necesidades organizativas y/o productivas no permanentes, en especial aquellas que se produzcan como consecuencia de las variaciones experimentadas en el servicio público de transporte por ferrocarril, podrá previa consulta a los representantes de los trabajadores, destinar a los mismos a realizar trabajos propios de un Grupo Profesional diferente a aquél

en el que estuvieran encuadrados, siempre que los mismos reúnan las condiciones de idoneidad y aptitud necesarias para el desempeño de las funciones y cometidos que se les asignen.

De mantenerse esta situación por un tiempo superior a seis meses ininterrumpidos se entenderá que existe una plaza vacante en esa Categoría, Grupo Profesional y Nivel de Clasificación.

En el supuesto de que dicha movilidad implique la realización de funciones y/o cometidos propios de una Categoría de clasificación superior a la que ostentara el trabajador, éste tendrá derecho a que le sea abonada la diferencia retributiva existente entre los conceptos salariales que le eran aplicables y los que correspondieren al trabajo que efectivamente desempeñen, en línea con lo establecido en el Artículo 33 de este Convenio.

Si la movilidad implicara el desempeño de funciones y cometidos propios de una categoría inferior a la que ostenta el trabajador, éste conservará la retribución que viniera percibiendo, en línea con lo previsto en el artículo 34 de este Convenio. Los conductores de vehículos a los que les haya sido retirado el carnet de conducir por infracción durante la prestación de servicio, percibirán la totalidad de los salarios que viniesen devengando y serán acoplados, mientras dure dicha situación, en puesto similar acorde con su nivel salarial.

ARTÍCULO 41.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Los traslados de personal que impliquen cambio de residencia para el trabajador afectado, podrán efectuarse por alguna de las siguientes causas:

Solicitud del trabajador

Cuando el traslado se efectúe a solicitud del trabajador previa aceptación de la Dirección, éste no percibirá indemnización alguna por los gastos que origine el cambio.

Promoción

Cuando el traslado se realice como consecuencia del acceso voluntario del trabajador a un empleo de nivel de clasificación profesional superior, éste no percibirá indemnización alguna por los gastos que origine el cambio.

Razones técnicas, organizativas o productivas

Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas y/o productivas, en especial aquellas que se deriven de las variaciones que deban realizarse como consecuencia de las que se produzcan en el servicio público de transportes por ferrocarril, la Empresa, previa información a los representantes de los trabajadores, podrá proceder al traslado del trabajador, aunque no existiera acuerdo con el mismo, garantizando siempre al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse.

En todo caso, la Empresa abonará al trabajador trasladado:

El importe de los gastos siguientes: locomoción del interesado y los familiares que convivan con él, los de transporte de mobiliario, ropa y enseres, mediante la oportuna justificación de los mismos.

Una indemnización en metálico en la forma que a continuación se indica:

Los trabajadores que tuvieran a la fecha del traslado una antigüedad en la Empresa de cinco años o más, podrán optar por recibir de una sola vez a tanto alzado una cantidad equivalente al 75% de su salario neto anual o bien dicho importe prorrateado en 24 mensualidades durante los dos primeros años de estancia en el nuevo lugar de residencia.

Los trabajadores que tuvieran a la fecha del traslado una antigüedad en la Empresa inferior a cinco años tendrán derecho al abono de una cantidad de 360,61 euros mensuales durante los dos primeros años de estancia en el nuevo lugar de residencia.

Si el trabajador, autorizado el traslado, optase por extinguir su contrato, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en lo referido a esta movilidad.

Garantía de estabilidad de empleo

La Empresa, previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, podrá trasladar al trabajador a fin de garantizarle su estabilidad en el empleo siempre que en el Centro de Trabajo donde desempeñe su actividad o del que dependan los servicios a los que está adscrito concurrieran circunstancias que impidieran objetivamente darle ocupación efectiva.

En todo caso, la Empresa abonará el trabajador trasladado:

El importe de los gastos siguientes: locomoción del interesado y los familiares que convivan con él; los de transporte de mobiliario, ropa y enseres, mediante la oportuna justificación de los mismos.

Una indemnización en metálico en la forma que a continuación se indica:

Los trabajadores que tuvieran a la fecha del traslado una antigüedad en la Empresa de cinco años o más, podrán optar por recibir de una sola vez a tanto alzado o una cantidad equivalente al 75% de su salario neto anual o bien dicho importe prorrateado en 24 mensualidades durante los dos primeros años de estancia en el nuevo lugar de residencia.

Los trabajadores que tuvieran a la fecha del traslado una antigüedad en la Empresa inferior a cinco años tendrán derecho al abono de una cantidad de 360,61 euros mensuales durante los dos primeros años de estancia en el nuevo lugar de residencia.

Si el trabajador, autorizado el traslado, optase por extinguir su contrato, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en lo referido a esta movilidad.

Permuta

Aquellos trabajadores con destino en localidades distintas, encuadrados dentro de una misma Categoría, Grupo y Nivel de Clasificación profesional, podrán solicitar a la Dirección de la Empresa la permuta de sus respectivos puestos.

De estas solicitudes se informará a la representación de los trabajadores, así como a todo el personal mediante publicación durante ocho días naturales en los tablones de anuncios, por si hubiera objeciones a dicha movilidad.

Los trabajadores que tuvieran objeciones a esta permuta lo notificarán a la Dirección de la Empresa en el plazo de siete días naturales, a contar desde la fecha de retirada de la citada publicación.

La Dirección de la Empresa resolverá en el plazo de 5 días naturales a partir de la fecha de recepción de objeciones, pudiendo denegar la permuta por razones organizativas y/o productivas debidamente razonadas y documentadas, de lo que quedara constancia escrita. Así mismo podrá denegar la movilidad solicitada cuando objetivamente existiese perjuicio a terceros y éstos hubiesen formulado las oportunas objeciones por escrito en tiempo hábil al efecto, comunicando inmediatamente y por escrito esta resolución a todos los afectados.

En caso de que la resolución fuera favorable a la permuta, los interesados dispondrán de un plazo no superior a los treinta días naturales a partir de la fecha de notificación para incorporarse a sus nuevos destinos. Si la Dirección de la Empresa autorizase dicha permuta, ambos trabajadores trasladados no percibirán indemnización alguna por los gastos que origine el cambio.

Razones conyugales

Si por traslado, uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro si fuera trabajador de la Empresa tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera un empleo vacante adecuado a su clasificación profesional.

El mismo derecho y en idénticas condiciones tendrán las uniones de hecho, debidamente acreditadas, correspondiendo a la Comisión Paritaria, reunida con carácter extraordinario dos veces al año, establecer los requisitos de aplicación, en lo que se refiere a la acreditación de la circunstancia y a su procedencia.

ARTÍCULO 42.- DESPLAZAMIENTOS

La Empresa por razones técnicas, organizativas o productivas o bien como consecuencia de las variaciones que puedan producirse en el servicio de transporte por ferrocarril, podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas correspondientes. En cuanto al alojamiento se seguirán los mismos criterios que se establecen en el presente Convenio en cuanto a descansos fuera de la residencia habitual.

Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a cinco días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento no computándose los tiempos de viaje a éstos efectos, siendo los gastos de viaje a cargo de la Empresa.

En el caso de que el trabajador designado para el desplazamiento optase por no aceptar esa movilidad la Empresa, siempre que dentro de la misma categoría existieran otros trabajadores capacitados para efectuar ese desplazamiento, procederá a designar entre éstos a aquel que siguiera al primero en orden de antigüedad y así sucesivamente si se produjeran nuevas faltas de aceptación hasta llegar al más moderno de entre los que reunieran la cualificación requerida.

Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, Podrá recurrir ante la jurisdicción competente.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este Artículo.

En aquellos supuestos en que el desplazamiento se produzca por un tiempo no superior a dos días, con el fin de prevenir alguna circunstancia excepcional, la Empresa facilitará al trabajador el medio de transporte, la manutención y el alojamiento, si fuera necesario, computándose el tiempo de viaje (ida y vuelta) como horas de presencia, en tanto que viaje sin servicio.

CAPÍTULO VIII: SUSPENSIÓN Y RESOLUCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

ARTÍCULO 43.- EXCEDENCIAS

Voluntaria

Los trabajadores con al menos una antigüedad de un año, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco, no computándose el tiempo que dure esta situación a efectos de antigüedad. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

Las solicitudes de excedencia deberán efectuarse por los trabajadores con un plazo mínimo de un mes de antelación a la fecha de efectividad pretendida.

El trabajador excedente vendrá obligado a solicitar su reingreso en la Empresa antes de la finalización del periodo de excedencia y conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar Categoría, Grupo y Nivel de Clasificación Profesional que existieran o pudieran producirse. Si el trabajador no solicitara el reingreso en el plazo anteriormente indi-

cado, se entenderá que renuncia al mismo. En el caso de no existir vacante en la Categoría, Grupo y Nivel de Clasificación Profesional propios y si en otra Categoría, Grupo y/o Nivel inferior, el excedente podrá optar entre ocupar este empleo con el salario correspondiente hasta que se produzca una vacante que corresponda a su clasificación o no reintegrarse hasta que esto ocurra.

Para la atención y cuidado de los hijos

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

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

Forzosa

Desempeño de cargo público:

La Empresa concederá la excedencia, con carácter forzoso y con derecho a la conservación del empleo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, a los trabajadores que sean designados o elegidos para desempeñar un cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo. La situación de excedencia durará mientras dure el ejercicio de su cargo. El trabajador deberá solicitar el reingreso dentro del mes siguiente al de su cese en el mismo.

Desempeño de cargo sindical:

Podrán solicitar su paso a la situación de excedencia aquellos trabajadores en activo que ostentaren cargo sindical de relevancia provincial, autonómica y/o nacional. El trabajador excedente permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa, en el mismo empleo y condiciones, si lo solicitara en el término de un mes a partir de la finalización del desempeño del mencionado cargo, computándose el período de excedencia como de antigüedad a todos los efectos.

ARTÍCULO 44.- CUMPLIMIENTO DEL SERVICIO MILITAR O SOCIAL SUSTITUTORIO

La incorporación a la prestación del Servicio Militar con carácter obligatorio, voluntario o Servicio Social sustitutorio, por el término mínimo de duración de éste, dará lugar a la reserva del empleo mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho Servicio Militar y un mes más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la Empresa.

El trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación del Servicio.

ARTÍCULO 45.- EMBARAZO O ADOPCIONES

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a los períodos de descanso y/o suspensión de contrato con reserva de su empleo en la Empresa, en la duración y forma que la legislación vigente determine en cada momento, como si de una excedencia forzosa se tratase.

ARTÍCULO 46.- LICENCIA SIN SUELDO

Los trabajadores que lleven al servicio de la Empresa más de un año, podrán solicitar una licencia sin sueldo por un período de tiempo no inferior a una semana ni superior a tres meses.

La Dirección de la Empresa resolverá favorablemente las solicitudes que se le formulen con una antelación al menos de cinco días, siempre que la concesión de la mencionada licencia, no afecte de forma grave a la organización y prestación de los servicios.

ARTÍCULO 47.- REDISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR CIRCUNSTANCIAS TECNOLÓGICAS, PRODUCTIVAS Y ECONÓMICAS

La Empresa, previo acuerdo alcanzado con los representantes legales de los trabajadores y una vez obtenido la oportuna homologación del mismo por la Autoridad Laboral Competente, podrá suspender temporalmente en los términos que se pacte, el contrato de trabajo del personal para el que objetivamente exista la imposibilidad de darle ocupación efectiva como consecuencia de las reordenaciones y variaciones que pudieran llevarse a término en el servicio público de transporte por ferrocarril, específicamente las siguientes: modificación de recorridos y/o suspensión de líneas o de unidades de composición de los trenes.

Si durante el período en el que un trabajador tenga su contrato de trabajo suspendido, se hiciera necesaria la cobertura de empleo por razones organizativas o de prestación de servicios que modificaran las circunstancias que dieron lugar a la suspensión, la Empresa procederá a reincorporar a éste de manera inmediata a la prestación efectiva del trabajo.

Mientras la Empresa tenga suspendidos contratos de trabajo como medida de redistribución de plantilla y tratamiento del sobredimensionamiento de los efectivos humanos, no podrá ofertar en promoción o progresión esas plazas ni incorporar personal de nuevo ingreso para la realización de trabajos propios de la Categoría, Grupo Profesional y Nivel de Clasificación de cualquiera de los trabajadores en situación de suspensión temporal. El período de tiempo de suspensión temporal de contratos de trabajo, le será computado al trabajador a efectos de antigüedad en la Empresa.

ARTÍCULO 48.- RESOLUCIÓN DEL CONTRATO POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR

Los trabajadores que deseen resolver voluntariamente su contrato de trabajo, excepto que se encontraran en período de prueba, vendrán obligados a preavisar dicha circunstancia comunicándolo a la Dirección de la Empresa con un plazo de 15 días a no ser que pertenecieran al Grupo Profesional I en cuyo caso el tiempo será de un mes.

El incumplimiento de los citados plazos de preaviso supondrá para el trabajador la pérdida del salario correspondiente a los días que falten para dichos plazos, siéndole descontada la cantidad oportuna de la liquidación.

TITULO IV: RÉGIMEN DE TRABAJO

CAPÍTULO I: JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y DESCANSO

ARTÍCULO 49.- JORNADA

La jornada ordinaria de trabajo del personal afectado por el presente Convenio en lo referente a duración máxima, será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, totalizando un máximo anual de 1.800 horas, respetándose las jornadas anuales que a título individual fueran más favorables.

ARTÍCULO 50.- TIEMPO DE TRABAJO

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria o de los períodos en que ésta se pueda dividir, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

ARTÍCULO 51.- TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO

Se considerará tiempo de trabajo efectivo todo aquel que el trabajador tenga que realizar para desarrollar los cometidos que tenga asignados y cubrir en su totalidad la prestación de los servicios a que se encontrase adscrito de conformidad con el "Gráfico de Servicio".

ARTÍCULO 52.- JORNADA DEL PERSONAL EN GENERAL, CON EXCEPCIÓN DEL QUE PRESTA SERVICIO A BORDO DE LOS TRENES

Dicha jornada se ajustará al sistema y horarios de trabajo que tuviere establecidos cada Centro de Trabajo o unidad operativa y/o funcional dependiente del mismo. Con independencia de lo anterior en las Bases e Instalaciones de Apoyo Logístico la jornada podrá ser estructurada de la siguiente forma: cinco días de trabajo y dos descansos ininterrumpidos con un módulo diario de 8 horas efectivas de jornada que se realizarán en cada día de trabajo y a partir del cual se comenzarán a devengar las horas extraordinarias, en computo diario y por la totalidad del exceso efectivo.

Cuando el trabajo se realice en régimen de turnos, por tratarse de actividades cubiertas las 24 horas del día con más de un turno de trabajo, la falta de horas del descanso entre jornadas y semanal ininterrumpido se podrá compensar hasta en ciclos cuatro semanas, sin variación de la cadencia que tenga establecida.

En todos los casos el tiempo de trabajo definido será efectivo. No obstante lo anterior, se computará como tal el descanso previsto en los supuestos de jornada continuada en el Artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores hasta un máximo de 15 minutos.

ARTÍCULO 53.- JORNADA DEL PERSONAL QUE PRESTE SUS SERVICIOS A BORDO DE LOS TRENES

Como norma general, la jornada será de cuarenta horas de trabajo efectivo en ciclos de siete días, distribuidos en cinco días de trabajo y dos días de descanso.

En los gráficos que correspondan a servicios nocturnos se podrán establecer ciclos de ocho días distribuidos en seis días de trabajo y dos de descanso, siempre que concurren las siguientes condiciones:

- Que se produzcan los viajes de ida y vuelta dentro del ciclo.
- Que la salida del segundo viaje se produzca en fecha posterior al día de llegada del primer viaje.
- Que entre el deje del servicio del primer viaje y la toma del segundo, se produzca un intervalo de, al menos, veinticuatro horas.
- Que la finalización del turno de llegada, anterior a los días de los descansos del ciclo, se produzca antes del mediodía y la salida, una vez disfrutados dichos días, sea después del mediodía.

En estos ciclos el módulo de jornada diaria a tener en cuenta para el cómputo de jornada ordinaria será de seis horas y treinta y cinco minutos.

De conformidad con lo establecido en el artículo 9.1 del Real Decreto 2001/1983 e 28 de Julio, en la determinación del cómputo de la jornada del personal que presta sus servicios a bordo de los trenes se distinguirá entre el trabajo efectivo y el tiempo de presencia del trabajador por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta y otros similares en los que el trabajador, aunque no preste trabajo efectivo, se halle a disposición de la Empresa.

En desarrollo de lo anterior se precisan los siguientes conceptos:

Horas de trabajo efectivo

Tendrán esta consideración todas aquellas horas que deba realizar el trabajador para desarrollar las tareas propias de las funciones y cometidos que tenga asignados.

En relación a las horas de trabajo efectivo específicamente se establece:

Con carácter general, la jornada máxima de trabajo efectivo será de nueve horas diarias, sin perjuicio de lo establecido en el presente Convenio en cuanto a la regulación de horas de exceso.

El disfrute del descanso superior a quince minutos en las jornadas continuadas a que se refiere el Artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores no se computará como tiempo efectivo de trabajo.

Horas de presencia:

Tendrán esta consideración aquéllas en las que el trabajador permaneciendo a disposición de la Empresa no deba realizar ningún trabajo efectivo. Son las que a continuación se pasan a describir:

Horas de espera

Son aquéllas en que el trabajador se encuentra a disposición de la empresa, sin realizar prestación efectiva de servicios, ni pudiendo ser computadas como descanso. Atendiendo a esta conceptualización y a la forma en que va a realizarse el servicio teniendo en cuenta los períodos de baja actividad y respetando lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, se determinan las siguientes:

A bordo del tren:

Para el personal de restauración, cuando el intervalo de tiempo que el trabajador permanece a bordo del tren, sin realizar prestación efectiva de servicios, sea inferior a seis horas, tendrá la consideración de horas de presencia. Si fuera igual o superior tendrá la consideración de descanso. El personal que presta servicios a bordo de los trenes dispondrá, a los efectos de descanso nocturno en ellos, de cabina reservada, de litera o de cama-turista en trenes Talgo, salvo en períodos punta de tráfico en los cuales no exista tal disponibilidad. Cuando esta circunstancia exista el período de descanso no realizado se computará como tiempo de presencia.

Para el personal de acompañamiento; cuando la duración del viaje de ida y vuelta sea inferior a 30 horas, se computarán cuatro horas de presencia (dos horas por cada viaje sencillo). Cuando la duración del viaje fuera superior a 30 horas, se computarán ocho horas de presencia (cuatro por cada viaje sencillo) y cuando sea superior a 35 horas se computarán diez horas de presencia (cinco por cada viaje sencillo), excepto en los Talgos Internacionales, en los que se computarán seis horas de presencia (tres por cada viaje sencillo).

Fuera del tren:

El tiempo transcurrido entre el deje del servicio y la toma del retorno o continuación del viaje, siempre que fuera inferior a ocho horas fuera de la residencia y a doce horas dentro de la misma, se considerará como de presencia.

En el caso de que fuera igual o superior a lo establecido, se considerará como descanso. En todo caso, el tiempo inferior a sesenta minutos se considerará como trabajo efectivo.

Horas de reserva

Se considerarán como tales aquéllas en las que el trabajador permanezca a disposición de la Empresa para poder cubrir incidencias de los gráficos o suplir a otro trabajador ausente. En el caso de que el trabajador realice el servicio como consecuencia de haber tenido que realizar efectivamente la sustitución, le será computada como trabajo efectivo, con la consiguiente calificación como horas extraordinarias cuando proceda en el cómputo de jornada correspondiente.

La duración de la reserva no podrá ser inferior a cuatro horas ni superior a nueve, estando afectado este tiempo por el máximo de veinte horas semanales de presencia.

Esta conceptualización como horas de presencia no será de aplicación cuando existan trabajadores que, no estando incluidos en un cuadro de tren o trenes concretos, únicamente atiendan servicios de reserva, en cuyo caso dicho tiempo, al constituir su efectiva prestación de servicios, será computado como jornada efectiva de trabajo.

Horas de expectativa

Se considerarán como tales aquellas que el trabajador permanezca a disposición de la empresa, para poder prestar servicio, en el supuesto de que exista algún incremento en los trenes en relación con el existente normalmente. El período de expectativa estará destinado a cubrir únicamente incidencias no previstas que deban ser resueltas el mismo día en que se produzcan. El trabajador en situación de expectativa deberá comunicar telefónicamente con su Centro de Trabajo en la hora que se determine para cada "Gráfico de Servicio". En el supuesto de que el trabajador deba incorporarse efectivamente al servicio, se computará como trabajo efectivo desde el momento en que dicha incorporación se produzca. En el supuesto de que el trabajador no deba realizar servicio alguno en ese día de expectativa, se le computarán ocho horas de presencia. El "Gráfico de Servicio" se confeccionará de tal modo que los turnos se completen con el personal preciso para cubrir las incidencias por períodos de vacaciones, quedando por tanto el turno de expectativa para cubrir las demás incidencias no previstas.

Horas de presencia por averías

Con arreglo a lo establecido en el artículo 8 del Real Decreto 1561/1995 de 21 de septiembre, se considerarán como tales, aquéllas en que el trabajador se encuentre a disposición de la Empresa, no pudiendo prestar trabajo efectivo como consecuencia de alguna avería sufrida por el tren o sus instalaciones. En el supuesto de que el trabajador, aún existiendo la avería, realizase prestación de servicios, le será computado como tiempo efectivo y cuando ello proceda, se computará como si se tratara de prolongación de jornada, abonándose como horas extraordinarias si así procede en el cómputo de jornada correspondiente.

Horas de viaje sin servicio

Serán aquellas en las que el trabajador deba utilizar un desplazamiento, en el medio de transporte público que la empresa determine, para efectuar la toma o el deje de un servicio, ya se deba a un servicio especial de trenes o por una incidencia extraordinaria que obligue a la sustitución de un trabajador.

Horas de comida en ruta

Son las referidas al tiempo que utilice el trabajador para realizar las comidas a bordo de los trenes, interrumpiendo para ello la efectiva prestación de servicios, en aquellos casos en que la comida les sea facilitada por la Empresa. Cuando por las características del tren el personal, a quien le haya sido facilitada la comida por la empresa, pueda realizar la comida o cena a bordo del mismo sin interrumpir el servicio, el tiempo empleado para ello será entre treinta y cuarenta y cinco minutos, considerándose este tiempo como trabajo efectivo a todos los efectos en este supuesto.

Horas de rebase en jornada diaria

El exceso sobre nueve horas naturales dentro de una misma jornada será considerado como rebase de jornada diaria. A estos efectos:

En los trenes nocturnos este exceso se computará sobre el tiempo trabajado entre la toma y el deje del servicio, al que se añadirá el 50% de la compensación que por falta de descanso pudiera generarse.

En los trenes diurnos este exceso se computará sobre la jornada (ya sea efectiva o de presencia) realizada entre las 0 horas y las 24 horas.

Dichos excesos se abonarán siempre, salvo que en el cómputo mensual se produzcan abonos por horas de presencia y/o extraordinarias, en cuyo caso serán absorbidas en igual número que horas de presencia y/o extraordinarias sean abonadas.

Compensación de horas

Si no se hubieran realizado las horas efectivas de trabajo previstas como jornada ordinaria mensual, y hubiesen realizado horas de presencia, se detraerán de éstas todas las necesarias hasta completar dicha jornada ordinaria.

En el supuesto de que en la jornada máxima legal de trabajo efectivo se produjera un número de horas superior a ésta, se abonarán en concepto de horas de presencia las que han quedado definidas como tales y la diferencia en más tendrá el carácter de horas extraordinarias.

ARTÍCULO 54.- CLÁUSULA DE GARANTÍA

En caso de huelga en el transporte ferroviario nacional o internacional, o fuerza mayor, a los que se refiere el Real Decreto 1561/1995 de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo, que afecte a la prestación de servicios, se establece:

Interrupción del servicio dentro de la residencia

Si el trabajador está en su lugar de residencia y no puede asegurar el viaje que le corresponda por su "Gráfico de Servicio", asegurará el servicio de sustitución, similar en la medida de lo posible al que tuviese grafiado, que la empresa le asigne, recibiendo la compensación económica correspondiente al superior, ya sea el que tuviese asignado o el de sustitución. En el supuesto de que no se le nombre servicio alternativo se le abonará la compensación económica correspondiente al viaje no realizado con excepción de los gastos de viaje.

Interrupción del servicio fuera de la residencia

Cuando la interrupción del servicio fuera de la residencia afecte a Trenes Nacionales, en el caso de que el trabajador se encuentre fuera de su domicilio habitual, y no pueda recuperar el viaje de vuelta dentro de las 24 horas siguientes a la hora de inicio del servicio perdido, se le abonará, una dieta de 31,35 euros y 8 horas de presencia fuera de cómputo, por cada 24 horas contadas a partir de la hora de salida del servicio perdido.

Cuando la interrupción del servicio fuera de la residencia afecte a Trenes Internacionales, además de la dieta de 74,49 euros por cada veinticuatro horas, regirá lo siguiente:

Por las primeras veinticuatro horas de estancia en el extranjero, contadas a partir de la hora de salida del tren, 4 horas de presencia fuera de cómputo.

Por las veinticuatro horas siguientes a las del párrafo anterior, otras 4 horas de presencia fuera de cómputo.

Por las veinticuatro horas siguientes a las del párrafo anterior, 8 horas de presencia fuera de cómputo.

Inmediatamente después del cese del motivo que produjo la interrupción del servicio, realizará el turno que le hubiese correspondido de no existir interrupción con el fin de efectuar regreso a su residencia con servicio.

En su residencia se incorporará a su servicio normal con el primer turno después de su llegada.

ARTÍCULO 55.- DESCANSO ENTRE JORNADAS

Sin perjuicio de lo establecido en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, y para el personal que presta servicios a bordo de los trenes, se respetará un descanso mínimo de dieciséis horas entre jornadas de trabajo, dentro de la residencia, y de ocho horas fuera de la misma, pudiéndose compensar las diferencias hasta las doce horas de carácter general, así como el descanso semanal, en períodos de hasta cuatro semanas.

ARTÍCULO 56.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrá la consideración de hora extraordinaria, cada hora que el trabajador realice sobre la duración máxima de su jornada ordinaria de trabajo efectivo en cómputo mensual, considerándose como tal el que resulte de multiplicar el número de días de trabajo del mes por el número de horas del módulo diario correspondiente.

A efectos de aplicación del presente Convenio tendrán la consideración de horas extraordinarias por fuerza mayor: las que se realicen con ocasión y para prevenir o reparar siniestros y accidentes u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materiales propios de la Empresa o donde el trabajador preste servicio en cada momento.

ARTÍCULO 57.- CUANTÍA DE LAS HORAS DE PRESENCIA, REBASE O EXCESO, EXTRAORDINARIAS Y NOCTURNAS

La cuantía de las horas de presencia, de rebase o exceso, extraordinarias y nocturnas para el año 2002, es la que figura en las Tablas correspondientes del Anexo I del presente texto, que, en consecuencia, serán abonadas de acuerdo con el carácter que cada una de ellas tiene según lo establecido en este texto, y en la cuantía allí determinada.

El valor de estas horas para los años 2003 y 2004 será el que resulte de aplicar el incremento representado por el IPC real correspondiente a dichos años.

El exceso de horas de presencia que resulten de la aplicación de los criterios de compensación regulados en el Artículo 53.4 anterior, se abonarán en la cuantía que corresponde a dichas horas de presencia, según la Tabla correspondiente del Anexo I del presente texto.

A estos efectos, no percibirá compensación alguna por horas nocturnas el personal de acompañamiento, dada la propia naturaleza de trabajo nocturno del servicio que realizan. Entendiéndose a estos efectos por personal de acompañamiento a los trabajadores que ostenten las categorías profesionales de Coordinador y Conductor, así como, la categoría profesional de Tripulante de Servicios a Bordo cuando se realicen funciones de acompañamiento.

ARTÍCULO 58.- CALENDARIO LABORAL

La Dirección de la Empresa, con intervención de los representantes legales de los trabajadores de cada Centro de trabajo, confeccionará en el plazo de un mes, a partir de la publicación de los Calendarios Oficiales para el año en curso, los Calendarios Laborales que deberán incluir las fiestas nacionales, de las Comunidades Autónomas, regionales, provinciales y locales, así como los correspondientes "Gráficos de Servicio" y la jornada efectiva de trabajo.

CAPÍTULO II: LICENCIAS Y VACACIONES

ARTÍCULO 59.- LICENCIAS

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, advirtiéndolo con la antelación que permita la causa que lo motiva, podrán faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos que a continuación se exponen y por el tiempo que se indica:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Un día natural por matrimonio de padres, hijos, hermanos o hermanos políticos.
3. Tres días hábiles en el caso de alumbramiento de esposa o adopción de hijos. Este tiempo podrá ser prorrogado a cuatro días si se produjeran complicaciones en el parto o el trabajador tuviera que realizar desplazamiento, y hasta cinco días si concurren ambas circunstancias.
4. Tres días hábiles en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el trabajador con tal motivo, precise realizar un desplazamiento, el plazo será de cuatro días. En caso de enfermedad

grave de familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, se podrá solicitar un permiso adicional, no retribuido, con los mismos criterios que los establecidos en el artículo 46 sobre licencia sin sueldo.

5. Un día natural por traslado del domicilio habitual.
6. El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal de carácter ineludible.
7. Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
8. El tiempo legalmente establecido o reconocido en este Convenio para realizar funciones sindicales o de representación de los trabajadores.
9. Una hora al día, por lactancia natural o artificial de un hijo menor de nueve meses, que el trabajador podrá dividir en dos fracciones, o sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

En todos los supuestos anteriores, el trabajador debe justificar documentalmente la causa que motiva el permiso mediante la presentación a la Empresa de los documentos oportunos.

ARTÍCULO 60.- REDUCTOS DE JORNADA POR RAZONES DE GUARDA LEGAL

Los trabajadores que tengan a su cuidado algún menor de seis años o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

ARTÍCULO 61.- VACACIONES - DURACIÓN

La duración de las vacaciones anuales para todo el personal afectado por el presente Convenio, será de treinta días naturales, con excepción de aquellos trabajadores que a la fecha determinada para el disfrute no hubieran completado un año de permanencia en la Empresa, quienes disfrutaran un número de días proporcionales al tiempo efectivo de prestación de Servicios.

ARTÍCULO 62.- VACACIONES - PROGRAMA Y PERIODOS DE DISFRUTE

La Empresa en cada uno de los Centros de Trabajo que tenga establecidos y/o para cada unidad orgánica dependiente de éstos, elaborará atendiendo a sus necesidades organizativas o productivas el Programa Anual de Vacaciones que comprenderá la correspondiente relación de Trabajadores y las fechas de disfrute para cada uno de ellos.

Dicho Programa Anual de Vacaciones se acordará con la representación legal de los trabajadores, con anterioridad al término de la primera quincena del mes de Noviembre del año anterior al que corresponda el disfrute, con el fin de que la Empresa durante los quince días siguientes pueda dar a conocer al conjunto de los trabajadores y a cada uno ellos individualmente mediante la publicación en los tabloneros de anuncios, la fecha concreta del disfrute de sus vacaciones.

El disfrute de las vacaciones anuales se efectuará inexcusablemente según el Programa y podrá ser dividido en dos períodos de quince días naturales cada uno de ellos, siempre que exista acuerdo entre la representación de los trabajadores y la Empresa en tal sentido, pudiendo añadirse en dicho acuerdo la incorporación a las vacaciones la totalidad de las fiestas abonables, dividiéndolas en dos períodos idénticos cuando el disfrute de las vacaciones se haya también establecido de este modo.

El periodo de vacaciones, una vez comenzado, podrá interrumpirse si el trabajador sufriera enfermedad o accidente que requiera internamiento en centro hospitalario. Para ello, el trabajador deberá remitir la certificación justificativa correspondiente. La fracción del periodo interrumpido por esta causa la disfrutará, por designación de la Empresa, antes del 31 de Diciembre. Si no

fuera posible por continuar en tal fecha en situación de baja, lo hará inmediatamente después del alta médica, sujeto a las necesidades operativas y de prestación del servicio.

Las fiestas abonables y no recuperables, que figuran en el Calendario Laboral del personal administrativo de las secciones, bases y almacenes, que coincidan con el período vacacional, no serán mermadas, disfrutándose independientemente aparte.

ARTÍCULO 63.- VACACIONES - RETRIBUCIÓN

Los trabajadores en situación legal de vacaciones, percibirán el importe de una mensualidad bruta de salario, de los siguientes conceptos retributivos: Salario base de clasificación, complemento de antigüedad, complemento personal "ad personam", complemento funcional, plus jefe de cabina Euromed, plus de transporte y plus conservación de uniformes.

Asimismo, percibirán en concepto de horas de presencia, el importe equivalente a la media de los tres últimos meses completos trabajados con anterioridad al disfrute de las vacaciones.

Los trabajadores que disfruten sus vacaciones en dos períodos percibirán la parte proporcional al número de días naturales que correspondan a su período vacacional, sin que en ningún caso la suma total pueda exceder de la mensualidad bruta calculada, conforme a los criterios establecidos en el párrafo anterior.

Los trabajadores con derecho a vacaciones, que cesen en el transcurso del año tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones según el número de días trabajados entre las fechas sobre las que con carácter general se efectúe el cómputo. De igual modo, si el cese se produjera antes de la finalización del año, habiendo computado el trabajador la totalidad del período vacacional, le será descontada de la liquidación la cuantía que corresponda a la parte proporcional de los atas disfrutados en exceso.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas, en ningún caso, en metálico.

TITULO V: RETRIBUCIONES

CAPÍTULO I: ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

ARTÍCULO 64.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

La retribución de los trabajadores afectados por el presente Convenio estará formada por los devengos salariales y extrasalariales que se detallan a continuación.

ARTÍCULO 65.- DEVENGOS SALARIALES

Salario Base de Clasificación

Es la parte de la retribución que los trabajadores recibirán por razón de su Clasificación Profesional, establecida para cada Categoría, Nivel de Clasificación y Nivel de Progresión, en su caso. La cuantía mensual de esta percepción será la que para cada Categoría, Nivel de Clasificación y Nivel de Progresión figure en la Tabla correspondiente del Anexo I del presente texto y se abonará anualmente en dieciséis pagas.

Complemento de Antigüedad

Es la percepción que los trabajadores tendrán derecho a recibir con carácter periódico por razón del tiempo de servicio en la Empresa, de acuerdo con el siguiente contenido:

Por cada bienio que el trabajador permanezca al servicio de la Empresa, percibirá la cantidad que para cada Categoría, Nivel de Clasificación y Nivel de Progresión, en su caso, figure en la Tabla correspondiente del Anexo I de este texto, y se abonará anualmente distribuida en dieciséis pagas.

Este Complemento comenzará a devengarse a partir del día 1º del mes en que el trabajador cumpla el correspondiente bienio al servicio de la Empresa.

Complemento Personal "Ad Personam"

Este concepto salarial incorpora las condiciones particulares más beneficiosas que, a título individual, tienen los trabajadores afectados por el presente Convenio como consecuencia de las condiciones de trabajo que mantenían con anterioridad a la firma del mismo. Al referirse a condiciones de carácter exclusivo y personal, se retribuyen por medio de este complemento. La cuantía de esta percepción figura en la Tabla nº 5 del Anexo I del presente Convenio, y se abonará en dieciséis pagas al año. Dicha Tabla, dado que contiene datos relativos a la intimidad de los trabajadores, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 17.2 del Real Decreto 1511/1986, de 6 de ordenación del diario oficial del Estado, podrá ser consultada en las oficinas que la empresa tiene en la calle Ribera del Loira, 56-58 de Madrid.

Dichas condiciones, al ser de carácter personal, no son en absoluto aplicables a ningún otro trabajador de igual o similar clasificación profesional, por no serles de aplicación aquellas condiciones individuales y personales que este complemento salarial retribuye.

La cuantía de esta percepción, será para cada trabajador la que figura en la Tabla nº 5 del Anexo I del presente Convenio, no pudiendo ser objeto de variación, compensación, absorción ni reducción alguna, salvo las subidas pactadas en Convenio como incremento salarial.

Se acuerda para el año 2006, que el complemento ad personam de los trabajadores que a fecha 31 de diciembre de 2005 perciban por este concepto la cantidad de 859,40 euros, se incrementará hasta 1000 euros brutos anuales.

Complemento Funcional

Es la parte de la retribución que percibirán algunos trabajadores en función de la categoría y puesto de trabajo, que ostentan, así como, del grado de especialización requerida para el desarrollo eficaz de las funciones asignadas a la misma.

Excepto para los trabajadores de los Grupos Profesionales nº 3 y 4, para los que la percepción de dicho complemento, dependerá además de la categoría y puesto de trabajo que ostenten, del nivel económico de progresión de cada trabajador.

El importe de este Complemento será el que para cada categoría, puesto de trabajo y nivel de progresión, en su caso, se indica en las tablas correspondientes del Anexo I de este texto y se abonará anualmente distribuido en dieciséis pagas.

Plus Jefe de Cabina Euromed

El personal de servicios a bordo que, por designación de la Empresa, asuma la coordinación de la tripulación a bordo de los trenes Euromed, percibirá como consecuencia de dicha función de coordinación, e independientemente de su categoría profesional, un plus de 2.972,72 euros anuales que percibirá en 16 pagas, mientras que desarrolle dicha función.

Incentivo salarial por ventas

Ventas de Restauración: Este concepto retribuye el sobreesfuerzo de los trabajadores del Grupo Profesional III "Profesionales de Servicios a Bordo" por el aumento de las ventas de productos de restauración realizado en su puesto de trabajo en el tren, mediante la sustitución del sistema vigente hasta la fecha, por el que se describe a continuación:

- El sistema parte de la definición, anualmente, de una venta teórica para cada tren y día del año.
- Dicha venta teórica se compara, día a día, con la venta real que el trabajador o trabajadores realizan a bordo del tren. De modo que si la venta real supera a la venta teórica prevista para cada tren en concreto, el trabajador o trabajadores que compongan la tripulación de dicho tren percibirá un porcentaje sobre el incremento de las ventas.

- El porcentaje a percibir por los trabajadores, que operará sobre el incremento y no sobre el total de las ventas, será el siguiente:
 - Incremento hasta el 9,99%: 0%
 - Incremento entre 10% y 14,99%: 4%
 - Incremento entre 15% y 19,99%: 9%
 - Incremento entre 20% y 24,99%: 15%
 - Incremento a partir del 25%: 25%
- El devengo de este complemento salarial se producirá en cada viaje, repartiéndose el porcentaje que corresponda en función del incremento sobre las ventas, entre la brigada de restauración, por una parte, y la brigada de acompañamiento, por otra. Salvo en los trenes internacionales donde el reparto se hará, a partes iguales, entre toda la tripulación.
- Para la definición anual de los objetivos de ventas comerciales de cada tren se tomará como base el histórico de ventas de restauración y cafetería de los trenes y los objetivos presupuestarios anuales.

Las partes acuerdan la puesta en marcha del sistema el día 1 del mes siguiente a la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial del Estado. Tres meses después de la implantación del nuevo sistema, ambas partes, firmantes del presente acuerdo, se reunirán para comprobar la eficacia del mismo, a fin de determinar su implantación definitiva o su modificación. Cualquier cuestión que a partir de dicho momento pudiera suscitarse en relación con este sistema de incentivos deberá tratarse dentro de la Comisión Paritaria prevista en el artículo 10 del presente Convenio.

Ventas de Billetes: En aquellos trenes en que se percibía un porcentaje sobre ventas de billetes y suplementos de camas y/o literas, se mantiene el 6% o 5%, respectivamente, sobre la venta de los mismos, a repartir entre todos los integrantes del equipo, a partes iguales.

Pagas Extraordinarias

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, devengarán cuatro pagas extraordinarias, cada una de ellas por importe de una mensualidad correspondiente a los siguientes conceptos: Salario Base de Clasificación, Complemento de Antigüedad, Complemento Funcional, si lo hubiere, y Complemento "Ad Personam", si lo hubiere, abonándose en la forma que a continuación se detalla.

Periodo de Devengo	Carácter de la percepción	Firma y fecha de abono
1 de julio al 30 de junio del siguiente año	Anual	Conjuntamente con la mensualidad de junio
1 de abril al 30 de septiembre del mismo año	Semestral	Durante la primera quincena del mes de septiembre
1 de enero al 31 de diciembre del mismo año	Anual	Durante la primera quincena del mes de diciembre
1 de octubre al 31 de marzo del siguiente año	Semestral	Durante la primera quincena del mes de marzo.

ARTÍCULO 66. DEVENGOS EXTRASALARIALES

Gastos de viaje

1. Los trabajadores que prestan servicio a bordo de los trenes, como compensación al gasto que por razón de desayuno, comida o cena, deban realizar como consecuencia de su trabajo, percibirán las cuantías que se establecen en la Tabla correspondiente del Anexo I de este texto, que se percibirán en once pagas anuales.
2. El personal que presta servicio a bordo de trenes con restauración, en compensación por los desayunos, comidas o cenas que debería efectuar a bordo del tren, percibirá las cuantías que se fijan a continuación cuando se den las siguientes condiciones:

Desayuno: 1,06 euros, cuando no sea posible, y la compañía así lo establezca, desayunar a bordo del tren por exigencias del servicio, y siempre que se den los siguientes requisitos:

- En origen, siempre que la toma del servicio sea anterior a las 9.00 horas.
- En destino, siempre.

Comida: 4,97 euros por comida, siempre que se den los siguientes requisitos:

- En origen, siempre que la toma del servicio sea anterior a las 14.00 horas.
- En destino, siempre que la llegada del tren sea posterior a las 14.00 horas, "salvo en los trenes internacionales que será siempre que la llegada del tren a ciudad extranjera sea posterior a las 12.30 horas.

Cena: 4,97 euros por cena, siempre que se den los siguientes requisitos:

- En origen, siempre que la toma del servicio sea anterior a las 22.30 horas.
- En destino, siempre que la llegada del tren sea posterior a las 22.30 horas.

El pago de estas cantidades se efectuará mensualmente a través de la nómina.

- El apartado anterior no será aplicable a los trabajadores que presten servicio a bordo de trenes con restauración clásica, entendiéndose por restauración clásica a estos efectos la de aquellos trenes en que haya asignado un "Ayudante de Cocina". En estos casos, la empresa no abonará importe alguno por este concepto sino que facilitará a los trabajadores el desayuno, la comida o la cena a bordo del tren, siempre que se den los requisitos que, en cuanto a horarios, se recogen en dicho apartado.
- En cuanto a la posibilidad de que los trabajadores que presten servicios a bordo de los trenes, lleven alimentos para su consumo personal, se dispone lo siguiente:
 - En los trayectos de duración inferior o igual a cuatro horas, los trabajadores no podrán llevar alimentos para su consumo particular a bordo del tren.
 - En los trayectos de duración superior a cuatro horas, los trabajadores podrán llevar alimentos para su consumo personal siempre que se den las siguientes condiciones:
 - Que no se trate de servicios en los que por sus especiales características (Euromed, Alaris o cualquier otro similar que pueda aparecer en el futuro), no sea posible comer a bordo.
 - Que no sean similares a los comercializados por la empresa ni susceptibles de comercialización a bordo de los trenes.
 - Que vayan en recipientes adecuados que suministrará la empresa, y, completamente separados, por razones de tipo higiénico-sanitario, de los productos destinados a la venta a bordo del tren.

5. Además, al personal que presta servicios a bordo de los trenes se le proporcionarán gratuitamente dos botellas de agua (1.5 litros) por viaje y trabajador.
6. Como consecuencia del pago de las cantidades compensatorias que se recogen en el apartado b), no podrá interrumpirse la prestación efectiva de servicios para comer a bordo de los trenes, salvo en aquellos en que la comida sea facilitada por la Empresa, esto es, en los trenes con restauración clásica en los que no se abona ninguna cantidad compensatoria.

Plus Transporte

El personal que no presta servicios a bordo de los trenes percibirá, como compensación al desplazamiento que debe efectuar diariamente a su puesto de trabajo habitual, este complemento extrasalarial, en la cuantía que se establece en las Tablas correspondientes del Anexo I del presente Convenio.

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 durante los doce meses del año.

La cuantía de este concepto se ha determinado, para cada Grupo, Nivel y categoría profesional.

Plus por desplazamiento

El personal que presta servicios a bordo de los trenes, así como, el personal de logística y de administración operativa, tendrá derecho a que la Empresa le retribuya los desplazamientos que deba efectuar desde y/o hasta su domicilio habitual cuando no pueda realizar dicho desplazamiento, por razones horarias, en transporte público sin necesidad de acreditar la utilización de otro medio de transporte. La cuantía a percibir por este concepto es de 7,28 euros por cada desplazamiento realizado en las circunstancias indicadas, excepto en Barcelona que será de 7,95 euros.

Compensación por trasbordo de géneros

En el caso de que por avería en el tren el trabajador deba efectuar el traspaso a otro tren de materiales, mercancías, géneros o productos que se encuentren en el primero, percibirán aquellos trabajadores que lo realicen, la cantidad que determine como contraprestación a este trabajo, que a la firma de este Convenio se establece en 10,60 euros por trasbordo.

Compensación en trasbordo por circunstancias excepcionales

En el caso de que por averías, diferimientos, descarrilamientos, interrupciones de líneas u otros motivos que den lugar a que los viajeros deban continuar el viaje por otros medios, cuando los trabajadores que compongan el equipo que preste servicios en el tren desarrollen las tareas necesarias para la puesta en servicio de otro coche, percibirán por esta labor la cantidad que se acuerde con los representantes sindicales del Centro de Trabajo al que se encuentren adscritos.

Plus conservación uniformes

En el caso de que por averías, diferimientos, descarrilamientos, interrupciones de líneas u otros motivos que den lugar a que los viajeros deban continuar el viaje por otros medios, cuando los trabajadores que compongan el equipo que preste servicios en el tren desarrollen las tareas necesarias para la puesta en servicio de otro coche, percibirán por esta labor la cantidad de 10,60 euros por trasbordo.

CAPÍTULO II: LIQUIDACIÓN Y ABONO

ARTÍCULO 67: PAGO DE SALARIOS

El pago del salario se realizará mensualmente mediante transferencia bancaria.

ARTÍCULO 68.- ANTICIPOS

El trabajador y con su autorización, sus representantes legales, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo Balizado correspondiente al mes natural de que se trate.

CAPÍTULO III.- INCREMENTOS Y REVISIÓN SALARIAL

ARTÍCULO 69.- INCREMENTOS SALARIALES

Año 2005: Las tablas salariales para el período de tiempo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2005, son las que quedan expresadas en el Anexo I del presente texto.

Año 2006: El incremento para el año 2006 será del Índice de Precios al Consumo (IPC) real más 0,5 puntos sobre los conceptos que se detallan a continuación:

Salario Base de Clasificación
Complemento de Antigüedad
Complemento Personal "Ad Personam"
Complemento Funcional
Plus Jefe de Cabina Euromed
Gastos de Viaje
Plus Transporte
Plus Conservación de Uniformes
Horas de Presencia
Horas de Rebase
Horas Extraordinarias
Horas Nocturnas

En cuanto a los conceptos que se detallan a continuación, su cuantía para el año 2006 se verá incrementada en el porcentaje correspondiente al IPC real.

Hora de formación (artículo 34)
Becas de estudios académicos para empleados (artículo 35)
Becas de estudios idiomas extranjeros para empleados (artículo 35)
Becas de estudios lenguas autonómicas para empleados (artículo 35)
Dietas Nacionales (artículo 54)
- Dietas Internacionales (artículo 54)
- Gastos de viaje por desayunos (artículo 66.1)
Gastos de viaje por comidas (artículo 66.1)
Gastos de viaje por cenas (artículo 66.1)
Plus por desplazamiento Nacional (artículo 66.3)
Plus por desplazamiento Barcelona (artículo 66.3)
Compensación por trasbordo de géneros (artículo 66.4)
Compensación en trasbordo por circunstancias excepcionales (artículo 66.4)

- Gastos de sepelio (artículo 75)
- Ayuda para hijos disminuidos psíquicos o físicos (artículo 77)
- Ayuda de estudios para hijos de empleados (artículo 78)
- Premio de permanencia 20 años en la empresa (artículo 79)
- Premio de permanencia 35 años en la empresa (artículo 79)

ARTÍCULO 70.- REVISIÓN SALARIAL

Año 2005: Si el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE, para el conjunto nacional, registrara a 31 de diciembre de 2005 una variación respecto al IPC previsto para ese año, se efectuará la revisión de las Tablas Salariales, que operará sobre el IPC previsto (2% para 2005), tanto al alza como a la baja, tan pronto como se constate oficialmente esa circunstancia.

Años 2006: Con carácter de anticipo, a partir del día 1 de enero de 2006 se abonará un incremento equivalente al IPC previsto por el Gobierno para ese año más 0,5 puntos, llevándose a cabo la oportuna regularización, que operará sobre el IPC previsto, cuando sea conocido el IPC real. Dicha regularización se efectuará en las condiciones previstas en el párrafo anterior.

TITULO VI: POLÍTICA SOCIAL

CAPÍTULO I: GARANTÍAS DE CARÁCTER ASISTENCIAL

ARTÍCULO 71.- GARANTÍA DE INGRESOS EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

En el supuesto de Incapacidad Temporal, derivada de accidente laboral, Empresa abonará al trabajador la diferencia existente entre la cuantía de la prestación de la entidad Gestora de la Seguridad Social y la base reguladora correspondiente al mes inmediatamente anterior que hubiera trabajado completo, de la que previamente se descontará la parte correspondiente a la prorrata de las pagas extraordinarias, dado que ésta se abona en el momento de liquidar dichas pagas según lo previsto en el artículo 65.7. La empresa abonará al trabajador esta diferencia del desde el primer día de la Incapacidad Temporal y hasta la finalización de la misma.

En el supuesto de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad o accidente no laboral:

- Desde el primer al decimocuarto día, la Empresa abonará al trabajador una cantidad por el importe de hasta el 75% del salario bruto correspondiente al mes inmediatamente anterior que hubiera trabajado completo.
- Desde el decimoquinto día y hasta la finalización de la misma, la Empresa abonará al trabajador la diferencia existente entre la cuantía de la prestación de la Entidad Gestora de la Seguridad Social y el 100% del salario bruto correspondiente al mes inmediatamente anterior que hubiera trabajado completo.

A los efectos de lo dispuesto en este párrafo, el salario bruto se compone de los siguientes conceptos: salario base, complemento de antigüedad, complemento ad personam, complemento funcional, gastos de viaje, plus de transporte, complemento de mantenimiento de uniforme, horas de presencia y horas nocturnas.

Se acuerda constituir una Comisión de Seguimiento compuesta por tres miembros de cada una de las partes firmantes del presente Convenio, que se reunirá bimestralmente y se encargará de vigilar los índices de absentismo dentro de la empresa y el cumplimiento de la normativa prevista en esta materia tanto por parte de la empresa como de los trabajadores afectados.

ARTÍCULO 72.- SEGURO DE VIDA, ROBO, ACCIDENTE Y SALUD.

Seguro de Vida:

Todos los trabajadores que prestan sus servicios en la Empresa estarán incorporados a la Póliza Colectiva de Seguro de Vida y Accidentes que la Empresa tiene suscrita al efecto, con las siguientes coberturas:

- Muerte por accidente: dos anualidades de salario bruto del trabajador.
- Muerte por otras causas, excepto el suicidio, así como incapacidad permanente absoluta o gran invalidez: una indemnización equivalente a una anualidad del salario bruto del trabajador.

Seguro de Daños y Robo:

Los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa estarán, asimismo, incorporados a la Póliza de Seguros de Daños y Robo que suscribirá la empresa con el objeto de asegurar los efectos personales propiedad de los trabajadores. Se exceptúan de este seguro los artículos de lujo y aquellos cuyo uso no sea normal para el desempeño del trabajo habitual.

Seguro Médico:

La empresa se compromete a negociar una póliza de salud con una compañía especializada, con el fin de conseguir unas condiciones económicas y de cobertura ventajosas para el conjunto de la plantilla.

El seguro médico podrá ser concertado para el trabajador y los familiares que en cada caso se determinen.

La inclusión del trabajador y en su caso de sus familiares en el seguro médico, deberá ser solicitada por el empleado voluntariamente a la dirección de recursos humanos, manifestando fehacientemente su interés en incorporarse a dicha póliza.

Una vez manifestada la voluntariedad de acogerse a la póliza de salud, la Empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores incorporados, el importe de las cuotas correspondientes.

Los efectos de comienzo de la póliza serán efectivos a partir del día 1 del mes siguiente al que el trabajador se asegure.

CAPÍTULO II: AYUDAS ECONÓMICAS

ARTÍCULO 73.- PRÉSTAMO SOBRE SALARIOS

Los trabajadores cuya antigüedad en la Empresa sea superior a un año, podrán solicitar a la Dirección una cantidad equivalente a dos mensualidades brutas de salario en cómputo anual para atender una necesidad excepcional debidamente justificada.

El reintegro de cada préstamo, deberá hacerse dividiendo su importe en 16 plazos iguales, que se deducirán de los salarios correspondientes a los meses inmediatamente siguientes a aquel en que se perciba la cantidad prestada.

No se harán deducciones los meses en que el trabajador se encuentra en situación de Incapacidad Temporal. No obstante, en los casos de larga enfermedad se comenzará a retener desde el mes 15 hasta el mes 18 el importe suficiente que asegure la devolución del capital adeudado.

Sin embargo, en caso de cese en la Empresa, el trabajador que tuviera la totalidad o parte de un préstamo pendiente de reembolso, deberá devolverlo en su totalidad.

Los préstamos sobre salarios no devengan interés alguno.

ARTÍCULO 74.- PRÉSTAMOS PARA ADQUISICIÓN DE VIVIENDA

Los trabajadores con una antigüedad en la Empresa superior a dos años, podrán solicitar la concesión de un préstamo para la adquisición de primera vivienda, de acuerdo con lo que se establece a continuación:

- Cuantía máxima: 12.020,24 euros
- Plazo de Amortización: 4 años
- Interés legal del dinero.

El número máximo de préstamos a conceder por la Empresa cada año será de 29.

ARTÍCULO 75.- GASTOS DE SEPELIO E INDEMNIZACIÓN POR FALLECIMIENTO

La Empresa abonará a los familiares de aquellos trabajadores que fallecieran estando en activo, una indemnización equivalente a dos mensualidades del salario que vinieren percibiendo a la fecha del fallecimiento, así como 711,74 euros para gastos funerarios.

ARTÍCULO 76.- Sin contenido.

ARTÍCULO 77.- AYUDA PARA HIJOS DISMINUIDOS PSÍQUICOS O FÍSICOS

Los trabajadores que tengan hijos en la situación enunciada, tendrán una subvención de 1168,38 euros brutos anuales, en 12 mensualidades de 97,36 euros.

Para la percepción de este beneficio será indispensable aportar la acreditación médica oportuna.

ARTÍCULO 78.- AYUDA DE ESTUDIOS PARA HIJOS DE EMPLEADOS

Los trabajadores con antigüedad en la empresa superior a un año, podrán solicitar esta ayuda, de la que serán beneficiarios los hijos o descendientes en línea directa que tengan a su cargo y/o bajo su dependencia económica.

1. Estudios para los que pueden solicitarse:

- Educación Primaria
- Enseñanza Secundaria Obligatoria (E.S.O.)
- Formación Profesional
- Bachiller
- Curso Orientación Universitaria (C.O.U.)
- Cualesquiera otros estudios reconocidos oficialmente por el Estado o las Comunidades Autónomas.

2. Presentación de Solicitudes:

La presentación de solicitudes se efectuará durante los meses de Septiembre y Octubre de cada año, finalizándose improrrogablemente al 15 de Octubre.

La solicitud se efectuará en el modelo que a tal efecto facilitará la Dirección de Recursos Humanos, al que obligatoriamente deberán adjuntarse, fotocopia de las notas obtenidas por el beneficiario en el año(s) anterior(es), cuando corresponda.

3. Concesión:

Todas las solicitudes serán estudiadas por la Comisión constituida a tal efecto con carácter previo a la finalización del plazo de presentación de solicitudes. Esta Comisión decidirá sobre la procedencia o no de la concesión, y aprobando o denegando las solicitudes recibidas, en el plazo de los quince días siguientes posteriores a la recepción de todas las solicitudes.

La inexactitud de los datos declarados será sancionada con la nulidad de la Ayuda concedida en el mismo año en que tal hecho se produzca, más el reintegro de la cantidad que pudiera haberse concedido.

El número máximo de Ayudas a conceder será de 100, y se distribuirán el 50% en función de los niveles salariales y el otro 50% en función de las calificaciones más altas obtenidas en el curso anterior.

4. *Importe:*

El importe de estas ayudas será de 69,52 euros brutos anuales, abonándose en pago único.

ARTÍCULO 79.-PREMIO DE PERMANENCIA EN LA EMPRESA

El premio de permanencia, que se devengará de oficio, se acreditará por los años de servicios reconocidos por la Empresa. A estos efectos, se computarán todos los períodos de servicios prestados por el trabajador, ya sean fijos, eventuales, o de otro carácter.

Al personal que lleve 20 años al servicio de la Empresa, se le abonarán, con carácter único, 1428,81 euros brutos. En las mismas condiciones, el personal que cumpla 35 años de servicio en la Empresa, tendrá derecho a otro premio de 2215,64 euros brutos, que se abonará igualmente con carácter único.

ARTÍCULO 80.- COMISIÓN DE PRÉSTAMOS DE VIVIENDA Y AYUDA DE ESTUDIOS

Para dar cumplimiento a los compromisos adquiridos en términos de concesión de préstamos de vivienda y ayudas de estudios y garantizar que ésta se realice con total equidad se creará una Comisión Mixta Paritaria formada por cuatro miembros designados por la Dirección de la Empresa y otros cuatro representantes de los trabajadores.

ARTÍCULO 81.- OBSEQUIO DE REYES PARA HIJOS DE TRABAJADORES

Los trabajadores afectos al presente Convenio que tengan al menos un año de antigüedad, recibirán por parte de la Empresa un juguete por cada hijo en edades comprendidas entre los dos y los once años, ambos inclusive, que les será entregado con motivo de la festividad del Día de Reyes. En el supuesto de que el padre y la madre trabajen en la Empresa, sólo recibirá este beneficio uno de ellos.

CAPÍTULO III: SERVICIOS Y ATENCIONES SOCIALES

ARTÍCULO 82.- COMEDORES

La Empresa mantendrá los actuales comedores sufragando el costo de los mismos en los actuales porcentajes, comprometiéndose a mejorar, siempre que sea posible, las condiciones de capacidad, comodidad e higiene.

Esta prestación podrá ser sustituida en el futuro por otra de naturaleza económica en los términos que puedan acordarse por las partes.

La Empresa entregará al personal de tierra que desarrolle su trabajo en jornada partida, bien sea con carácter normal o excepcional, un Ticket Restaurant por cada día de trabajo efectivo en que realice dicha jornada. En aquellos días en que por cualquier circunstancia, la empresa se haga cargo del coste íntegro de la comida, no se generará derecho a la percepción del Ticket Restaurant.

El valor del Ticket Restaurant será para el año 2005 de 6,67 euros. Importe que para el año 2006 se incrementará en la cantidad precisa para igualar el importe del ticket a la cantidad entregada por el resto del Grupo Accor a sus empleados en las oficinas centrales.

Conservarán su derecho a la percepción del plus de comedor, en los mismos términos en que lo vengán percibiendo a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, los trabaja-

dores de la Base de las Matas, que en la fecha de la firma del presente Convenio tengan reconocido este derecho por resolución judicial.

ARTÍCULO 83. - COLONIA DE VACACIONES

Los hijos de los trabajadores que tengan una antigüedad en la empresa superior a un año, cuya edad esté comprendida entre los 5 y los 16 años, podrán disfrutar en los meses estivales y en los turnos establecidos al efecto, un periodo de vacaciones en la Colonia de verano que se determine cada año, por una comisión paritaria constituida a tal efecto. Siendo totalmente gratuito para los beneficiarios, tanto el transporte como el alojamiento, manutención y lavado de ropa.

ARTÍCULO 84.- FACILIDADES DE CIRCULACIÓN EN LOS FERROCARRILES

Los trabajadores contratados por tiempo indefinido con una antigüedad en la Empresa superior a un año, o aquellos otros cuya modalidad de contratación supere de forma ininterrumpida igual o superior período, tendrán para ellos y sus familiares, facilidades de circulación en los ferrocarriles en la forma y manera que a continuación se señala:

- **Empleados:** 5 viajes al año de ida y vuelta en primera clase, litera, TH turista, o AVE turista, abonando un 25% del importe del billete.
- **Familiares:** Cónyuge e hijos solteros que no hayan cumplido 26 años que formen parte de la unidad familiar y acrediten oportunamente estar bajo dependencia económica del empleado; 8 viajes al año de ida y vuelta en primera clase, litera, TH turista, o AVE turista, abonando un 50% del importe del billete.

Si cualquier beneficiario decidiera viajar en otra clase distinta a las anteriormente señaladas, la diferencia económica entre la modalidad cuyo coste sufraga la Empresa y la por él/ellos elegido será por cuenta de los mismos.

En ningún caso se podrá utilizar el servicio de Auto-Expreso ni proceder a cargar en consecuencia su importe a cuenta de la Empresa.

La Empresa gestionará la entrega de la Tarjeta-Renfe a los trabajadores para la adquisición de los billetes mencionados.

ARTÍCULO 85.- DESCUENTO COMIDA O CENAS EN LOS TRENES

El personal afecto al presente Convenio y sus familiares de primer grado disfrutarán de un descuento en los desayunos, comidas o cenas que realicen a bordo de los trenes con motivo de viajes particulares, de un 50% del importe de las mismas. A estos efectos tendrán idéntica consideración los matrimonios que las uniones de hecho, siempre y cuando estén debida y suficientemente acreditadas.

Quedan excluidas de dicho descuento las consumiciones efectuadas en el servicio de bar o cafetería.

ARTÍCULO 86.- HOSPITALIZACIÓN FUERA DE RESIDENCIA

En el caso, de que cualquier trabajador afecto a este Convenio sufra hospitalización fuera de su residencia, la Empresa abonará los gastos de traslado, alojamiento y manutención de un familiar, durante el tiempo que dure dicha situación, con los mismos criterios que se aplican a los trabajadores en activo.

TITULO VII: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CAPÍTULO I: PRINCIPIOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 87: PRINCIPIOS GENERALES

La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) se encarga, entre otras cosas, de elaborar convenios internacionales en materia laboral, entre los que destacan los relativos a la seguridad e higiene en el trabajo. Estos convenios se convierten en eficaces cuando se publican en el B.O.E. ratificándose e instrumentalizándose en el Ordenamiento Interno, teniendo rango inferior al Constitucional y superior al Legal.

En cuantas materias afecten a la Seguridad y Salud Laboral, será necesario dar cumplimiento a lo establecido en el Ordenamiento Interno del Estado Español, habiendo este incorporado las diferentes Directrices Comunitarias en la materia, mediante la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RD 31/1995 de 8 Noviembre, B.O.E. de 10 de Noviembre), siendo de aplicación y regulación presente y futura en el convenio las normas y disposiciones establecidas en la nueva Ley.(Ley que regula los aspectos relacionados con la prevención de riesgos en el lugar de trabajo). Así como el Reglamento de los Servicios de Prevención. (RD 39/1997 de 17 de Enero, B.O.E. de 31 de Enero

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación de lo anterior en consonancia con los siguientes criterios:

- Los trabajadores afectados por este convenio tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo (artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores).
- Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos u omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.
- Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, a través de los representantes del personal (delegados de prevención) o de los órganos internos establecidos en la materia (Comités de Seguridad y Salud), ejerciendo competencias de información, consulta y negociación, vigilancia y control.
- El empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. El empresario realizará un plan de acción continuo en la materia con el fin de evaluar los sistemas de protección existentes, mejorándolos de forma permanente mediante una política preventiva eficaz.
- El empresario debe garantizar que cada trabajador reciba una formación/información, suficiente y adecuada, en materia preventiva, en todo momento. Asimismo el Servicio de Prevención Propio, integrado por técnicos de prevención de 3 niveles de competencia, los Delegados de Prevención y los representantes del empresario en los Comités deberán recibir la formación adecuada y actualizada en materia preventiva con el fin de desarrollar satisfactoriamente su cometido en el equipo y transmitir al resto de trabajadores la información preventiva necesaria.
- El objetivo es llevar a cabo una labor de prevención para evitar accidentes. No se trata sólo de reparar daños, sino de desarrollar una tarea de información y educación para evitar que se produzcan. Eliminando, controlando y/o minimizando los riesgos.

- A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la nueva Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias: Riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, medidas de protección.
- El desarrollo de estas materias en el ámbito de la Seguridad y Salud se llevará a cabo por Centros de Trabajo. Cada uno de ellos tendrá uno o más Delegados de Prevención integrados en el Equipo, y el número irá en función del tamaño del Centro. Mediante la participación del órgano interno representativo en la materia en el Centro de trabajo se fomentará la participación de los trabajadores en la planificación preventiva del mismo.
- La Empresa tomará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo a realizar. El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección, velando por el uso efectivo de los mismos cuando sea necesario. Prevalecerán las medidas de protección colectiva frente a las individuales
- La Prevención de riesgos Laborales es una labor de todos, del empresario y de los trabajadores. Debe ser considerada como un objetivo permanente y prioritario. Por todo ello la Empresa en su conjunto tratará de hacer realidad la cooperación y el trabajo en equipo para con ello conseguir el objetivo común que no es otro que el de reducir la posibilidad de accidentes laborales, favoreciendo el ambiente sano de trabajo y el bienestar del trabajador.

CAPÍTULO II: COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD

ARTÍCULO 88: COMITÉ GENERAL Y COMITÉS DE ÁREA

En los Centros de Trabajo con más de 50 trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud del área correspondiente, formado en número igual por el empresario o sus representantes y los Delegados de Prevención, con las atribuciones que marca la Ley.

Asimismo, y si la empresa y los representantes de los trabajadores lo considera necesario, se constituirá un Comité Intercentros de Seguridad y Salud de carácter General formado de igual manera a los Comités de Área. El Comité General tendrá carácter extraordinario.

COMPETENCIAS Y FACULTADES DE LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD

Competencias: Los Comités de Seguridad y Salud participarán en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

Facultades: Conocer directamente la situación relativa a prevención de riesgos en el ámbito general de la empresa y específico de cada centro de trabajo, realizando las visitas oportunas.

COMPOSICIÓN DE LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD

Los Comités de Seguridad y Salud son los órganos paritarios y colegiados de participación destinados a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Los Comités estarán formados por los Delegados de Prevención de una parte, y por el empresario y/o sus representantes, de la otra.

Los Delegados de Prevención deberán de ser, todos ellos, Delegados de Personal y formarán parte del Equipo de Seguridad y Salud como integrantes de los diferentes Comités que se constituyan o como representante específico de un centro de trabajo con menos de 50 trabajadores.

La designación de los Delegados de Prevención atenderá a la siguiente escala:

- De 50 a 100 trabajadores: 2 Delegados de Prevención.
- De 101 a 500 trabajadores: 3 Delegados de Prevención.

- De 501 a 1000 trabajadores: 4 Delegados de Prevención.
- De 1001 a 2000 trabajadores: 5 Delegados de Prevención.

REUNIONES

Los Comités de Seguridad y Salud de cada área se reunirán trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. Cada Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

El Comité Intercentros o Comité General se reunirá de manera extraordinaria en función del asunto preventivo específico a tratar.

DOSSIER

Anualmente se completará un Dossier informativo del cual se extraerá una memoria del año acerca de todos los temas desarrollado en Prevención.

El informe o memoria anual se remitirá a la Dirección de la Empresa, al Comité General y a los Comités de Área.

ATRIBUCIONES DE LOS MIEMBROS DE LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD

- Proponer al responsable del departamento aquellos temas de interés para tratar en el Comité.
- Participar y proponer ideas que favorezcan la Seguridad y Salud en la organización.
- Tener acceso a la información en la materia: estadísticas, investigaciones evaluaciones, inspecciones, etc.
- Tener libre acceso a las distintas instalaciones de la empresa, con el fin de realizar las visitas oportunas, siempre en calidad de Delegados de Prevención y con una justificación específica, debiendo comunicar al responsable jefe del Centro con antelación la programación de la visita.

DEBERES DE LOS MIEMBROS DE LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD

- Asistir a las reuniones convocadas.
- Llevar a cabo los estudios o informes que le sean encomendados por el Comité General.
- Mantener reserva sobre la información que emane desde le Comité General.
- Promover el interés y la participación de los trabajadores en los asuntos concernientes a seguridad y salud.
- Mantener un flujo constante de información con la Empresa en lo referente a seguridad y salud.

COMPETENCIAS DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

- Asistir a las reuniones convocadas del Subcomité.
- Colaborar con la Dirección de la Empresa en las mejoras de acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por el empresario acerca de las decisiones a que se refiere a planificación y organización del trabajo, organización y desarrollo de actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales, los procedimientos de información y documentación.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

FACULTADES DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los Centros de Trabajo correspondientes.
- Tener acceso, con las limitaciones previstas por la Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas en la Ley, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
- Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores.
- Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa. Así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.
- Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo realizar propuestas al empresario y elevarlas al Comité General de Salud Laboral de la Empresa.
- Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades.

GARANTÍAS Y SIGILO PROFESIONAL DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Los Delegados de Prevención como representantes de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud tendrán las garantías previstas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, el tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de prevención de riesgos laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como, el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO III: EQUIPO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 89: EQUIPO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Equipo de Seguridad y Salud en el trabajo de Compagnie des Wagons Lits estará formado por los siguientes órganos:

Servicio de Prevención Propio: Unidad organizativa específica y especializada en Seguridad y Salud, integrada por Técnicos de Prevención de nivel superior (Jefe del Servicio de Prevención), de nivel medio y de nivel básico. El Servicio de Prevención Propio es el órgano máximo de responsabilidad en gestionar la actividad preventiva de toda la empresa

Comité General de Seguridad y Salud: Comité Intercentros de carácter extraordinario.

Comités de Seguridad y Salud: se constituirán en los centros de trabajo con más de 50 trabajadores. Se reunirán cuatro veces al año.

Delegado de Prevención: habrá un delegado de prevención en aquellos centros de trabajo con menos de 50 trabajadores, y dependerán directamente de un Comité de Seguridad y Salud.

ARTÍCULO 90.- SERVICIOS DE MEDICINA Y SALUD LABORAL

La Empresa, a través de su Servicio de Prevención, contratará con un Servicio de Prevención ajeno las especialidades de Vigilancia de la Salud e Higiene Industrial, con el objeto de asegurar, junto con las especialidades asumidas internamente (seguridad en el trabajo y ergonomía y psicología aplicada) la protección de la salud de los trabajadores.

ARTÍCULO 91.- EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

De acuerdo al Real Decreto 773/1997, el empresario determinará los puestos de trabajo en los que es necesario el uso de equipos de protección individual, precisando el tipo de equipo y parte del cuerpo que debe proteger para preservar al trabajador de los riesgos a los que esté sometido en el desempeño de su trabajo. La elección de los equipos se llevará a cabo en los Comités de Seguridad y Salud de área.

Una vez determinados los equipos en el órgano correspondiente, la empresa procederá a su adquisición y distribución gratuita a los trabajadores afectados.

El trabajador tiene la responsabilidad de utilizar y cuidar correctamente los equipos de protección individual; debe colocar el equipo en el lugar indicado para ello e informar a su superior inmediato de cualquier defecto, anomalía o daño apreciado en el mismo.

TÍTULO VII: DERECHOS DE REPRESENTACIÓN Y REUNIÓN DE LOS TRABAJADORES

CAPÍTULO I: ACCIÓN SINDICAL

ARTÍCULO 92.- AFILIACIÓN SINDICAL

Según lo establecido en los artículos 4.1 apartado b) del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 1.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los trabajadores podrán sindicarse libremente, y por ello no sufrirán discriminación y trato diferenciado.

En función de lo dispuesto en el artículo 8.1 apartados a), b) y c) y el artículo 82 apartado a) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, dentro del ámbito de la Empresa o del Centro de Trabajo al que en cada momento puedan estar adscritos, los trabajadores afiliados a un sindicato podrán:

1. Celebrar reuniones, fuera de las horas de trabajo sin perturbar la actividad laboral, previa notificación a la Dirección.
2. Distribuir información sindical
3. Recaudar cuotas
4. Recibir la información que le remita su sindicato.

La Empresa no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, ni tampoco despedirle o perjudicarlo de cualquier forma por dicha causa o por el correcto ejercicio de su actividad sindical.

Igualmente, los trabajadores afiliados, tendrán derecho a que la Dirección de la Empresa informe a su sindicato en el caso de imposición de sanciones por falta grave y/o muy grave. A efectos de lo anteriormente señalado, el descuento en nómina de la cuota sindical correspondiente presumirá la afiliación, no pudiéndose alegar en tal caso desconocimiento de esta situación por la Empresa.

ARTÍCULO 93.- PRÁCTICAS ANTISINDICALES

La Dirección de la Empresa manifiesta estar en la mejor disposición y respeto a la actividad sindical, facilitando su acción para alcanzar un clima laboral óptimo. Por lo que, en los supuestos que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de prácticas o actitudes antisindicales, la Empresa se sujeta y remite a lo establecido en el CAPÍTULO V de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (artículos 12 y 13) y demás disposiciones legales en vigor en esta materia.

ARTÍCULO 94.- REPRESENTATIVIDAD SINDICAL

Los Sindicatos, dentro del ámbito de la Empresa podrán:

1. Remitir información a los trabajadores a fin de que sea distribuida, sin interrumpir la actividad laboral.
2. Constituir Secciones Sindicales según lo dispuesto en el ARTÍCULO 8.1 apartado a) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, de conformidad con los Estatutos de los Sindicatos.
 - a) Las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que hubieran concurrido a las elecciones a Comité de Empresa o Delegados de Personal, y que hubieran obtenido al menos el 10% de los votos emitidos en aquellas, computados en la totalidad de la empresa, estarán representadas por el número de Delegados de Sección Sindical que se indica, disfrutando cada uno de estos Delegados del número de horas sindicales que a continuación se determina:

Centro de Trabajo con plantilla...	Número de delegados sindicales	N° Horas/mes por delegado sindical
Inferior a 25 trabajadores	1	15
Superior a 25 e inferior a 250	1	30
Superior a 250	2	40

- a. Aquellos Sindicatos que no se encuentren incluidos entre los señalados en el apartado anterior, podrán constituir Secciones Sindicales, siempre que hubieran concurrido a las elecciones a Comité de Empresa o Delegados de Personal y hubieran obtenido, al menos, el 10% de los votos emitidos en el ámbito de la circunscripción electoral que a cada comité corresponda, estando representados por el número de: Delegados de Sección Sindical que establece el ARTÍCULO 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
3. El Sindicato que alegue poseer derecho a ser representado mediante Delegado Sindical, deberá acreditarlo ante la Dirección de la Empresa, a fin de que ésta proceda a reconocer al citado Delegado su condición de representante de los trabajadores a todos los efectos.
4. Además se establece un banco de 860 horas mensuales a repartir entre las dos Centrales Sindicales más representativas en el ámbito de la totalidad de la Empresa, que se distribuirán entre ellas, de forma proporcional a los resultados obtenidos en las elecciones sindicales, y previa notificación a la Dirección de Empresa.
5. Captar simpatizantes y afiliados.

ARTÍCULO 95.- DELEGADOS DE SECCIÓN SINDICAL

Condición garantías y competencias

Los Delegados de Sección Sindical deberán ser trabajadores en activo, y serán designados de acuerdo con los Estatutos del Sindicato al que representen.

Los Delegados de Secciones Sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

En cuanto al disfrute de horas sindicales se estará a lo dispuesto en el artículo 92 del presente Convenio.

Funciones, derechos y facultades

Los Delegados de Secciones Sindicales en el ámbito de la Empresa o del Centro de Trabajo correspondiente, podrán:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato al que representen y de los afiliados al mismo en la Empresa, y ser el interlocutor entre su Sindicato y la Dirección de la misma.
2. Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Salud, Seguridad e Higiene en el Trabajo.
3. Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.
4. Ser oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y en particular a los afiliados al Sindicato.
5. Ser, asimismo, informados y oídos por la Empresa con carácter previo:
 - Acerca de los despidos y sanciones graves y muy graves que afecten a los afiliados al Sindicato.
 - En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del Centro de Trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores, sin menoscabo de las competencias del Comité de Empresa al respecto.
 - La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
6. Recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos fuera de las horas de trabajo.
7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un Tablón de Anuncios, en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.
8. Sin perjuicio de lo establecido en el ARTÍCULO 8.2 apartado c) de la L.O.L.S., en aquellos Centros que posean una plantilla superior a 100 trabajadores, 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 correspondan. Asimismo facilitará material de oficina adecuado.
9. Los Delegados de Sección Sindical ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le sean propias.

ARTÍCULO 96.- CUOTAS SINDICALES

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos legalmente constituidos, la Empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores el importe de las cuotas sindicales correspondientes.

El trabajador interesado en que se le practique dicho descuento, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expresará con claridad su decisión así como la Central Sindical o Sindicato al que pertenece y la cuantía de la cuota.

La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a los respectivos Sindicatos.

CAPÍTULO II: COMITÉS DE EMPRESA

ARTÍCULO 97.- COMPETENCIAS

Sin perjuicio de otros derechos y facultades concedidas por las Leyes, se reconocen al Comité de Empresa las siguientes competencias:

1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, así como del desarrollo de la actividad de la misma, previsiones sobre prestación de servicios y evolución probable del empleo.
2. Conocer anualmente el balance, la cuenta de resultados, la memoria anual y demás documentos que se den a conocer a los socios, en las mismas condiciones que a éstos.
3. Emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa, de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:
 - Reestructuración de plantilla, ceses totales, parciales, definitivos y temporales de ésta.
 - Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de instalaciones.
 - Planes de formación profesional.
 - Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
 - Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.
4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
5. Recibir, procediendo a su acuse de recibo, una copia básica de todos los contratos que deban formalizarse por escrito en un plazo de diez días desde que se produjera la contratación, así como de las prórrogas y de las denuncias de los mismos y de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral. La Empresa remitirá propuesta de finiquito de aquellos trabajadores que lo soliciten expresamente al Comité de Empresa.
6. Ser informado de todas las sanciones impuestas a los trabajadores.
7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
8. Ejercer una labor:

- De vigilancia en las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y Empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o Tribunales competentes.
 - De vigilancia y control de las Condiciones de Salud, Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa, con las particularidades previstas en este orden en el Capítulo VII del presente texto.
9. Colaborar activamente con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.
 10. Informar a sus representantes sobre todos los temas y cuestiones señalados en cuanto directa o indirectamente tengan, o puedan tener, repercusión para los trabajadores.
 11. Velar, no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente en materia de colocación, sino también por el cumplimiento de los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

ARTÍCULO 98.-CAPACIDAD Y SIGILO PROFESIONAL

Se reconoce al Comité de Empresa capacidad para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.

Los Representantes Legales de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3 y 4 del anterior 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. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquellos y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

ARTÍCULO 99.- GARANTÍAS

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las siguientes garantías:

1. Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser sancionado ni despedido durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo que éste se produzca por renovación o dimisión, y siempre que el despido o sanción se base 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 obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa y el Delegado del Sindicato a que pertenezca.

En el supuesto de despido improcedente de Representantes Legales de los trabajadores, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta.

Poseerán prioridad de permanencia en el centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de movilidad geográfica, redistribución de plantillas por circunstancias especiales, suspensión o extinción de la relación laboral por causas tecnológicas o económicas.

2. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.
3. Podrán ejercer con garantía 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 de la actividad laboral, aquellas publicaciones de interés laboral o social, previa comunicación a la Dirección de la Empresa.
4. Dispondrán de un crédito de 40 horas mensuales retribuidas independientemente del número de trabajadores del Centro de Trabajo al que están adscritos.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación como miembro de la Comisión Deliberadora de Convenios Colectivos de la Empresa, u otros de ámbito superior que pudiesen afectarle, así como aquel tiempo dedicado a reuniones que sean convocadas por la Dirección o del Comité Intercentros.

ARTÍCULO 100.- ACUMULACIÓN DE HORAS SINDICALES

Los Sindicatos podrán crear una bolsa de horas sindicales, que se distribuirá entre aquellos representantes y/o Delegados de Sección Sindical que estimen conveniente, pudiendo incluso acumularlas en número suficiente para obtener la liberación total de alguno de ellos.

Deberá ser comunicado a la Empresa, por escrito, la persona o personas que harán uso de las horas sindicales acumuladas y la modalidad dentro de las descritas anteriormente.

La acumulación y disfrute de la bolsa de horas sindicales será computable en períodos de tres meses, siempre que la cuantía de horas objeto de acumulación no sea superior al 10% de las que resulten del cómputo mensual.

ARTÍCULO 101.- COMITÉ INTERCENTROS

Se establece la creación de un Comité Intercentros formado por trece miembros que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro de Trabajo, proporcionalmente a los resultados obtenidos en las últimas elecciones sindicales.

El Comité Intercentros se regirá por un Reglamento Interno que él mismo determinará, una vez constituido.

Este Comité, que tendrá asignadas las competencias que en cada momento le conceda la Legislación vigente:

- Serán funciones de este Comité Intercentros, el tratamiento de los asuntos de carácter general que afecten a más de un Centro de Trabajo.
- Abordará también aquellas cuestiones de carácter general que no puedan resolverse a nivel de los Comités de Empresa de los distintos Centros de Trabajo.

La Empresa facilitará al Comité Intercentros la utilización de un local, a fin de que pueda ejercer las funciones y tareas que como tal le correspondan. Asimismo, facilitará el material de oficina adecuado.

ARTÍCULO 102.- REMUNERACIÓN DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES

Los trabajadores que están comprendidos en alguno de los artículos anteriores, percibirán todos los emolumentos retributivos como si estuvieran en activo la totalidad de la jornada y en relación con el Gráfico de Servicio que debieran tener asignado. Se determinará con los Representantes Sindicales la forma en que se llevará a cabo la remuneración de los mismos, de acuerdo con los criterios antes expuestos.

CAPÍTULO III: DERECHO DE REUNIÓN

ARTÍCULO 103.- ASAMBLEAS DE LOS TRABAJADORES

En los Centros de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho a reunirse en Asamblea, que podrá ser convocada por el Comité de Empresa, los Delegados de Personal y/o Sindicales o por un número de trabajadores no inferior al treinta por ciento de la plantilla del Centro de Trabajo.

Los convocantes lo comunicarán a la Dirección de la Empresa, con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo, con expresión del orden del día propuesto, la convocatoria y los nombres de las personas del Sindicato no pertenecientes a la Empresa, que vayan a asistir a la Asamblea y acordará con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.

En las Asambleas sólo podrán tratarse asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día.

Si por trabajarse a turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pudiera reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la actividad laboral, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

TÍTULO IX: INCUMPLIMIENTOS CONTRACTUALES Y FACULTAD SANCIONADORA

CAPÍTULO I: FACULTAD SANCIONADORA Y GRADUACIÓN DE FALTAS

ARTÍCULO 104.- FACULTAD SANCIONADORA

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de sancionar a los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo, en virtud de sus incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece a continuación.

ARTÍCULO 105.- GRADUACIÓN DE FALTAS

Se entiende por falta laboral toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes impuestos por la legislación laboral vigente, y en particular, por el presente texto.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad en Leve, Grave o Muy Grave.

CAPÍTULO II: DESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS

ARTÍCULO 106.- FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves:

1. No fichar a la entrada o salida del trabajo, cuando así estuviese dispuesto.
2. De una a tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo superiores a diez minutos, durante el período de un mes.
3. Faltar al trabajo sin justificación durante una o media jornada en el plazo de un mes.
4. La falta de notificación con carácter previo de la ausencia al trabajo y su causa, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
5. No cursar en el tiempo oportuno la baja cuando no se asiste al trabajo, bien sea con motivo justificado o por Incapacidad Laboral Transitoria o accidente, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
7. La demora o falta de diligencia en la ejecución de cualquier trabajo, con escasa repercusión en el servicio.
8. Pequeños descuidos en la conservación del material, que puedan ocasionar daño a éste.
9. La falta de limpieza o aseo personal, y la falta de cuidado en el uso de los locales de trabajo general.
10. La falta de respeto, incorrección en el ademán o palabra, en el trato con los superiores, compañeros, subordinados o el público, que puedan repercutir en la buena marcha del servicio.
11. Las discusiones con los compañeros dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sea en presencia del público.

12. La embriaguez ocasional durante la prestación del servicio.
13. Atender asuntos particulares durante la jornada o utilizar indebidamente o para fines personales injustificados los teléfonos de la Empresa.
14. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de régimen familiar en el período de un mes a partir de que los mismos se produzcan.
15. Dejar de emitir o cobrar por negligencia facturas a los clientes, sin perjuicio del reintegro de su importe.

ARTÍCULO 107.- FALTAS GRAVES

Se considerarán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a diez minutos, en el período de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo, durante el período de un mes, sin causa justificada.
3. La simulación de enfermedad o accidente o la simulación de la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
4. El engaño o fraude en los motivos alegados para la concesión de beneficios, licencias o permisos.
5. No atender a los viajeros y público en general con la corrección y diligencia debidas.
6. No utilizar el uniforme, accesorios, herramientas o enseres designados por la Empresa para el desarrollo de cada actividad y no mantenerlo en buen estado de conservación o limpieza.
7. La falta de aseo y pulcritud durante el servicio.
8. Entregarse a juegos u otras distracciones durante el servicio, que puedan afectar al buen funcionamiento de éste.
9. Discusiones frecuentes con los compañeros de trabajo en presencia del público.
10. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
11. La desobediencia, en materia de trabajo, a los superiores, especialmente en lo referente a la normativa de prevención sanitaria y de accidentes, y en general, en cuanto se refiere a la seguridad e higiene en el trabajo.
12. Dejar de emitir o cobrar, dolosamente, facturas a los clientes, sin perjuicio del reintegro de su importe.
13. Realizar colectas u otras actividades semejantes a bordo de los trenes.
14. La imprudencia en acto de servicio, si implica riesgo de accidente para sí.
15. La negativa a la realización de los registros que hayan sido ordenados por la Dirección de la Empresa, cuando ésta se vea en la necesidad de hacerlo y existan fundadas sospechas de estar en posesión de materiales, herramientas, enseres, instrumentos, etc. sin causa justificada para ello, a tenor de lo dispuesto en el Artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores.
16. La embriaguez ocasional durante la prestación del servicio, si además conllevara perjuicio para un tercero.
17. Fumar en los lugares donde estuviese prohibido.
18. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo si. como consecuencia del mismo se derivase perjuicio para la Empresa.

ARTÍCULO 108. FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de cinco faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a diez minutos, cometidas en el periodo de un mes.
2. Faltar más de cinco días al trabajo, durante el periodo de tres meses sin causa
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la Empresa, en relación de trabajo con ésta.
4. Aceptar trabajos por cuenta ajena sin permiso expreso de la Empresa, en compañías o actividades concurrentes con los fines de la Empresa, a tenor de lo dispuesto en la legislación vigente.
5. Hacer negociaciones de comercio e industria por cuenta propia o de otra persona, utilizando las facilidades de la Empresa, sin expresa autorización de la misma
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
7. Utilizar los vehículos de la Empresa, sin la debida autorización, así como utilizarlos con fines personales o ajenos a los señalados por la Empresa y no autorizados por la misma.
8. El robo, hurto o malversación y cualquier otro hecho probado que pueda ser motivo de desconfianza respecto a su autor cometidos dentro o fuera de la Empresa. En todo caso, la condena de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia, cuando dicha condena sea por sentencia firme.
9. La falta de respeto de la intimidad y la consideración debida a la dignidad de los trabajadores y clientes, comprendidas las ofensas físicas o verbales de índole sexual.
10. El abuso de autoridad por parte de los Jefes.
11. Los malos tratos de palabra y obra, la falta grave de respeto o consideración a los superiores, así como a los compañeros o subordinados.
12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajador, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
13. El cobro de servicios a precio superior al facturado.
14. La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador, o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquel.
15. La embriaguez o toxicomanía habitual si repercuten negativamente en el trabajo y sin perjuicio de lo que se establezca al respecto en el Programa de Salud Seguridad e Higiene en el trabajo en materia de drogodependencia y alcoholismo.
16. El estar en posesión efectiva de algún objeto o material de la Empresa, y en general, de algún otro trabajador o de los propios clientes, sin causa justificada para ello.
17. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos de importancia en el material, enseres, equipos informáticos y otros instrumentos de trabajo o en las instalaciones y edificios de la Empresa, que podrá repercutir el daño al trabajador, sin perjuicio de la responsabilidad exigible y de la calificación de la falta como muy grave.
18. La desobediencia en materia de trabajo que implique quebranto manifiesto para el mismo o de ella se derive perjuicio notorio para la Empresa.
19. La imprudencia en acto de servicio si implica riesgo de accidente para los compañeros, clientes o bienes de la Empresa.

CAPÍTULO III: IMPOSICIÓN DE SANCIONES

ARTÍCULO 109.- RÉGIMEN DE SANCIONES

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita al trabajador y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

En cualquier caso la Empresa dará cuenta a la Sección Sindical del Sindicato al que se encuentre afiliado el trabajador de cualquier sanción grave o muy grave que se imponga. Del mismo modo, se dará cuenta al Comité de Empresa o Delegados de Personal de todas las sanciones que se impongan. El no realizar esta comunicación determinará la nulidad de la sanción.

En la comunicación de cualquier sanción que signifique suspensión de empleo y sueldo se hará constar la fecha en que el trabajador deberá cumplirla, que será en el plazo máximo de 72 horas a partir de la recepción del oportuno escrito, excepto en las sanciones por faltas muy graves que no supongan despido, en cuyo caso, el cumplimiento de la misma se producirá cuando finalice el procedimiento de reclamación judicial, en caso que el trabajador lo plantee.

ARTÍCULO 110.- SANCIONES MÁXIMAS

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal o por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo por tiempo de tres a quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días.

Despido, con pérdida de todos los derechos en la Empresa, siempre que la falta sea considerada en grado máximo.

ARTÍCULO 111.- PRESCRIPCIÓN DE FALTAS

La facultad de la Dirección para sancionar prescribirá a los diez días para las faltas leves, a los veinte días para las faltas graves y a los sesenta días para las muy graves, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de su comisión.

ARTÍCULO 112.- CANCELACIÓN DE SANCIONES

Las sanciones por faltas leves se cancelarán a los tres meses del final de su cumplimiento por el trabajador sancionado; las sanciones por falta grave a los seis meses y as de por falta muy grave, excepto la de despido, al año de su cumplimiento por el trabajador sancionado.

Una vez transcurridos los plazos de cancelación señalados en el apartado anterior, la sanción perderá su vigencia y no podrá ser utilizada en el futuro, a efectos de reincidencia.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª

Aquellos puestos de trabajo que surjan en la Empresa por la aparición de nuevos trenes, se cubrirán en el mayor número posible con personal de la Compañía que, a la firma del presente Convenio Colectivo, tengan contrato de carácter indefinido, teniendo en cuenta que será requisito indispensable para poder acceder a uno de esos puestos de trabajo, la superación de los criterios de selección que se establezcan al efecto.

Los Representantes de los Trabajadores tendrán en este proceso la participación que se les reconoce en el Convenio Colectivo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 2ª

La Empresa no podrá efectuar, salvo en el ejercicio de su facultad sancionadora, rescisiones unilaterales de contratos, ni expedientes de regulación de empleo sin acuerdo de la Representación Legal de los Trabajadores, que afecten a personal con contrato indefinido, si existen trabajadores con contrato temporal o eventual.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 3ª

Los trabajadores que por circunstancias del servicio se vean obligados a utilizar hoteles en el desarrollo de la actividad dispondrán de una habitación individual a tal efecto.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 4ª

Los trabajadores que en la actualidad presten servicios como Ayudantes de Cocina pasan a efectos de denominación a la categoría de Cocineros, siempre y cuando, los afectados lo soliciten por escrito, haciendo constar que dicho reconocimiento será sólo a efectos de denominación, conservando el salario, puesto de trabajo, funciones y demás condiciones que se establecen en convenio para los Ayudantes de Cocina.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 5ª

Los trabajadores con categoría de “Conductores” y puesto de trabajo “Tren Nacional”, cuando, por las circunstancias del servicio, presten servicios como “Conductores” a bordo de “Trenes Internacionales” percibirán una prima de 15,03 euros por cada viaje completo de tres fechas que realicen.

Asimismo, los trabajadores con categoría de “Conductores” y puesto de trabajo “Tren Internacional” adscritos al centro de trabajo de Barcelona, cuando por las circunstancias del servicio, presten servicios de “Coordinador” a bordo de los “Trenes Internacionales” percibirán una prima de 11,35 euros por cada viaje completo de tres fechas que realicen.

DISPOSICIONES FINALES

CREACIÓN DE EMPLEO ESTABLE

Las partes firmantes del Convenio Colectivo deciden fomentar la estabilidad en el empleo, siempre dentro de principios que garanticen la viabilidad de la empresa y la estructuración de los servicios.

En esta línea, para los años 2005 y 2006, se acuerda convertir en indefinido el 40%, cada año, del volumen de contratación temporal necesario para atender los servicios fijos solicitados por Renfe en el Cuaderno Comercial o documento que le sustituya publicado para cada año. Todo ello, atendiendo a factores de organización del trabajo, necesidades del servicio y desempeño de los trabajadores.

Se acuerda dar prioridad, en el momento de proceder a la conversión en indefinidos, a los contratos formalizados bajo la modalidad de obra o servicio determinado.

RENOVACIÓN DE PLANTILLA

Las partes son conscientes de la rápida evolución que está experimentando el transporte por ferrocarril. Evolución que exige un cambio de enfoque frente al cliente, una gama más amplia de prestaciones a bordo y un nuevo perfil del profesional de servicios a bordo.

En consonancia con ello, las partes deciden que dentro de los cinco años siguientes a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, estudiarán llevar a cabo un plan de renovación de plantilla, mediante la adopción de acuerdos que integren medidas de rejuvenecimiento, tales como, bajas incentivadas, prejubilaciones, contratos de relevo, o cualquier otro medio, ajustado a derecho, que pueda servir a este fin.

Esta renovación se enmarca, dentro de un Plan Estratégico de Recursos Humanos, como una medida más dentro de un conjunto de acciones encaminadas a garantizar la viabilidad futura de la Compañía Internacional de Coches Camas y de Turismo, en España y la calidad del Servicio ofrecido a los clientes.

CLÁUSULA DE NO DISCRIMINACION

Todos aquellos artículos en que se hace referencia al término “trabajadores” se entenderán referidos también a las “trabajadoras”.

CLÁUSULA DEROGATORIA

Ambas representaciones suscriben y aprueban en su totalidad el presente Convenio Colectivo.

Este Texto conlleva la derogación de lo contenido en todos los Convenios, Acuerdos y demás Normas de índole laboral en él recopilados, así como, las que existiendo con anterioridad con cualquier otro carácter, se opongan a lo establecido en el mismo, constituyendo éste el cuerpo normativo laboral para la Empresa Compañía Internacional de Coches Camas y de Turismo, S.A., entrando en vigor una vez se lleve a cabo su registro por la Autoridad Laboral Competente.

Se establece un plazo hasta el 30 de noviembre próximo para que la Comisión Paritaria pueda proseguir la recuperación de normas. Hasta esta fecha, la referida Comisión, de mutuo acuerdo, podrá incorporar aquellas disposiciones que por omisión o error no hubiesen sido incorporadas el presente texto, así como, subsanar errores materiales no sustantivos.

Una vez llegado el 30 de noviembre del corriente año, quedará derogado todo el contenido de cualquier norma de índole laboral no expresamente mencionada en el citado texto normativo, esté o no incorporada al mismo, cualquiera que fuese su carácter, constituyendo desde ese momento el mencionado texto la única normativa laboral específica reguladora de las Relaciones Laborales.

ANEXO I.- TABLAS SALARIALES

Tabla n° 1
Retribución Grupo I: Profesionales de Servicios de Gestión y Administración

Clasf.	Categoría	Puesto Trabajo	Salario Base	Comp. Funcional	Plus Transporte	Total	Bienio Antigüedad	Horas Extras	Horas Nocturnas
I	Gerente	Gerente	25.171,48	8.060,56	1.294,77	34.526,81	244,28	13,66	0,00
II	Jefe	Jefe	20.615,81	5.618,98	1.294,77	27.529,56	228,80	13,38	0,00
III	Responsable	Responsable	18.289,58	2.360,32	1.294,77	21.944,67	220,47	13,36	0,00
III	Analista	Analista	18.289,58	2.360,32	1.294,77	21.944,67	220,47	13,19	0,00
III	Secretaria Dirección	Secretaria Dirección	18.289,58	2.360,32	1.294,77	21.944,67	220,47	13,19	0,00
III	Responsable Caja Central	Responsable Cja Central	18.289,58	2.360,32	1.294,77	21.944,67	220,47	13,19	0,00
IV	Secretaria	Secretaria	13.836,21	1.158,64	1.294,77	16.289,62	194,87	11,87	0,00
IV	Cajero	Cajero	13.836,21	1.158,64	1.294,77	16.289,62	194,87	11,87	0,00
IV	Oficial 1ª Administrativo	Oficial 1ª Administrativo	13.836,21	1.158,64	1.294,77	16.289,62	194,87	11,87	1,87
IV	Programador	Programador	13.836,21	1.158,64	1.294,77	16.289,62	194,87	11,87	0,00
IV	Interventor	Interventor	13.836,21	1.158,64	1.294,77	16.289,62	194,87	11,87	1,87
IV	Comprador	Comprador	13.836,21	1.158,64	1.294,77	16.289,62	194,87	11,87	0,00
V	Operador	Operador	12.794,85	883,61	1.313,60	14.992,06	146,00	9,49	0,00
V	Oficial 2ª Administrativo	Oficial 2ª Administrativo	12.794,85	883,61	1.313,60	14.992,06	146,00	9,49	1,67
V	Telefonista Recepcionista	Telefonista Recepcionista	12.794,85	883,61	1.313,60	14.992,06	146,00	9,49	0,00
VI	Ordenanza	Ordenanza	11.586,33	900,53	1.442,60	13.929,46	146,00	9,08	1,52
VII	Auxiliar Administrativo	Auxiliar Administrativo	10.852,66	854,41	1.313,60	13.020,67	131,40	8,55	1,50
		Periodicidad del abono	16	16	12		16		

Tabla nº 2
Retribución Grupo II: Profesionales de Servicios a Bordo

Clasf.	Nivel Progresión	Categoría	Puesto Trabajo	Salario Base	Comp. Funcional	Gastos Viaje	Manten. Uniforme	Total	Bienio Antigüedad	Horas Presencia	Horas Rebase	Horas Extras	Horas Nocturnas
IV	Consolidado	Coordinador	Coordinador	13.836,21	741,27	1.951,76	890,63	17.419,87	194,87	8,38	8,38	14,67	0,00
	Intermedio			12.798,33	695,17	1.951,76	890,63	16.335,88	182,74	6,55	5,24	11,17	0,00
	Básico			11.764,33	649,21	1.951,76	890,63	15.255,93	170,67	4,87	2,22	7,91	0,00
	Acceso			11.033,99	616,75	1.951,76	890,63	14.493,13	162,13	4,87	2,22	7,91	0,00
IV	Consolidado	Conductor	T.H. Internacional	13.836,21	370,63	1.951,76	890,63	17.049,23	194,87	8,24	8,24	14,42	0,00
	Intermedio			12.798,33	347,58	1.951,76	890,63	15.988,29	182,74	6,55	5,24	11,17	0,00
	Básico			11.796,33	324,60	1.951,76	890,63	14.963,32	170,67	4,87	2,22	7,91	0,00
	Acceso			11.033,99	308,36	1.951,76	890,63	14.184,74	162,13	4,87	2,22	7,91	0,00
	Consolidado		T.H. Nacional	13.896,21	0,00	1.951,76	890,63	16.738,60	194,87	8,24	8,24	14,42	0,00
	Intermedio			12.798,33	0,00	1.951,76	890,63	15.640,71	182,74	6,55	5,24	11,17	0,00
	Básico			11.794,33	0,00	1.951,76	890,63	14.636,72	170,67	4,87	2,22	7,91	0,00
	Acceso			11.033,99	0,00	1.951,76	890,63	13.876,38	162,13	4,87	2,22	7,91	0,00
IV	Consolidado	Camarero	T.H. Internacional	13.836,21	370,63	1.951,76	890,63	17.049,23	194,87	8,24	8,24	14,42	1,97
	Intermedio			12.798,33	347,58	1.951,76	890,63	15.988,29	182,74	6,55	5,24	11,17	1,57
	Básico			11.794,33	324,60	1.951,76	890,63	14.961,32	170,67	4,87	2,22	7,91	1,18
	Acceso			11.033,99	308,36	1.951,76	890,63	14.184,74	162,13	4,87	2,22	7,91	1,18
	Consolidado		T.H. Nacional	13.836,21	0,00	1.951,76	890,63	16.678,60	194,87	8,24	8,24	14,42	1,97
	Intermedio			12.798,33	0,00	1.951,76	890,63	15.640,71	182,74	6,55	5,24	11,17	1,57
	Básico			11.764,33	0,00	1.951,76	890,63	14.606,72	170,67	4,87	2,22	7,91	1,18
	Acceso			11.033,99	0,00	1.951,76	890,63	13.876,38	162,13	4,87	2,22	7,91	1,18
IV	Consolidado	Ayte. Cocina	Ayte. Cocina	13.836,21	0,00	1.951,76	890,63	16.678,60	194,87	8,24	8,24	14,42	1,97
	Intermedio			12.798,33	0,00	1.951,76	890,63	15.640,71	182,74	6,55	5,24	11,17	1,57
	Básico			11.764,33	0,00	1.951,76	890,63	14.606,72	170,67	4,87	2,22	7,91	1,18
	Acceso			11.033,99	0,00	1.951,76	890,63	13.876,38	162,13	4,87	2,22	7,92	1,18
IV	Consolidado	Tripulante	Tripulante	13.836,21	0,00	1.951,76	890,63	16.678,60	194,87	8,24	8,24	14,42	1,97
	Intermedio			12.798,33	0,00	1.951,76	890,63	15.640,71	182,74	6,55	5,24	11,17	1,57
	Básico			11.764,33	0,00	1.951,76	890,63	14.606,72	170,67	4,87	2,22	7,91	1,18
	Acceso			11.033,99	0,00	1.951,76	890,63	13.876,38	162,13	4,87	2,22	7,91	1,18
VI	Consolidado	Aux. Estación	Aux. Estación	10.221,54	0,00	1.234,84	871,03	12.327,41	143,90	5,49	0,00	8,94	1,49
	Intermedio			9.467,44	0,00	1.234,84	871,03	11.573,31	134,95	5,11	0,00	8,32	1,39
	Básico			8.715,76	0,00	1.234,84	871,03	10.821,63	126,02	4,72	0,00	7,70	1,27
	Acceso			8.184,72	0,00	1.234,84	871,03	10.290,59	119,72	4,72	0,00	7,70	1,27
			Periodicidad del Abono	16	16	11	12	12	16				

Tabla n° 3
Retribución Grupo III: Profesionales de Servicios Auxiliares

Clasf.	Nivel	Categoría	Puesto Trabajo	Salario	Comp.	Manten.	Plus	Total	Bienio	Horas	Horas
Progresión				Base	Funcional	Uniforme	Transporte		Antigüedad	Extras	Nocturnas
IV	Consolidado	Encargado Aux. Sección	Encargado Aux. Sección	13.836,21	4.437,01	489,79	1.001,06	19.764,07	194,86	11,87	1,53
	Intermedio			12.905,50	4.138,40	489,79	1.001,06	18.534,75	182,75	9,90	1,43
	Básico			11.977,41	3.841,12	489,79	1.001,06	17.309,38	170,66	7,91	1,32
	Acceso			11.322,05	3.630,81	489,79	1.001,06	16.443,71	162,13	7,91	1,32
VI	Consolidado	Auxiliar de Base/Almacén	Auxiliar de Base/Almacén	11.586,33	3.145,43	625,92	1.015,62	16.373,30	146,00	9,31	1,55
	Intermedio			10.791,71	2.929,65	625,92	1.015,62	15.362,90	136,92	8,63	1,45
	Básico			9.999,71	2.714,51	625,92	1.015,62	14.355,76	127,86	8,03	1,34
	Acceso			9.439,82	2.562,90	625,92	1.015,62	13.644,26	121,47	8,03	1,34
			Periodicidad del abono	16	16		12		16		

Tabla n° 4
Retribución Grupo IV: Profesionales de Servicio de Mantenimiento

Clasf.	Nivel	Categoría	Puesto Trabajo	Salario	Comp.	Plus	Total	Bienio	Horas
Progresión				Base	Funcional	Transporte		Antigüedad	Extras
III		Jefe de Equipo Responsable	Jefe de Equipo Responsable	18.289,56	835,44	1.756,75	20.881,75	175,41	10,9
IV		Experto	Experto	17.487,56	880,83	1.756,75	20.125,14	167,47	10,29
V		Oficial de Oficio	Oficial de Oficio	15.323,88	797,33	1.756,75	17.877,96	145,76	8,72
VII		Auxiliar de mantenimiento	Auxiliar de mantenimiento	10.697,10	613,62	1.756,75	13.067,47	129,51	7,85
			Periodicidad del abono	16	16	12		16	

ANEXO II.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En el presente anexo se definen los principales cometidos que tiene asignados cada Grupo Profesional, y dentro de estos, las diferentes categorías clasificadas en sus correspondientes Niveles de Clasificación.

GRUPO PROFESIONAL I: PROFESIONALES DE SERVICIOS DE GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN

Son cometidos propios de los trabajadores clasificados en este Grupo Profesional a título enunciativo los siguientes:

NIVEL DE CLASIFICACIÓN I

GERENTE

Planificar, organizar y coordinar la actividad de una agrupación orgánica de unidades operativas (zona o sector) y/o funcionales (departamento) de carácter técnico y/o administrativo.

Desarrollar objetivos operativos definiendo prácticas y procedimientos para llevarlos a término.

Asegurar el correcto funcionamiento de las unidades que se encuentren bajo su responsabilidad, optimizando los medios materiales y humanos a su cargo.

Elaborar, administrar y controlar el presupuesto del que es responsable.

Controlar los costes de explotación de las unidades a su cargo.

Mantener una relación profesional óptima, a nivel externo e interno de la organización.

Animar y motivar a sus colaboradores, apoyándoles en su labor.

Participar personalmente en aquellos trabajos de mayor responsabilidad o complejidad.

Cualesquiera otros cometidos que por su contenido y naturaleza sean propios del puesto que desempeña.

NIVEL DE CLASIFICACIÓN II

JEFE

- Planificar, organizar, coordinar y supervisar la actividad de una unidad operativa (área o centro) o funcional (servicio) de carácter técnico y/o administrativo.
- Cumplir los objetivos establecidos mediante la aplicación de los procedimientos operativos oportunos para llevarlos a buen término.
- Controlar los procesos de trabajo, ciclos operativos, utilización de medios materiales y humanos a su cargo, en orden a su optimización.
- Elaborar, administrar y controlar el presupuesto del que es responsable.
- Controlar los costes de explotación de las unidades a su cargo.
- Mantener una relación profesional óptima, a nivel externo e interno de la organización.
- Animar y motivar a sus colaboradores, apoyándoles en su labor.
- Participar personalmente en aquellos trabajos de mayor responsabilidad o complejidad.

- Cualesquiera otros cometidos que por su contenido y naturaleza sean propios del puesto que desempeñan.

NIVEL DE CLASIFICACIÓN III

RESPONSABLE

- Planificar, organizar y supervisar un conjunto de funciones homogéneas integradas en la actividad de una unidad operativa (corredor, base, almacén o centro operativo subordinado) o funcional (sección) de carácter técnico y administrativo, controlando la ejecución de los cometidos realizados por un grupo o grupos de personas de conformidad con las prácticas y procedimientos operativos ya establecidos, optimizando los medios materiales y humanos a su cargo.
- Gestionar y controlar la calidad del servicio en todos sus aspectos: atención, corrección y amabilidad en el trato al viajero, uniformidad, organización, etc.
- Elaborar, administrar y controlar el presupuesto del que es responsable.
- Controlar los costes de explotación de las actividades a su cargo.
- Mantener una relación profesional óptima, a nivel externo e interno de la organización.
- Animar y motivar a sus colaboradores, apoyándoles en su labor.
- Participar personalmente en aquellos trabajos de mayor responsabilidad o complejidad.
- Cualesquiera otros cometidos que por su contenido y naturaleza sean propios del puesto que desempeñan.

ANALISTA DE APLICACIONES Y/O SISTEMAS

- Realizar análisis e implantación de sistemas y aplicaciones informáticas.
- Verificar análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la situación informatizada de las mismas, en cuanto se refiere a cadena de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de los mismos, ficheros a tratar y su definición.
- Implantar y ejecutar los proyectos elaborados y su explotación inicial, verificando resultados.
- Crear juegos de ensayo, definiendo las anomalías que puedan producirse y su tratamiento.
- Desarrollar las "pruebas lógicas" de cada programa.
- Iniciar, desarrollar y finalizar los expedientes técnicos de las distintas aplicaciones.
- Elección de los diversos equipos informáticos a utilizar, atendiendo a las indicaciones recibidas para ello.
- Formular las indicaciones precisas para generar y mantener el software de soporte.
- Desarrollar la biblioteca de manuales técnicos.
- Mantenimiento y supervisión de redes informáticas.
- Control de usuarios y dispositivos instalados, gestión de capacidades de almacenamiento disponibles y otros cometidos análogos propios del puesto que desempeña.

SECRETARIA DE DIRECCIÓN

- Realizar las tareas secretariales propias de la Dirección, empleando o utilizando idioma extranjero.

- Colaborar estrechamente en el mantenimiento de las relaciones de la Dirección correspondiente con otros Órganos o Entidades de iguales características.
- Redacción y traducción de la correspondencia propia de la Dirección, actas, informes y otros documentos de alta confidencialidad; corrección de pruebas y gráficos.
- Tomar correspondencia en taquigrafía, mecanografiarla con máquina convencional o procesador electrónico de textos y prepararla para firma y salida.
- Organización de reuniones de ámbito empresarial, búsqueda de datos, preparación de viajes de servicio, concierto de entrevistas, y otros trabajos análogos.
- Recepción, clasificación y archivo de documentos y correo.
- Operar teletipos y telefax, remitiendo o recibiendo información a través de los mismos.
- Utilizar aquellos programas informáticos adecuados a estos requerimientos.

RESPONSABLE DE CAJA CENTRAL

- Llevar a cabo gestiones elementales con entidades bancarias.
- Confeccionar la situación de Tesorería, Balance y cualquier otro trabajo análogo.
- Analizar y controlar las cuentas bancarias y personales, empleando los medios informáticos a su alcance.
- Tratamiento y control de moneda extranjera.
- Realizar funciones de Caja, tales como:
 - Establecer previsiones de cobros y pagos;
 - Preparar cheques y talones bancarios;
 - Efectuar cobros y pagos mediante comprobantes;
 - Registro de las operaciones diarias;
 - Llevar a cabo arqueos y cuadros de saldos;
 - Coordinar y apoyar a las unidades o centros operativos en su gestión diaria.
- Utilizar, en relación con el Departamento o Servicio de destino, aquellos programas informáticos adecuados a estos requerimientos.

NIVEL DE CLASIFICACIÓN IV

PROGRAMADOR

- Diseñar y desarrollar programas informáticos en base a los lenguajes que se determinen.
- Traducir a lenguaje de operación los problemas definidos en la fase de análisis codificado, ensamblando y testando el programa, controlando su pase efectivo por el ordenador.
- Desarrollar juegos de ensayo, organigramas y documentación pertinente.
- Poner a punto los programas y completar los Cuadernos de Carga correspondientes a los mismos.
- Generar y mantener el software de soporte.
- Contactar con los usuarios para solventar en lo posible lo referente a instalación y mantenimiento de programas informáticos concretos.

- Detectar los problemas técnicos más elementales, comunicándolos al responsable directo para proceder a su resolución.

SECRETARIA

- Realizar tareas secretariales de dirección en idioma extranjero o en el propio, manteniendo la confidencialidad necesaria para ello.
- Redacción y traducción de correspondencia, actas, informes y otros documentos; corrección de pruebas y gráficos.
- Tomar correspondencia en taquigrafía, mecanografiarla con máquina convencional o procesador electrónico de textos y prepararla para firma y salida.
- Organización de reuniones, búsqueda de datos, preparación de viajes de servicio, concierto de entrevistas, y otros trabajos análogos.
- Recepción, clasificación y archivo de documentos y correo.
- Operar teletipos y telefax, remitiendo o recibiendo información a través de los mismos.
- Utilizar, en relación con el Departamento o Servicio de destino, aquellos programas informáticos adecuados a estos requerimientos.

OFICIAL ADMINISTRATIVO 1*

- Realizar estadísticas e inventarios.
- Realizar tareas contables tales como: confeccionar estados, efectuar asientos, elaborar balances y cuentas de resultados, confeccionar cheques, verificar documentos de servicios ferroviarios y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
- Realizar tareas que consistan en la preparación de documentos de pago de salarios, liquidaciones a la Seguridad Social o de impuestos, valoraciones y análisis de retribuciones y costos de personal, cálculos accesorios y complementarios derivados de los anteriores.
- Cálculo de primas, incentivos, comisiones, horas extraordinarias y cualquier otra percepción, todo ello en base a datos recogidos, tratados o analizados directamente y con conocimiento de la normativa laboral y fiscal correspondiente.
- Realizar tareas relativas al empleo, tales como: Confeccionar contratos de trabajo, tramitar altas y bajas en Seguridad Social e inscripciones en Libro de Matrícula, seguimiento, control de absentismo y permanencia en la empresa y otras tareas administrativas derivadas de la contratación.
- Utilizar, en relación con el Departamento o Servicio de destino, aquellos programas informáticos adecuados a estos requerimientos.

COMPRADOR

- Gestionar el aprovisionamiento de materiales y géneros en orden a cubrir los requerimientos de la Compañía, de acuerdo a las especificaciones establecidas por ésta, obteniendo de los proveedores las mejores condiciones de precio, plazo y calidad.
- Calcular precios y escandallos, valorar ofertas y llevar a cabo la gestión administrativa de pedidos y suministros, efectuando su correspondiente tramitación.
- Utilizar, en relación con el Departamento o Servicio de destino, aquellos programas informáticos adecuados a estos requerimientos.

INTERVENTOR

- Elaborar gráficos de servicios, teniendo en cuenta las previsiones de aumento o disminución de éstos, turnos de vacaciones e incidencias debidas a diversas causas, controlar su desarrollo y efectuar su seguimiento.
- Controlar y verificar diarios, facturas, precios, vales de servicio, almacén y mercancías, inventarios de material.
- Recibir y custodiar las recaudaciones entregadas por los profesionales de servicios a bordo, así como los oportunos comprobantes, verificando su correspondencia con la facturación.
- Recepcionar los informes de actividad e incidencias, procediendo a su oportuna tramitación.

CAJERO

- Llevar a cabo gestiones elementales con entidades bancarias.
- Confección de situación de Tesorería y cualquier otro trabajo análogo.
- Controlar las cuentas bancarias, empleando los medios informáticos a su alcance.
- Realizar funciones de Caja, tales como:
- Efectuar cobros y pagos mediante comprobantes;
- Registro de las operaciones diarias;
- Llevar a cabo arqueos y cuadros de saldos.
- Utilizar, en relación con el Departamento o Servicio de destino, aquellos programas informáticos adecuados a estos requerimientos.

NIVEL DE CLASIFICACIÓN V

OPERADOR/GRABADOR

- Preparar y operar los equipos informáticos, según las órdenes de trabajo, vigilando su adecuado funcionamiento.
- Grabar datos de otros documentos para su introducción en equipos informáticos, así como la verificación y comprobación de los mismos.
- Tareas elementales de programación y otras análogas.

OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª

- Realizar tareas administrativas de anotación de datos en libros, fichas y documentos contables, previo análisis, comprobación y realización de los cálculos aritméticos oportunos.
- Efectuar tareas de contabilización, comprobación de facturas y albaranes y otros trabajos análogos.
- Recepcionar, clasificar y archivar documentos, organizar archivos y ficheros de la unidad en que estén encuadrados.
- Mecanografiar, bien con máquinas convencionales o bien con procesador electrónico de texto, escritos, cuadros, resúmenes, estadillos, impresos y cualquier otro tipo de documento.

- Utilizar, en relación con el Departamento o Servicio de destino, aquellos programas informáticos adecuados a estos requerimientos.

RECEPCIONISTA/TELEFONISTA

- Realizar tareas de recepción y atención de visitas en idioma extranjero o en el propio, orientándolas en las dependencias de la Compañía.
- Operar centralitas telefónicas, realizando llamadas al exterior, recibiendo éstas, conectándolas a los teléfonos interiores, localizando personas, etc. en idioma extranjero.
- Operar teletipos y telefax, remitiendo o recibiendo información a través de los mismos.

NIVEL DE CLASIFICACIÓN VI

ORDENANZA/MENSAJERO

- Realizar funciones de reparto de paquetería y encargo, utilizando los medios de transporte que la Empresa ponga a su disposición.
- Empaquetar y franquear correspondencia.
- Recoger y entregar correspondencia y paquetes de servicio.
- Vigilar puertas y accesos, en lo posible.

NIVEL DE CLASIFICACIÓN VII

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

- Mecanografiar documentos, copiándolos de manuscritos originales u otros textos.
- Controlar que los documentos sean correctos ortográficamente.
- Controlar la calidad del redactado.
- Manejar fotocopiadora compleja.
- Cuidar el archivo de los documentos.
- Redactar con iniciativa textos rutinarios, repetitivos, según modelos.
- Ayudar en tareas generales de oficina, tales como la anotación de datos en libros, fichas y documentos contables y tareas de contabilización, siguiendo instrucciones básicas.

GRUPO PROFESIONAL II: PROFESIONALES DE SERVICIOS A BORDO

Como consecuencia de la progresiva introducción de nuevo material ferroviario y del rápido desarrollo que está experimentando el transporte por ferrocarril, hacia servicios de mayor rapidez y más amplia gama de prestaciones a bordo, Renfe, como Prestataria del Servicio a bordo, demanda a la Compañía una adaptación del Servicio de atención y restauración a bordo de los trenes.

Este cambio, conlleva que se requiera un menor grado de especialización en las funciones de acompañamiento y restauración, que, tradicionalmente, se han venido desarrollando por el personal, y en cambio, exige una mayor orientación a la satisfacción de las necesidades del cliente.

Como resultado, y a fin de adaptarse a las nuevas exigencias del mercado y de nuestro cliente, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan que el personal que se incorpore a la empresa con posterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio en el Grupo Profesional III "Profesionales de Servicios a Bordo", ingresará en la categoría profesional denominada

“Tripulante de Servicios a Bordo”, en la que se desarrollarán profesionalmente dentro de la empresa salvo que cambien a otro Grupo Profesional, y cuyas funciones se orientan a satisfacer las nuevas exigencias del Servicio a bordo de los trenes de Renfe. Salvo que sea contratado para la prestación de servicios de atención e información en tierra, en cuyo caso, quedaría adscrito a la categoría de “Auxiliar de Estación”.

Son cometidos propios de los trabajadores clasificados en este Grupo Profesional, a título enunciativo los siguientes:

NIVEL DE CLASIFICACIÓN IV

CAMARERO

- Presentarse a tomar servicio con la antelación de tiempo que específicamente se le Eduque en los "Gráficos de Servicio" y en el lugar que a tal efecto se determine.
- Recoger y revisar la documentación del viaje asignado, informándose de las instrucciones y aspectos concretos relativos al servicio a prestar.
- Efectuar la recepción de los géneros que se le encomienden para la prestación del servicio, verificando antes de la salida del tren la correcta presentación y precintado de los mismos, retirando y devolviendo aquellos que no cumplan las normas que estuviesen establecidas por la Empresa y que ésta previamente le hubiese comunicado, para su posterior comprobación por el personal competente a tal efecto.
- Comprobar que los locales de restauración a bordo (cocina, ofrece, sala y cafetería) están provistos de las dotaciones de géneros y suministros necesarios (cristalería, cubertería, vajilla, ropa de mesa), así como que los útiles y elementos técnicos (hornos, cafeteras, cámaras) están en perfecto estado, e igualmente que las tarifas de precios se encuentran adecuadamente expuestas.
- Verificar que los coches están provistos de las dotaciones necesarias, botiquín de personal, megafonía, periódicos, revistas, folletos, videos, auriculares, y que todo ello se encuentra en perfecto estado de utilización.
- Realizar todas las labores preparatorias precisas para prestar el servicio de restauración, informando antes de la salida del tren a la persona responsable designada por la Dirección de la Empresa de las anomalías que pudieran existir, a fin de que las mismas puedan ser subsanadas.
- En aquellos trenes en que así venga determinado por las condiciones de prestación del servicio: situarse con la antelación que le fuere indicada en los andenes, frente a la puerta de los coches o en cualquier otro lugar que pudiera señalársele en cada momento para colaborar en la atención y recepción de viajeros, señalando a éstos la plaza que les corresponda ocupar y acompañándoles hasta la misma cuando ello fuera posible, esmerándose con aquellas personas que por su edad o condiciones físicas requieran especiales atenciones en el traslado del equipaje, así como en la colocación de éste en los lugares habilitados al efecto.
- Acondicionar las comidas, desayunos, bocadillos, raciones, para ser servidos de acuerdo con las instrucciones recibidas al efecto, utilizando para ello los útiles y elementos técnicos que sean necesarios y adecuados a cada caso concreto (hornos, planchas, condimentos), siempre que el contenido sólo requiera calentar o trocear el producto.
- Vigilar que la comida servida vaya a la temperatura adecuada y en condiciones higiénicas óptimas, procurando en todo momento que los productos y géneros servidos se encuentren en adecuado estado para el consumo, retirando y almacenando aquellos que no lo estuvieren para su posterior comprobación por el personal competente al efecto.

- Ofrecer, servir y retirar bebidas y comidas a los viajeros, atendiéndoles en las mesas, mostradores y barras de los coches cafetería y restaurante, así como en los asientos, a través de carro (trolley) o mini-bar móvil, propio para tales efectos. De no existir por cualquier circunstancia los medios necesarios citados anteriormente, sólo se atenderán para comidas y cenas los dos coches contiguos al restaurante-cafetería.
- Ofrecer, servir y retirar en los distintos coches de la composición del tren bebidas y otros artículos de consumo, utilizando el mini-bar móvil.
- Conectar, poner en marcha y desconectar la cinta magnetofónica de música ambiental.
- Vender y distribuir auriculares.
- Poner en marcha películas y documentales utilizando las instalaciones de vídeo de que disponga el tren.
- Recepcionar en aquellas estaciones en que así se hubiese establecido, sin bajarse del tren, cintas de vídeo con los noticiarios a emitir durante el viaje.
- Emitir por megafonía los mensajes que sean necesarios para la correcta información de los viajeros.
- Cuidar de que tanto la zona de trabajo como las vitrinas y expositores situados cara al público, estén en perfecto estado de orden y limpieza para asegurar la calidad del servicio.
- Mantener limpia la maquinaria y utensilios para realizar el servicio y repasar la vajilla, cristalería y cubertería antes de ser utilizada.
- Facturar y cobrar el importe de los servicios prestados o de los géneros vendidos a los viajeros.
- Cumplimentar la documentación reglamentaria.
- Inventariar los géneros a su cargo sobrantes durante el viaje y precintarlos en los lugares habilitados al efecto, haciendo las gestiones necesarias para proceder a la reposición de los que fuesen precisos, bien comunicando al centro operativo de la empresa dicha circunstancia al objeto de que se disponga el oportuno abastecimiento, o realizando la compra de los géneros requeridos, siempre y cuando tuvieran habilitación expresa para ello, considerando como jornada laboral el tiempo invertido en este menester y percibiendo la remuneración que pudiera corresponderle.
- Antes de la salida del tren, verificar que los géneros a su cargo se encuentran adecuadamente precintados, comunicando inmediatamente las anomalías que pudieran existir a la persona responsable del centro operativo correspondiente o si éste no existiese, y se hubiese producido la desaparición de algún género lo denunciará a la autoridad competente.
- Comprobar que la recaudación realizada corresponde a lo facturado, entregando la misma al término del viaje, junto con los oportunos comprobantes, a la persona designada en cada caso por la Dirección de la Empresa.
- En aquellos trenes en que la organización de la actividad estuviese estructurada por equipos, colaborar en la realización de los cometidos necesarios para el correcto desarrollo y racionalización del servicio, así como en la potenciación de las ventas a bordo, conforme a las instrucciones recibidas del coordinador.

AYUDANTE DE COCINA

- Presentarse a tomar servicio con la antelación de tiempo que específicamente se le indique en los "Gráficos de Servicio" y en el lugar que a tal efecto se determine.

- Efectuar en el tren la recepción de los géneros de cocina que se le encomienden para la prestación del servicio, verificando la correcta calidad aparente de los mismos, retirando y devolviendo aquellos que no cumplan las normas que estuviesen establecidas por la Empresa y que ésta previamente le hubiese comunicado, para su posterior comprobación por el personal competente al efecto.
- Comprobar que los locales de cocina están provistos de las dotaciones de géneros y suministros necesarios (géneros, condimentos, menaje) así como que los útiles y elementos técnicos (hornos, cafeteras, planchas, batidoras, cámaras) están en perfecto estado.
- Realizar todas las labores preparatorias precisas para prestar el servicio de cocina.
- Preparar y calentar las comidas, desayunos, bocadillos, raciones para ser servidos de acuerdo con las instrucciones recibidas al efecto, utilizando para ello los útiles y elementos técnicos que sean necesarios y adecuados a cada caso concreto (hornos, plancha, cocina, condimentos).
- Vigilar que la comida servida vaya a la temperatura adecuada y en condiciones higiénicas óptimas, procurando en todo momento que los productos y géneros servidos se encuentran en adecuado estado para el consumo.
- Cocinar todo tipo de alimentos (carne, aves, pescados, legumbres...), de acuerdo con los pesos, medidas y cantidades marcadas, atendiendo las diferentes fichas técnicas que se le marquen.
- Colaborar en la confección de menús, manteniendo informado a quién corresponda de las cantidades de género que sean precisas para la elaboración de los mismos.
- Realizar los inventarios de cocina y establecimientos de pedidos.
- Mantener la cocina, equipos auxiliares y menaje (cámaras, hornos, planchas fogones, parrillas, marmitas y utensilios diversos) en perfecto estado de limpieza.

COORDINADOR DE TRENES HOTEL

- Presentarse a tomar servicio con la antelación de tiempo que específicamente se le indique en los "Gráficos de Servicio" y en el lugar que a tal efecto se determine.
- Recoger y revisar la documentación del viaje asignado, informándose de las instrucciones y aspectos concretos relativos al servicio a prestar.
- Comprobar en la composición del tren la colocación de los coches a su cargo, placas de numeración y recorrido correspondiente.
- Efectuar en el tren la recepción de los géneros que se le encomienden para la prestación del servicio, verificando que los mismos se encuentran adecuadamente precintados y su correcta calidad aparente, retirando y devolviendo aquellos que no cumplan las normas que estuviesen establecidas por la Empresa y que ésta previamente le hubiese comunicado.
- Verificar que los coches a su cargo están provistos de las dotaciones de consumiciones y suministros necesarios de aseo, ropa de cama y material diverso (colchones, almohadas, mantas, perchas, sábanas), botiquín de personal, megafonía, periódicos, revistas, folletos, listas de precios, informando antes de la salida del tren a la persona responsable designada por la Dirección de la Empresa de las anomalías que pudieran existir, a fin de que puedan ser subsanadas.
- Verificar el estado de limpieza de los departamentos y aseos de los coches a su cargo y mantener en ruta cuando proceda la adecuada limpieza, reponiendo durante el recorrido aquellas dotaciones de servicio que fueran necesarias (toallas, jabón, papel).

- Situarse con la antelación que le fuere indicada en los andenes, frente a la puerta de los coches a su cargo o en cualquier otro lugar que pudiera señalársele en cada momento para atender a los viajeros, tanto a la salida como a la llegada del tren, permaneciendo en dicho lugar hasta que el último de ellos aborde o abandone el tren.
- Realizar la recepción de los viajeros en el andén y su acomodo dentro del tren en los coches a su cargo, señalándoles la plaza o departamento que les corresponda ocupar, acompañándoles hasta los mismos cuando ello sea posible y prestándoles la ayuda que precisen para subir o descender de los coches, esmerándose con aquellas personas que por su edad o condiciones físicas requieran especiales atenciones en el traslado del equipaje así como en la colocación de éste en los lugares habilitados al efecto.
- Solicitar a los viajeros los títulos de transporte, comprobando su correcto establecimiento según el listado de ocupación a efectos de la consiguiente intervención en ruta por el personal competente al efecto, retirándoles los mismos y responsabilizándose de su custodia durante el viaje así como de su posterior devolución al término de éste.
- Ponerse a disposición del viajero para lo que éste pueda necesitar en ruta a bordo del tren y hasta que abandone el mismo, ofreciéndole cuantos medios tenga a su alcance para satisfacer sus demandas en lo referente al servicio.
- Comprobar que todas las puertas de acceso de los coches a su cargo están debidamente cerradas y las de intercomunicación abiertas.
- Revisar las camas de los coches a su cargo para su utilización a partir de la salida del tren, colocándolas en posición de noche, si fuera necesario porque no hubieran sido colocadas en esta posición previamente a no ser que el viajero solicite dejarlas en posición de día, cuyo caso la dejará así hasta que se le indique.
- Preparar las camas de los coches a su cargo para su utilización si en ruta se produjese alguna incidencia que hiciese necesaria su confección o acondicionamiento.
- Proceder al cierre y posterior apertura del departamento cuando el viajero así lo requiera por ausentarse del mismo, siempre que fuera posible por no encontrarse realizando otras funciones.
- Distribuir folletos informativos, revistas, documentación turística y libros.
- Vender billetes y establecer suplementos de camas y/o literas.
- Entregar a cada viajero los impresos de Aduana y Frontera, en los trenes internacionales, y en los casos en que proceda orientarlos para que puedan formalizarlos correctamente.
- Facilitar los trámites de frontera cuando así estuviese establecido por las autoridades competentes, recogiendo a los viajeros de los coches a su cargo los citados formularios, una vez cumplimentados, así como los pasaportes o documentos de identidad, siempre con autorización expresa, para proceder a su presentación a los funcionarios competentes, custodiando dichos documentos hasta su devolución a los interesados a la finalización de los trámites pertinentes.
- Informar a los viajeros que lo soliciten sobre el servicio ferroviario, paradas intermedias, horario previsto y duración de estas, así como cualquier otro dato de interés, empleando las guías de ferrocarril que les sean facilitadas para ello.
- Informar en la medida de lo posible a los viajeros que lo soliciten sobre las incidencias que pudieran producirse durante el recorrido.
- Procurar el mayor grado de confort, mediante el reglaje de los instrumentos de control del funcionamiento de la calefacción, ventilación, iluminación, climatización, corriente

eléctrica y cualquier otra instalación de éste carácter, informando al personal técnico de mantenimiento sobre las posibles anomalías o averías que pudieran detectar.

- Ofrecer a los viajeros aquellos productos, obsequios u objetos publicitarios (caramelos, refrescos) y cualquier otro servicio de atención al cliente que en cada momento se determine.
- Ofrecer a los viajeros de los distintos coches a su cargo en la composición del tren, bebidas y otros artículos de consumo que haya recepcionado antes de la salida del tren para la prestación del servicio, indicándoles la existencia de bar y restaurante o utilizando un mini-bar móvil, facturando, cobrando y liquidando el importe de los productos y/o consumiciones vendidas.
- En aquellos trenes en que así venga determinado por las condiciones de prestación del servicio, colaborar en la prestación de servicios de restauración, tales como la distribución y recogida de las bandejas de comida.
- Situarse en el andén en las paradas intermedias principales del trayecto, a fin de recepcionar y despedir a los viajeros y atender las posibles demandas de plazas libres.
- Avisar o despertar a los viajeros en la hora por ellos solicitada con antelación suficiente a la llegada del tren a su destino, personalmente o empleando el sistema de comunicación interna instalado.
- Cumplimentar la documentación reglamentaria.
- Inventariar los géneros a su cargo sobrantes durante el viaje y precintarlos en los lugares habilitados al efecto, haciendo las gestiones necesarias para proceder a la reposición de los que fuesen precisos, bien comunicando al centro operativo de la empresa dicha circunstancia al objeto de que se disponga el oportuno abastecimiento, o realizando la compra de los géneros requeridos, siempre y cuando tuvieran habilitación expresa para ello, considerando como jornada laboral el tiempo invertido en este menester y percibiendo la remuneración que pudiera corresponderle.
- Antes de la salida del tren, verificar que los géneros a su cargo se encuentran adecuadamente precintados, comunicando las anomalías que pudieran existir a la persona responsable del centro operativo correspondiente o si éste no existiese, y se hubiese producido la desaparición de algún género lo denunciará a la autoridad competente.
- Comprobar que la recaudación realizada corresponde a lo facturado, entregando la misma, junto con los oportunos comprobantes al término del viaje a la persona designada en cada caso por la Dirección de la Empresa.
- Por su especial cualificación profesional, llevar a cabo funciones de coordinación con respecto al resto del personal de servicio en el tren a fin de lograr la mayor calidad del servicio a prestar al viajero. Dicha coordinación implicará la organización y supervisión del trabajo de las personas que configuren el equipo de servicio a bordo, proporcionándolas soporte y apoyo en el tratamiento de situaciones especiales. Igualmente, esta función tendrá especial significado en casos de diferimientos, accidentes o situaciones graves que pudieran padecer los viajeros o el material.

CONDUCTOR

- Presentarse a tomar servicio con la antelación de tiempo que específicamente se le indique en los "Gráficos de Servicio" y en el lugar que a tal efecto se determine.
- Recoger y revisar la documentación del viaje asignado, informándose de las instrucciones y aspectos concretos relativos al servicio a prestar.
- Comprobar en la composición del tren la colocación de los coches a su cargo, placas de numeración y recorrido correspondiente.

