

ACTIVIDAD	PEÓN	ESPECIALISTA	OFICIAL 1ª	OFICIAL 2ª	OFICIAL 3ª
1.125	69,82	72,90	73,79	74,08	77,41
1.13	70,43	73,51	74,40	74,73	78,05
1.14	71,62	74,49	75,37	76,02	79,40
1.15	72,84	75,70	76,56	77,28	80,75
1.16	74,05	76,97	78,23	78,99	82,04
1.17	75,25	78,21	79,51	79,84	83,39
1.18	76,44	79,47	80,76	81,11	84,72
1.19	77,65	80,70	82,03	82,17	86,01
1.20	78,85	81,98	83,29	83,67	87,19
1.21	80,04	83,21	84,87	85,32	88,70
1.22	81,27	84,45	85,85	86,32	90,03
1.23	82,44	85,70	87,14	87,48	91,38
1.24	83,67	87,00	88,40	88,77	92,72
1.25	84,87	88,23	89,66	90,03	94,04
1.26	86,07	89,48	90,96	91,33	95,39
1.27	87,28	90,73	92,31	92,58	96,71
1.28	88,46	91,99	93,40	93,60	98,02
1.29	89,68	93,32	94,76	95,15	99,36
1.30	90,87	94,50	96,01	96,43	100,70
1.31	92,10	95,73	97,37	97,71	102,06
1.32	93,31	97,00	98,59	98,98	103,37
1.33	94,45	98,25	99,91	100,26	104,70
1.34	95,68	99,50	101,08	101,53	106,04
1.35	96,87	100,76	102,13	102,84	107,37

NOTA: EL NUMERO DE HORAS DE PRIMA ANUALES A PAGAR (TRABAJO EFECTIVO Y VACACIONES) ES DE 1.607,44

ANEXO 58  
AÑO 1.989

GRUPO: EMPLEADOS  
CENTRO DE TRABAJO: SUBSENALES Y DELEGACIONES COMERCIALES (EXCEPTO SUBSENALE MADRID)

CONCEPTO RETRIBUTIVO: PLUS DE ANTIGÜEDAD (VALOR QUINQUENIO)

CATEGORIA O ESCALON	IMPORTE PESETAS AÑO	IMPORTE MENSUAL (14 PAGAS)	IMPORTE DIARIO (425 DIAS)	VALOR HORA DE PAGO (B.A.)	VALOR HORA EFECTIVA (1.643,8 H.A.)
ANILIAJ ADMTO.	18.592	1.328			
OFICIAJ ADMTO. 2ª	20.006	1.429			
OFICIAL ADMTO. 1ª	21.168	1.512			

ANEXO 59  
AÑO 1.989

GRUPO: EMPLEADOS  
CENTRO DE TRABAJO: SUBSENALES Y DELEGACIONES COMERCIALES (EXCEPTO SUBSENALE MADRID)

CONCEPTO RETRIBUTIVO: RETRIBUCIONES ESPECIALES - PLUS DE RELEVOS

CATEGORIA O ESCALON	RELEVOS		
	RELEVO DE MAÑANA VALOR HORA	RELEVO DE TARDE VALOR HORA	RELEVO DE NOCHE VALOR HORA
TODAS LAS AFECTADAS POR EL PRESENTE CONVENIO.	NADA	19,69	19,69

ANEXO 60  
AÑO 1.989

GRUPO: EMPLEADOS  
CENTRO DE TRABAJO: SUBSENALES Y DELEGACIONES COMERCIALES (EXCEPTO SUBSENALE MADRID)

CONCEPTO RETRIBUTIVO: RETRIBUCIONES ESPECIALES - HORAS EXTRAORDINARIAS

CATEGORIA O ESCALON	VALOR HORA
TODAS LAS INCLUIDAS EN EL PRESENTE CONVENIO.	EL QUE RESULTE DE MULTIPLICAR EL VALOR DE SU HORA NORMAL POR 1,75.

**29113 RESOLUCION de 28 de noviembre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del I Convenio Colectivo de la Empresa «Sercolsa» y sus trabajadores.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Sercolsa» y sus trabajadores, que fue suscrito con fecha 31 de octubre de 1989, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra por los Delegados de Personal de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

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

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 28 de noviembre de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del I Convenio Colectivo de la Empresa «Sercolsa» y sus trabajadores.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SERCOLSA Y SUS TRABAJADORES**

**CAPITULO I - Disposiciones de carácter general**

**Artº 1º - Ambito Personal.**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación, al personal que presta sus servicios en la empresa "SERCOLSA", en la actividad de restauración en el transporte ferroviario, cualquiera que fuese su modalidad de contratación laboral, a excepción del personal que realice funciones de Gerencia o Alta Dirección excluido por condiciones especiales pactadas, estando en lo no pactado a lo dispuesto en este Convenio y Normativa existente, los Agentes Comerciales no incluidos, con relación laboral especial, al amparo de las normas legales vigentes.

**Artº 3º - Ambito Territorial.**

El presente Convenio Colectivo regirá las condiciones laborales de los trabajadores que presten servicios en la empresa "SERCOLSA", cualquiera que sea su centro de trabajo y el lugar de su contratación dentro del territorio del Estado Español.

**Artº 3º - Ambito temporal.**

El presente convenio tendrá una duración de dos años entrando en vigor el día uno de Enero de 1.989, y extendiendo su vigencia hasta el 31-12-90 independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial, salvo en aquellas materias en que específicamente se pacte una vigencia diferente y se prorrogará tácitamente de año en año, salvo que una de las partes formule denuncia del mismo en los términos convenidos.

Las condiciones económicas se regularán según especifica la disposición transitoria nº 3 de este Convenio.

**Artº 4º - Denuncia.**

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio, al término de su vigencia o de la de cualquiera de sus prorrogas, con tan solo notificarlo a la otra parte, por escrito, con una antelación de dos meses a la fecha prevista para su finalización.

**Artº 5º - Compensación y Absorción.**

Operará la compensación y absorción de acuerdo con lo establecido en el art. 26 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artº 6º - Derechos Adquiridos.**

Las condiciones laborales establecidas con carácter individual con los trabajadores sometidos al ámbito de aplicación del presente Convenio no podrán ser modificadas siempre que, examinadas unas y otras, en su conjunto, resulten más beneficiosas las individuales para aquellos.

**Artº 7º .-** Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que por la Autoridad Laboral no se ratificara alguna de las cláusulas del presente Convenio se tendrán por no puestas, debiendo reunirse nuevamente la Comisión Negociadora para considerar los aspectos del Convenio que sean afectados por lo no ratificado por la Autoridad Laboral, en orden a regular lo referente a los mismos.

**CAPÍTULO II - Organización del trabajo****Artº 8º .-** Organización del Trabajo.

La Organización del trabajo corresponde a la empresa, quien la dirigirá y controlará en la manera que estime más conveniente, siempre con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y en las restantes normas laborales de eficacia general:

1. La Empresa, en función de las especificaciones de los acuerdos que pueda mantener con sus clientes, entre los que se encuentran las variaciones que puedan llevarse a cabo en el servicio público de transportes por ferrocarril, decidirá el número, calidad y especialidad de los servicios de restauración que han de prestarse en los mismos, así como su frecuencia.

2. Como consecuencia de lo anterior, la empresa establecerá la estructura de los servicios, las funciones a desarrollar por el personal en cada uno de ellos, siempre con respeto a su categoría profesional y a las funciones de la misma así como a los sistemas de trabajo que serán utilizados, así como la asignación geográfica de dependencia de dichos servicios.

3. Ello supondrá la libre designación por la empresa del número de trabajadores de cada especialidad o categoría profesional que prestarán servicio a bordo de cada tren y quienes serán los mismos. Todo ello atendiendo a las circunstancias organizativas antes expuestas y con respeto a las normas pactadas en el presente Convenio y a las establecidas en la normativa laboral de aplicación general.

4. En aquellos casos en que el trabajo a desarrollar exija ser realizado en régimen de turnos, será responsabilidad de la empresa la designación del conjunto de trabajadores, que divididos en equipos y con arreglo al régimen de turnos que se pacte, de acuerdo con la legislación laboral vigente, con los representantes de los trabajadores, aseguren el correcto y eficaz desarrollo del servicio a prestar.

Lo establecido en los apartados 3 y 4 de este artículo no supondrá, una regulación de empleo.

**Artº 9º .-** Sistema de trabajo.

1. El personal que lleve a cabo su prestación de servicios a bordo de los trenes, estará adscrito a alguno o algunos de ellos en concreto, de acuerdo con el "cuadro" de prestación de servicios que se concluya a la firma del Convenio por las partes de manera inmediata.

2. Dicho "cuadro" de prestación de servicios sufrirá las modificaciones que se deriven de las variaciones que puedan producirse en el servicio de transportes por ferrocarril, tanto aquellas que afecten a la modificación de horarios y recorrido, creación o supresión de líneas; como las que afecten al número de unidades existentes en cada tren y al carácter de las mismas; con el fin de adecuar dicho "cuadro" de prestación de servicios a aquellas, de tal manera que se posibilite la correcta y eficaz prestación de los servicios de restauración en cada uno de los trenes.

3. El personal que lleve a cabo su prestación de servicios sin afectarlo a bordo de los trenes, estará adscrito a una sección o departamento de los existentes, quedando especificado cuales son los servicios dependientes del mismo en concreto.

4. Esta adscripción estará sujeta, a las modificaciones que puedan derivarse de las circunstancias señaladas en el apartado 2 de este mismo artículo.

5. En la elaboración de dichos cuadros, se intentará conjugar el óptimo aprovechamiento de la jornada laboral y los regímenes de descansos más favorables para los trabajadores.

Dichos turnos contemplarán lo establecido en el capítulo V sobre jornada, de tal manera que no se sobrepasen los baremos de horas de presencia y trabajo efectivo, convencionales y generales que sean de obligado cumplimiento, pero sin perjuicio de atender las peculiaridades que la estructura del transporte ferroviario, del que la restauración es un complemento, suponen.

En tal sentido, se considerarán como estructurales todas aquellas horas extras que se deriven de retrasos, averías, esperas, expectativas, etc., cada la imposibilidad de previsión cierta a causa de la superposición a la actividad principal del transporte.

6. A partir de la firma de este Convenio para cualquier modificación en los cuadros de servicio o su confección será necesario el previo acuerdo entre la representación sindical y la empresa, o en su defecto la autorización por parte de la Autoridad Laboral correspondiente.

**Artº 10º .-** Distribución del trabajo.

1. La distribución del trabajo siempre estará fundada sobre la base de la máxima concreción, claridad, eficacia y delimitación de funciones y responsabilidades inherentes a cada puesto de trabajo.

2. Los jefes y mandos intermedios tendrán, en el ámbito de la competencia que se derive del puesto de trabajo que desempeñen, autoridad sobre el personal a sus órdenes, respondiendo de los actos realizados por éstos en el ámbito laboral, así como de que el desarrollo del trabajo se efectúe de la forma más idónea.

**Artº 11º .-** Prestación del trabajo.

1. El trabajador llevará a cabo el desarrollo habitual de su prestación de servicios en el puesto de trabajo que ocupa, que estará siempre acorde con su categoría profesional y con el desarrollo óptimo de su capacidad, con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y en las normas laborales de aplicación general.

2. Así mismo, el trabajador estará obligado a llevar a cabo las diversas funciones que sean propias de su categoría profesional.

**CAPÍTULO III - Clasificación profesional****Artº 12º .-** Categorías profesionales.

1. Cada uno de los trabajadores comprendidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio estará clasificado en alguna de las categorías profesionales que figuran en el anexo I, sea cual fuere su modalidad de contratación (fijo, temporal, interino, eventual, etc...).

2. La clasificación de cada trabajador en la correcta categoría profesional se llevará a cabo en razón de las funciones efectivas que realice.

3. Las categorías profesionales son las que figuran en el Anexo I, no siendo necesario que estén todas y cada una de ellas ocupadas por algún trabajador en cada momento concreto, pudiendo pactarse en el futuro otras, más acordes con las funciones que realice el trabajador, siempre que no pueda ser encuadrado en algunas de las existentes.

4. En el Anexo I del presente Convenio se definen todas y cada una de las categorías profesionales existentes, estableciendo cuales son las funciones concretas propias de las mismas. No

constante, en el supuesto de que por innovaciones tecnológicas o como consecuencia de modificaciones habidas en el recorrido, horario, o unidades de los trenes, sean precisas, dentro de una concreta categoría profesional, la realización de funciones que no estuvieran definidas en el citado anexo I, el trabajador deberá llevarlas a cabo siempre y cuando no signifiquen la modificación de las funciones propias de su categoría profesional sino simplemente la variación de la forma en que debe llevar a cabo su prestación de servicios o los medios materiales que deba utilizar para hacerla posible.

**Art. 13.º** - Trabajos de inferior categoría profesional.

1. Si por necesidades perentorias o imprevistas de la actividad productiva, la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible para hacer frente a aquellas necesidades, manteniendo al trabajador la retribución y demás derechos derivados de la categoría profesional en que está clasificado, comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

2. En ningún caso un trabajador podrá ser destinado, dentro de las circunstancias establecidas en el párrafo anterior a desarrollar funciones de una categoría profesional inferior a la suya por un período de tiempo que exceda de un mes.

**Art. 14.º** - Trabajos de superior categoría profesional.

1. Ningún trabajador podrá ser destinado a realizar trabajos de una categoría profesional superior a la que se encuentra clasificado por un período de tiempo que exceda de los seis meses, computados en el plazo de un año.

2. La realización de trabajos de una categoría profesional superior a aquella en la que está clasificado, no dará derecho al trabajador a consolidar aquel puesto de trabajo y categoría profesional, que deberá hacerse de acuerdo con el procedimiento de provisión de plazas de plantilla vacantes o de nueva creación que se establece en el presente convenio.

3. El trabajador que desempeñe funciones propias de una categoría profesional superior a la suya, tendrá derecho, en todo caso, a percibir el salario previsto para dicha categoría, durante el tiempo que dure tal desempeño de funciones.

**Art. 15.º** - Formación.

1. La empresa facilitará la formación necesaria para que el trabajador pueda estar capacitado para el desempeño de las funciones que le son propias de acuerdo con su categoría profesional, en el supuesto de que exista una modificación en los sistemas de trabajo o en los medios materiales para llevarlo a cabo, motivada por alguna de las circunstancias que ya han quedado explicitadas con anterioridad en el presente convenio.

2. El trabajador vendrá obligado a observar los planes de formación que la empresa establezca para los supuestos previstos en el apartado anterior y a concurrir a los cursos o clases de capacitación que se determinen para ello.

3. La formación del personal en ruta se realizará procurando evitar alteración en el régimen de turnos. Para ello se aprovecharán los períodos de descanso y al no computarse las horas de formación como tiempo de prestación efectiva, tendrán la consideración de horas de presencia.

4. La inasistencia por parte del trabajador a los cursos de formación previstos en el apartado anterior, dará lugar a la imposición de la correspondiente sanción disciplinaria como falta leve.

5. La Empresa confeccionará los manuales de operación y comportamiento para cada categoría o grupo profesional que permitan elevar la calidad de la prestación hasta un nivel óptimo.

**CAPÍTULO IV - Resolución del contrato de trabajo**

**Art. 16.º** - Por voluntad del trabajador.

1. El trabajador que resuelva voluntariamente su contrato de trabajo deberá comunicarlo, por escrito, a la empresa con un plazo de preaviso de treinta días naturales si se tratara de técnicos titulados y de quince días naturales para el resto del personal, excepto en el caso de encontrarse el trabajador en período de prueba.

2. 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, siendo descontada la cantidad oportuna de la liquidación.

**Art. 17.º** - Por voluntad del empresario.

1. La empresa podrá resolver el contrato de trabajo establecido con cualquier trabajador antes de que se supere el período de prueba, siempre y cuando este haya sido establecido por escrito y dentro de los límites que establece la normativa laboral: 6 meses para los técnicos titulados, tres meses para el resto del personal, excepto los no cualificados que será de 15 días.

2. Para ello, la empresa deberá comunicar por escrito al trabajador dicha circunstancia, con anterioridad a la finalización del referido período de prueba.

3. El trabajador tendrá derecho al abono de los salarios correspondientes a los días trabajados, incluido el prorrateo de las pagas extraordinarias y de las vacaciones no disfrutadas.

**Art. 18.º** - Por causa disciplinaria.

1. En el supuesto de que la empresa proceda al despido de un trabajador como consecuencia de hechos cometidos por éste, que sean constitutivos de falta grave de tal sanción, procederá a comunicarlo por escrito al trabajador.

2. En el referido escrito se expondrán los hechos concretos que sean constitutivos de la falta y la fecha en que acontecieron, así como la fecha a partir de la que causará efectos el despido por dichos motivos.

**CAPÍTULO V - Jornada, Horario, Descansos, Vacaciones y Preaviso**

**Art. 19.º** - Jornada.

1. La jornada ordinaria de trabajo tendrá una duración máxima de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, totalizando un máximo anual de 1.816 horas.

A) Jornada del personal en general con excepción del que presta servicio a bordo de los trenes.

Dicha jornada estará repartida en una de las modalidades siguientes:

a) Cinco días de trabajo y dos de descanso con un máximo diario de 8 horas efectivas de jornada que se realizarán en cada día de trabajo y a partir del cual se computarán a devengar las horas extraordinarias, en cómputo diario y por la totalidad del exceso efectivo.

b) Acumulación de la jornada correspondiente a 3 semanas, teniendo en cada una de ellas un mínimo de 1 día de descanso y al menos en una de ellas 2 días de descanso.

Si en cualquiera de los días la jornada excediera de 9 horas, dicho exceso tendrá el carácter de hora extra por la totalidad del mismo.

c) Reparto de la jornada en cinco días de trabajo e jornada completa y uno a media jornada siendo los máximos respectivos de 7 y 5 horas.

En dicho caso el descanso será de 1 día semanal.

En cualquiera de los casos al descanso semanal se le acumularán para el disfrute de forma ininterrumpida el descanso diario o intermedio entre jornadas.

Cuando el trabajo se realice en régimen de turnos, por tratarse de puestos de trabajo cubiertos las 24 horas con más de un turno, la falta de horas del descanso semanal ininterrumpido se podrán compensar hasta en ciclos de cuatro semanas las horas que faltan de descanso.

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 Art.º 34.3 del Estatuto de los Trabajadores hasta un máximo de 15 minutos.

**B) Jornada del personal que presta sus servicios a bordo de los trenes.**

1. De conformidad con lo establecido en el Art.º 9.1 del Real Decreto 2.001/1.983, para el cómputo de la jornada de trabajo se distinguirá entre el trabajo efectivo y el tiempo de presencia del trabajador.

2. Con respecto a la jornada efectiva de trabajo se tendrá en cuenta lo siguiente :

a) El disfrute del descanso no inferior a quince minutos en jornadas continuadas a que se refiere el Art.º 34.3 del Estatuto de los Trabajadores no se computará como tiempo efectivo de trabajo ni de presencia.

b) De acuerdo con el Art.º 6 del R. D. 2.001/83, se computarán en periodos de cuatro semanas los descansos entre jornada y semanal a que se refieren los Art.ºs. 34.2 y 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

c) El módulo máximo de jornada diaria será de 9 horas, considerándose como de exceso las que superen dicho módulo en cómputo diario en los trenes de largo recorrido para rendir viaje en el lugar de destino (Art.ºs. 34. R.D. 2.001/83).

El mero exceso de dicho módulo/día no supondrá automáticamente la conceptualización del mismo como horas extraordinarias, sino que para dicho cálculo habrá de estarse al cómputo de cuatro semanas señalado en el apartado B.b del presente artículo.

3. Respecto a los tiempos de presencia, de acuerdo con el Art.º 9.1 del R.D. 2.001/83 el máximo de jornada antes aludido podrá ampliarse en 20 horas por cada semana del ciclo de cuatro, que no tendrán consideración de tiempo efectivo de trabajo y por consiguiente ninguna trascendencia a efectos del cómputo de horas extraordinarias.

Con respecto al tiempo de presencia se establecen los siguientes conceptos :

**- Horas de espera.**

Son aquellas en que el trabajador se encuentre a disposición de la empresa, sin realizar prestación efectiva de servicios, ni pudiendo ser computadas como descanso.

Se considerarán como tales las comprendidas entre el deje del servicio y la toma del retorno o continuación del viaje, siempre que hubiera ya realizado en dicho viaje siete horas ininterumpidas y el tiempo de interrupción entre el deje y toma del servicio fuere superior a sesenta minutos. En el supuesto de que fuere inferior a sesenta minutos se considerará como trabajo efectivo.

**- Horas de guardia o reserva.**

Se considerarán como tales aquellas en las que el trabajador permanezca a disposición de la empresa, para poder suplir a

otro trabajador por ausencia del mismo. 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.

**- Horas de expectativa.**

Se considerarán como tales aquellas que el trabajador permanezca a disposición de la empresa, en disposición de prestar servicio, en el supuesto de que exista algún incremento en los trenes en relación con el momento existente. En el caso de que el trabajador preste efectivamente el servicio a bordo del tren, ese tiempo le será computado como de trabajo efectivo, con la consiguiente calificación como de horas extraordinarias, cuando proceda en el cómputo de jornada correspondiente.

La duración de la "guardia o reserva" y la "expectativa" no podrá ser inferior a 3 horas ni superior a 9, estando afectado este tiempo por el máximo de 20 horas semanales de presencia.

Dichos conceptos no serán aplicables cuando existan trabajadores no incluidos en un cuadro de tren o trenes que únicamente atiendan servicios de guardia o expectativa, puesto que en tal caso dicho tiempo será considerado como de jornada efectiva de trabajo.

**- Horas de presencia por averías.**

Se considerarán como tales aquellas que el trabajador se encuentre a disposición de la empresa, no pudiendo prestar trabajo efectivo como consecuencia de alguna avería sufrida por el tren. En el supuesto de que el trabajador, sin existiendo la avería, realice prestación de servicios, ese tiempo le será computado como tal, con el consiguiente cómputo - cuando ello proceda - como si se tratara de prolongación de jornada y abonándose como horas extraordinarias cuando proceda en el cómputo de jornada correspondiente.

**- Horas de viaje sin servicio.**

Serán aquellas que el trabajador deba utilizar en desplazarse, en el medio de transporte 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.**

1. 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.

2. Cuando por las características del tren pueda realizarse la comida o cena a bordo del mismo sin interrumpir el servicio, el tiempo empleado para ello será entre 30 y 45 minutos, quedando determinada la duración exacta para cada tren en los cuadros de prestación de servicio.

3. Cuando por las características del tren no pueda ser efectuada la comida o cena a bordo del mismo sin interrumpir el servicio, este periodo de tiempo se

computará como de jornada efectiva, puesto que el trabajador continuará prestando servicios efectivamente en su puesto de trabajo.

- Días en que no pueda prestarse servicio a bordo de los trenes, como consecuencia de huelgas de los trabajadores ferroviarios nacionales o internacionales.

Serán computadas como horas de presencia a jornada completa por cada día que ocurra tal circunstancia.

En el caso de que el trabajador, se encuentre fuera de su domicilio habitual, se le abonará el alojamiento y el viaje de vuelta cuando no pueda efectuarlo recuperando nuevamente el servicio.

En el caso de que un trabajador no hubiera realizado las horas efectivas de trabajo previstas y hubiese realizado horas previstas inicialmente como "de presencia" se deducirán de estas todas las necesarias hasta agotar la diferencia. Todo lo anterior estará referido al ciclo de cuatro semanas.

#### Artº 20º.- Descanso entre jornadas.

1. De conformidad con lo establecido en el artº 25 del Real Decreto 2001/80, se respetará un descanso mínimo de diez horas entre jornadas de trabajo, pudiéndose computar las diferencias hasta las doce horas de carácter general, así como el descanso semanal de día y medio, en periodos de hasta cuatro semanas.

2. Dicho límite de diez horas podrá reducirse a siete en los cambios de turno cuando estos no se produzcan a continuación del descanso semanal, computándose así mismo la diferencia hasta las doce horas en el periodo de hasta cuatro semanas.

3. En el caso del personal que presta servicios en los trenes, el descanso entre jornadas fuera de la residencia puede reducirse a seis horas, compensándose la diferencia hasta doce horas en el conjunto de cuatro semanas.

La interrupción durante 6 horas del servicio por la noche, aún estando el camareró a bordo del tren, se considerará como descanso interjornadas.

#### Artº 21º.- Horario.

El horario de trabajo a realizar por cada trabajador será el necesario para cubrir en su totalidad la prestación de servicios, de conformidad con aquel al que se encuentre adscrito, según lo establecido en el "cuadro" de prestación de servicios, que queda establecido en el artº 9 de este Convenio.

#### Artº 22º.- Horas Extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que el trabajador realice sobre la duración máxima de su jornada ordinaria de trabajo, teniendo en cuenta lo dispuesto en los Artículos 19 y 20 del presente Convenio respecto del cómputo de la jornada ordinaria de trabajo efectivo y de las horas de presencia, en lo que al personal en ruta se refiera.

2. Cada hora extraordinaria realizada por el trabajador será abonada de acuerdo con las tablas de horas extras del Anexo II.

#### Artº 23º.- Vacaciones.

1. Los trabajadores sujetos al ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo con una antigüedad igual o superior a un año, disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones anuales. En el supuesto de antigüedad inferior, corresponderá la parte proporcional que resulta en relación con el tiempo efectivamente trabajado.

2. El disfrute de las vacaciones se efectuará con anterioridad al treinta y uno de diciembre de cada año.

3. La empresa pondrá en conocimiento de cada trabajador el periodo de tiempo en el que disfrutará sus vacaciones anuales, de tal modo que sea conocido por cada uno de ellos al 1º de Noviembre del año anterior.

4. El disfrute de las vacaciones anuales podrá ser dividido en dos periodos de quince días naturales cada uno de ellos, siempre que exista acuerdo entre el trabajador y la empresa en tal sentido y pudiendo, así mismo, ser añadidos a dichas fracciones serias citadas del total de los días abonables que correspondan para el personal cuyo cuadro le sirva el trabajar dichos días.

#### Artº 24º.- Permisos y licencias.

1. Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutaran de permisos retribuidos por los conceptos y duración que, a continuación, se establecen:

- a) Quince días naturales en el caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo, o en los de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo el trabajador precise efectuar un desplazamiento fuera de su lugar habitual de residencia, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual del trabajador.
- d) Por el tiempo necesario para cumplir un deber inexcusable de carácter público y personal.

2. En los anteriores supuestos, el trabajador debe justificar documentalmete la causa que motiva el permiso mediante la presentación a la empresa de los documentos oportunos, así como advertir de su ausencia con la antelación suficiente que la causa que motiva el permiso haga posible.

3. En caso de enfermedad grave del cónyuge se podrá solicitar un permiso no retribuido adicional al descrito en el punto 24.1.b., en tanto dure tal circunstancia.

#### Artº 25º.- Excedencias.

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

2. El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado una vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

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

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

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

#### CONVENIO VI - Retribuciones salariales

##### Artº 26º.- Principios Generales.

1. Todas las percepciones incluidas en el sistema de retribución establecido por el presente Convenio se considerarán brutas y de las mismas deberán deducirse los conceptos legales que, de acuerdo con la concepción de cada una de ellas, están establecidos en cada momento.

2. El pago de los salarios se efectuará por meses vencidos, y siempre con anterioridad al día tres del mes siguiente al de su devengo. Las pagas extraordinarias se abonarán en la fecha que se especifica para cada una de ellas.

##### Artº 27º.- Niveles salariales.

1. Cada una de las categorías profesionales establecidas por el presente Convenio tiene asignado un nivel salarial, que es el expresado a continuación:

##### A) Personal de Ruta:

NIVEL	CATEGORIAS
I	Jefe de Comedor
II	Camarero Cocinero
III	Ayudante de Cocina
IV	Piñcha de Cocina Ayudante de Cocina nuevo Ingreso
V	Minibarista Piñcha de cocina nuevo ingreso

##### B) Personal no de Ruta:

NIVEL	CATEGORIAS
I	Jefe de Sección Inspector Jefe de Departamento
II	Subjefe de Departamento Interventor Principal
III	Secretaria Interventor Of. Administración 1º Jefe Auxiliares de Sección
IV	Of. Administración 2º Aux. de Sección y/o Almacén
V	Recepcionista-telefonista Auxiliar administrativo Conductor
VI	Aux. Sección y/o Almacén nuevo Ingreso Ordenante Limpiador

2. Cada nivel salarial tiene asignado los conceptos retributivos y en las cuantías que quedan expresadas en la Tabla Salarial, que figura como Anexo II al presente Convenio.

##### Artº 28º.- Sistema retributivo.

1. El salario de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio está integrado por el Salario Base en la cuantía que, mensualmente y para cada nivel salarial se especifica en la Tabla Salarial que queda incorporada al presente Convenio como Anexo II, así como los complementos específicos salariales y extrasalariales que quedan asimismo definidos en el presente Convenio en el citado Anexo II, analizándose todos los anteriores conceptos retributivos.

En el caso de que el IPC real de 1.989 supusiera el 5,50% de incremento con respecto al año anterior, el exceso sobre dicho porcentaje será aplicado a dichas tablas, procediéndose a liquidar a los trabajadores las cantidades que resulten a su favor a partir de la fecha de la vigencia de las mismas.

Dichas tablas originales o las modificadas en su caso serán la base de cálculo para la aplicación de la revisión salarial prevista para 1.990.

Las cantidades a que se hace referencia en la disposición transitoria tercera, apartado 2, del presente Convenio se incrementarán, en el caso de que el IPC para el año 1.989 supere el 5'5% en el mismo porcentaje que supere el IPC dicho 5'5%.

2. Cada trabajador percibirá el Salario Base mensual en la cuantía que se especifica en la Tabla salarial del Anexo II para el nivel de retribución asignado a la categoría profesional en que se encuentre clasificado, a jornada laboral completa.

##### Artº 29º.- Salario Base.

El salario base es la retribución que percibe cada trabajador como prestación por los servicios realizados de acuerdo con su categoría profesional y durante su jornada de trabajo laboral completa, que se ha establecido en el presente Convenio, así como los períodos de descanso computables como de trabajo.

##### Artº 30º.- Plus de Asistencia.

1. El salario de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio está integrado, además de por el Salario Base, por el plus de asistencia cuya cuantía mensual y para cada nivel retributivo (dependiendo de la categoría que ostente) queda especificada en la Tabla salarial del Anexo II.

2. El Plus de asistencia es, al igual que el salario base, la retribución que percibe cada trabajador mensualmente por la realización de su jornada de trabajo, pero vinculado a la prestación efectiva de su trabajo que lleve a cabo en cada mes.

3. El trabajador que realice la totalidad de las horas de trabajo que, a razón del "cuadro" de prestación de servicios a que se refiere el artº 9 del presente Convenio, le correspondan en cada mes del año, percibirá íntegramente la cuantía asignada en concepto de Plus de Asistencia en la tabla salarial para su categoría profesional.

4. El trabajador que, en conjunto mensual, falte al trabajo, sin justificadamente (excluidos los días de permiso regulados en el artº 24º de este Convenio), un nº de horas que signifique más de un día por ciento de las que debería haber trabajado de acuerdo con el "cuadro" de prestación de servicios, percibirá la cuantía asignada en concepto de Plus de Asistencia en la tabla Salarial para su categoría profesional, con una reducción de un treinta por ciento.

5. El trabajador que, en conjunto mensual, falte al trabajo, sin justificadamente (excluidos los días de permiso regulados en el artº 24º de este Convenio) un número de horas que signifique más de un

treinta por ciento de las que debería haber trabajado de acuerdo con el "cuadro" de prestación de servicios, percibirá la cuantía asignada en concepto de Plus de Asistencia en la Tabla Salarial para su categoría profesional, con una reducción de un cincuenta por ciento.

6. En el caso de que la no asistencia al trabajo sea superior, en un mes, al cuarenta por ciento de las horas que el trabajador dejó prestar servicios, no percibirá cantidad alguna por el concepto de plus de asistencia, con las mismas exclusiones para el cómputo que en los casos anteriores.

7. En caso de I.L.T., se percibirá los porcentajes que correspondan en cada supuesto.

**Artº 31º.- Pagas Ordinarias y Extraordinarias.**

1. Las cantidades mensuales que figuran en la Tabla Salarial del Anexo II al presente Convenio serán percibidas en doce mensualidades al año, coincidentes con los meses naturales.

2. Se abonarán, además de lo señalado en el punto anterior, 4 pagas extraordinarias en las siguientes fechas:

- 15 de Marzo.
- 15 de Junio.
- 15 de Septiembre.
- 15 de Diciembre.

Dichas pagas extraordinarias comprenderán los siguientes conceptos: Salario base, Plus de cultura, antigüedad.

**Artº 32º.- Complemento Salarial por antigüedad.**

1. Este complemento salarial será percibido por el trabajador, dieciséis veces anuales.

2. El devengo de este complemento salarial se producirá por la permanencia ininterrumpida de prestación de servicios a la empresa durante dos años completos, acumulándose su percepción por cada nuevo transcurso de dos años de prestación de servicios.

3. La cuantía de este complemento será de acuerdo a lo señalado en las tablas del Anexo nº II.

4. La aplicación de un nuevo bienio se hará con efecto del 1º día del mes siguiente al del cumplimiento del citado período.

**Artº 33º.- Complemento por nocturnidad.**

1. Las horas en que se presta trabajo efectivo, comprendidas entre las 22'00 y las 06'00 horas, se remunerarán incrementando en un 25% el salario base correspondiente a la hora ordinaria.

**Artº 34º.- Otras retribuciones.**

**A) Cotizables a la Seguridad Social:**

**1º Incentivos por volumen de ventas**

En el caso de que las ventas anuales (1º de Enero - 31 de Diciembre) en 1.989 superaran los 2.000 MPTas., se establece para el personal en ruta un incentivo de ventas de acuerdo a los siguientes criterios:

A) Al exceso de la citada cantidad le será aplicado un índice del 10%. La cantidad resultante de la anterior operación se distribuirá proporcionalmente al número de días de alta en la empresa durante el citado año, por igual entre todos los trabajadores de ruta.

B) Si el exceso fuese superior a 2.000 MPTas., a la parte que superase esta última cantidad se le aplicará un índice del 15%, en lugar del señalado en el párrafo anterior. El resultado de esta operación será acumulado al obtenido anteriormente, siendo distribuido de la misma manera.

C) Para el cómputo del volumen de ventas se atenderá a lo siguiente:

- a) La venta se atenderá neta en cualquier caso, por tanto, será la resultante de excluir el I.V.A. y cualquier descuento comercial establecido.
- b) Quedan excluidas del cómputo las ventas que se realicen en el tren "PAU CASALS" y en servicios especiales, excepto Inerso, Verdimia y Al-Andalus, también quedan excluidas las ventas que puedan incorporarse nuevas u otras complementarias futuras, permanentes, similares o no, dado que de no efectuarse así se habrían alterado los parámetros facilitándose la consecución de los objetivos de ventas de un modo no previsto y apartándose de la idea original de recibir un esfuerzo en la captación de ventas.

Para el año 1.990, los volúmenes de 2.000 y 2.000 MPTas., anteriormente señalados, quedarán modificados en igual medida que lo sean los precios de venta debidamente ponderados.

En cuanto sea posible, a fin de que dicha incentivación responda al esfuerzo (individual y/o colectivo), con mayor adecuación, será establecido un sistema tren a tren que sustituirá al anteriormente descrito sin que ello suponga que el volumen global del incentivo posible a alcanzar sea inferior.

La liquidación de las cantidades que correspondan por aplicación de lo anterior será efectuada en la nómina del mes de febrero del año posterior.

**2º Complementos especiales "ad personam"**

Se reconocen mediante Anexo nº III del presente Convenio los complementos de carácter exclusivo y personal que recogen la totalidad de condiciones particulares más beneficiosas que los trabajadores señalados pudieran tener.

Dichas condiciones, al ser de carácter personal, no son en absoluto aplicables a ningún trabajador de igual o similar categoría o nivel profesional, sea cual sea su antigüedad o tipo de contratación.

**3º Complemento por uso de ordenador**

Este complemento viene a retribuir el puesto de trabajo en el que el uso del ordenador supone la mayor parte de la jornada, en una cuantía de 1.000 ptas./mes (once veces al año).

**B) De carácter indemnizatorio:**

**4º Plus de Transporte**

1. Este complemento tiene por objeto la compensación de los gastos que el trabajador debe realizar para desplazarse a su puesto habitual de trabajo.

2. Se percibirá durante once meses al año, excluido el mes correspondiente al disfrute de las vacaciones anuales retribuidas.

3. A los efectos de igualar la percepción de este complemento por todos los trabajadores de la plantilla, será abonado a cada uno de ellos durante los meses de enero a noviembre, ambos inclusive, de cada año, independientemente de la fecha en que el trabajador disfruta sus vacaciones; no percibiéndose, por tanto, durante el mes de diciembre.

4. Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán este complemento en idéntica cuantía, independientemente de su categoría profesional y de la distancia existente entre su domicilio habitual y el puesto normal de trabajo.

5. La cuantía de este complemento será de acuerdo a las tablas del Anexo nº II.

Este plus se entiende sin perjuicio de la obligación por parte de la empresa de abonar 660 Ptas. por cada transporte realizado, o facilitar un medio de transporte a su cargo, en el caso de que por razones de horario de circulación de los transportes públicos supusiera un coste adicional para el trabajador (horas nocturnas y de madrugada). En cada dependencia de la empresa se aplicará este criterio de modo específico. En Barcelona la cantidad será de 1.000 Ptas.

#### 5º Plus cultura

1. Este complemento tiene por objeto contribuir a cubrir los gastos que el trabajador deba realizar en función de su necesaria demanda cultural.

2. Este complemento se percibirá dieciséis veces al año.

3. La cuantía de este complemento será de acuerdo con las tablas del Anexo nº II.

#### 6º Plus conservación uniforme

1. Este complemento viene a retribuir los gastos que deba efectuar el trabajador, para la adecuada conservación del uniforme de trabajo, de modo que lo mantenga en condiciones de ser utilizado en su puesto de trabajo.

Se exceptúan las prendas que precisen, ineludiblemente, el envío a la tintorería cuya compensación habrá de pactarse por ambas partes.

2. Percibirán este complemento aquellos trabajadores que, por razón del puesto de trabajo que se encuentren desempeñando, deban llevar a cabo la prestación de servicios inherentes al mismo, mediante la utilización del uniforme que le será facilitado por la empresa.

3. Este complemento se percibirá durante once veces al año; su cuantía será de acuerdo con las tablas del Anexo salarial nº II.

4. Este plus será únicamente abonado al personal en ruta.

#### 7º Comidas por desplazamiento

1. Este complemento viene a compensar el gasto que, por razón de desayuno, comida o cena, deba realizar el trabajador de ruta, que como consecuencia del desempeño de su trabajo, no hubiera podido efectuarlo a bordo del tren y se encuentre fuera de su domicilio.

2. Su cuantía será la que se determinará a continuación:

#### Conceptos Indemnizatorios Variables

##### Personal Ruta

	PORTUGAL Y TERRITORIO NACIONAL	RESTO EXTRANJERO
COMIDA O CENA .....	510 Ptas.	1.200 Ptas.
DESAYUNO .....	106 Ptas.	275 Ptas.

#### 8º Plus remuneración personal administrativo

Cantidad fija para todo el personal que trabaja en jornada partida.

El importe será de 10.000 ptas. por once meses al año.

#### Artº 35º.- Clausula de Garantía.

1. En caso de huelga del transporte ferroviario, nacional o internacional, o fuerza mayor que afecte a la prestación de servicios del personal en ruta, la Empresa y la representación sindical negociará los aspectos concretos de carácter funcional y económico que sean precisos.

2. Salarios en I.L.T. y accidente laboral.

2.1. El trabajador que encontrándose en situación de I.L.T. derivada de enfermedad prolonga ininterrumpidamente dicha situación percibirá la totalidad del salario que le correspondería percibir de encontrarse en activo, a partir de transcurridos los primeros quince días en tal situación de I.L.T. y hasta el término de la misma, debiendo abonarle la Empresa la diferencia existente entre la cantidad que perciba por parte de la Seguridad Social y la que le correspondería percibir en activo.

2.2. En el caso de que la situación derive de accidente laboral la circunstancia anteriormente establecida se producirá desde el tercer día en que el trabajador continúe en dicha situación de I.L.T.

#### CAPITULO VII - Política Social

##### 1º Seguro de Vida

Durante la vigencia del presente Convenio la empresa suscribirá, con la compañía de seguros que estime oportuna, una póliza de seguro que cubra la defunción de los trabajadores, con las siguientes coberturas:

- Muerte por accidente laboral: 2 anualidades de salario líquido.

- Muerte por otra causa excepto el suicidio: 1 anualidad de salario líquido.

En cualquiera de los dos casos anteriores se incluirá, adicionalmente, una indemnización de 200.000 Ptas. para gastos de enterramiento y funerales del trabajador.

El trabajador permanecerá asegurado por la póliza hasta causar baja en la empresa ya sea a petición propia, por causa disciplinaria, forzosa (jubilación), excedencia (voluntaria o forzosa), etc.

Los trabajadores de nuevo ingreso en la empresa serán incluidos, como beneficiarios desde el día primero del mes siguiente al de su ingreso.

La póliza será abonada en su totalidad por la empresa, facilitando certificado de seguro a la representación del personal, tanto en el inicio, como en las sucesivas renovaciones.

En aquellos casos en que el trabajador sea requerido por la compañía aseguradora para la realización de un examen médico y no cumpla este requisito en la forma y tiempos señalados, quedará automáticamente excluido de la póliza, sin derecho a reclamación alguna contra la empresa por tal circunstancia.

En caso de que el fallecimiento de un trabajador diese lugar a las indemnizaciones previstas, la empresa podrá, en caso de existir los mismos, exigir, con carácter preferente, los anticipos, préstamos o derechos económicos de cualquier naturaleza que tuviere con respecto al trabajador fallecido.

##### 2º Ayuda hijos subnormales

1. Los trabajadores afectos al presente Convenio percibirán la cantidad de 6.000 Ptas./mensuales por cada hijo subnormal,



mediante la presentación al correspondiente certificado médico, si no se tiene debidamente acreditado.

2. Este concepto indemnizatorio será percibido durante doce mensualidades al año, coincidiendo su abono con el de la nómina de los meses naturales.

#### 21. Becas Escolares

1. Se crean, con cargo a la empresa, 15 becas escolares al año, en cuantías de 8.000 Ptas./anuales cada una de ellas.

2. Estas 15 becas escolares se distribuirán mediante acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, atendiendo para ello a la circunstancias familiares de cada trabajador, así como al hecho de que hubiere disfrutado de alguna de estas becas en años anteriores.

#### 41. Descuento comidas o cenas en los trenes

1. El personal afecto al presente Convenio disfrutará de un descuento en las comidas o cenas que realicen a bordo de los trenes con motivo de viajes particulares, de un 25% del importe de las mismas.

2. Quedan excluidas de dicho descuento las consumiciones efectuadas en los servicios de bar o cafetería.

3. La empresa determinará el modo para que el trabajador acredite su pertenencia a la misma y la de sus familiares de primer grado, con el fin de que les sea efectuado el descuento correspondiente.

#### 51. Chequetrenes

1. A todos los trabajadores fijos y a los contratados con cualquier otra modalidad de contratación que superen un año ininterrumpido de prestación de servicio se les concede a cada uno el disfrute de chequetren por importe de 20.000 Ptas. Si al final de cada año natural, el trabajador le quedara algún importe de los citados chequetrenes sin utilizar, podrá optar, dentro de los 20 días siguientes al final de cada año en cuestión, por solicitar que le sea abonado el importe residual sin usar.

El reintegro en caso de no utilizarse el total de los chequetrenes será hasta un tope de 15.000 Ptas./año por cada trabajador. En cualquier caso, los chequetrenes deberán ser reintegrados, usados o no antes del 20 de Enero del año siguiente.

La solicitud de reintegro será hecha por escrito y el importe le será abonado en la nómina del mes siguiente al de su solicitud.

Asimismo tendrán derecho al disfrute del chequetren en las mismas condiciones enunciadas con anterioridad aquellos trabajadores contratados temporalmente que, sin superar el año ininterrumpido de prestación de servicios, lo superen en el cómputo de 24 meses.

### CAPÍTULO VIII - Política Disciplinaria

#### Artº 36º.- Fundamentos básicos.

1. Los objetos perdidos y olvidados, de pertenencia ajena, serán entregados directa e inmediatamente por el trabajador que los hallare, a su respectivo jefe al que podrá solicitar un justificante. Este deberá efectuarlo en la misma forma a la dirección de la Empresa.

2. Todos los trabajadores quedan obligados a: Colaborar en el mantenimiento de la disciplina y superación en el servicio; Dar cuenta inmediata a sus superiores de las deficiencias que encuentren, tanto en la técnica como el material, máquinas y enseres; Comunicar las dificultades que tengan para desarrollar su trabajo en la forma y condiciones debidas, y a obtener desde su ingreso en la Empresa el máximo rendimiento durante la jornada.

3. La honradez, celo, capacidad y coherencia en el trabajo, así como la cortésia y respeto a los clientes y superiores, serán condiciones exigibles al trabajador.

4. El trabajador vendrá obligado a guardar secreto profesional que le prohíba divulgar o utilizar, para fines particulares o profesionales, los datos, conversaciones, hechos, etc..., de los que tenga conocimiento por razón de a consecuencia del trabajo y que puedan ser lesivos para los intereses de su empresa de acuerdo con la legislación vigente.

5. Siempre y cuando se demuestre que por negligencia o mala fe del trabajador se ocasionaran desperfectos en los locales, instalaciones, materiales, enseres, etc... la Empresa podrá reparar el daño al trabajador sin perjuicio de la sanción y responsabilidad exigibles.

6. Queda terminantemente prohibido aceptar de parte de los clientes incentivos, regalos o cualquier otra ventaja que den lugar al incumplimiento de sus obligaciones.

7. Todos los trabajadores quedan obligados a poner en conocimiento de la Dirección, a través de sus respectivos Jefes, y por escrito, cualquier cambio de domicilio en el plazo de cuarenta y ocho horas siguientes.

8. El trato entre compañeros, será siempre respetuoso, no permitiéndose los malos tratos de palabra y obra.

9. A los clientes se les tratará con el mayor respeto y consideración, y cuantas observaciones tuvieran que hacerles se efectuarán con la mayor cortésia procurando evitar todo tipo de discusiones.

10. Todos los trabajadores se presentarán al trabajo con la indumentaria adecuada y exigible en cada puesto de trabajo a desempeñar.

11. Toda clase de paquetes y bolsas serán sometidos a la fiscalización del encargado de servicio o personal que designe la Empresa.

Quando la Empresa se vea en la necesidad de hacer registros a su personal, éste se someterá a ello, considerándose como falta grave la resistencia a su verificación y como muy grave al encontrar sin causa bastante, en su poder enseres, ropas, herramientas, útiles de trabajo, materias primas, etc... En general cualquier objeto propiedad de la empresa, de los compañeros de trabajo, o de los clientes.

Los registros serán efectuados con la mayor discreción y respeto, a fin de que no sufra por ello la dignidad del trabajador, y se verificarán de conformidad con los ordenes de la Dirección de la Empresa y el respeto a la legislación vigente sobre el particular.

#### Artº 37º.- Faltas.

Las faltas cometidas por el personal se clasificarán, según su importancia, trascendencia e intencionalidad, en leves, graves y muy graves.

##### 1. Faltas leves

1. Descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado.

2. De una a tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante el periodo de un mes, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendados, en cuyo caso se calificara de falta grave.

3. No cursar en tiempo oportuno la baja, por I.L.T. o Accidente, correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
8. Las riñas o pendencias con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sea en presencia de personas ajenas a la empresa.
9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que no cause un perjuicio grave a la empresa en cuyo caso se calificará de falta grave.

10. Las faltas por acción y omisión, de uniformidad, compostura y urbanidad de trato y consideración a los clientes, compañeros, jefes o personal subordinado, como asimismo las faltas de orden, celo y disciplina en el trabajo, y el uso indebido de enseres, materiales, maquinaria, utensilios, etc... propiedad de la Empresa o de los destinados a los clientes, podrán ser considerados como faltas leves, graves o muy graves, según el grado de intencionalidad, posibles perjuicios o fama del prestigio de la Empresa.

11. Atender asuntos particulares durante el servicio o hacer uso del teléfono sin la debida autorización, siempre que ello suponga interrupción del trabajo.

12. No avisar antes de la hora de entrada al trabajo de la imposibilidad de efectuarlo, siempre que sea posible efectuar el aviso.

13. Usar el uniforme fuera de la Empresa, no estando de servicio.

14. Cualquier otro acto o falta de naturaleza similar a las precedentes que por sus características deben calificarse como leve.

## 2. Faltas graves

Constituyen faltas graves:

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo no justificadas, cometidas en el período de un mes.

2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada.

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

4. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio. Si esta desobediencia implicase quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave. Siempre que las órdenes dadas guarden relación con las funciones que el trabajador habitualmente desarrolla.

7. Descuido importante en la conservación de los generos o artículos y materiales del correspondiente establecimiento, siempre que se pongan los medios precisos para esa conservación.

8. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o fibrando por él.

9. Discusiones con los compañeros de trabajo en presencia del público o que trascienda a éste.

10. Emplear para uso propio artículos, enseres y preñias de la Empresa.

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

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

13. La falta de aseo y pulcritud del trabajador durante el servicio.

14. La inobservancia de las órdenes e instrucciones dadas por la Dirección para prevenir accidentes, mantener la disciplina y orden en el trabajo, así como la falta de moralidad y mal comportamiento de palabra y obra en el trabajo.

15. Alegar motivos falsos para la obtención de permisos.

16. Realizar colectas o actos semejantes dentro de los trenes.

17. Cejar de emitir o de cobrar, por negligencia, facturas a los clientes, sin perjuicio del reintegro de su importe.

18. La resistencia a la realización de los registros que hayan sido ordenados por la Dirección.

## 3. Faltas muy graves

Son faltas muy graves:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo, sin justificar en un período de seis meses, o veinte durante el año.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de trabajo.

4. El robo, hurto o sustracción que afecte a los intereses de la empresa cometidos dentro o fuera de la Empresa que afecten a los intereses de la misma.

5. La embriaguez o uso de drogas durante el servicio.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

7. Revelar a elementos ajenos a la Empresa, datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9. 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 o clientes.

10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

11. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

12. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses de la primera.

13. Las que el Estatuto de los Trabajadores considera como causas de despido o de extinción de las relaciones laborales.

14. El cobro de comunicaciones -> precio superior al facturado o la sustracción, deterioro o destrucción intencionada de útiles o enseres propiedad de los clientes, de la Empresa o de los compañeros de trabajo, así como el fraude y deslealtad en las gestiones que se le encomiendan.

15. Introducir en el trabajo o coches cualquier clase de armas, salvo que exista permiso expreso al respecto.

16. Tener en su poder al efectuar un registro, objetos, enseres o materiales de su propiedad, de la Empresa, de los clientes o compañeros de trabajo, siempre que no exista autorización expresa al respecto.

17. La reincidencia en las faltas leves o graves.

#### Artº 38º.- Sanciones.

1. a) Por falta leve :
  - Amonestación, escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.
- b) Por falta grave :
  - Suspensión de empleo y sueldo de cuatro días a veinte días.
- c) Por falta muy grave :
  - Suspensión de empleo y sueldo de veintidós días a tres meses.
  - Despido.

2. Toda sanción será comunicada al interesado, por escrito, en el que queden especificados los hechos que la motivan, la fecha y la calificación de la falta. En el caso de que la sanción consista en suspensión de empleo y sueldo deberá señalarse el periodo de tiempo en que el trabajador deberá cumplir la sanción, sin que el inicio de tal periodo exceda de 72 horas de la fecha de notificación efectiva.

3. Si la sanción fuese la de despido, además de las circunstancias ya expresadas en el número anterior, deberá constar la fecha en que tendrá efectos el despido.

#### 4. Prescripción de sanciones :

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

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

#### CAPITULO IX - Seguridad e Higiene

Artº 39º.- 1. Se acuerda la creación de un Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo.

Dicho comité se constituirá con los representantes de los trabajadores y otros cuatro de la Empresa que independientemente de sus labores de vigilancia y control posteriores queda encargado de la revisión de la normativa general y la redacción de un texto aplicable a la actividad concreta de la restauración ferroviaria. Dicha redacción estará concluida a 31-12-1.989.

2. No estando definida la uniformidad "definitiva" de SERCOISA ni sus criterios (uniformes de verano/invierno o temporales) tipo de tejido, estilo, etc., resulta imposible acordar en el presente convenio cuales serán las prendas del uniforme y la duración de las mismas.

En consecuencia, se pospone tal pacto, que se anexaría al presente convenio, hasta que se produzca, por la empresa, la definición de lo anterior, siendo oportunamente presentado a los trabajadores para dar cumplimiento a lo anterior en una fecha que no superará el 31 de Diciembre de 1.989.

3. En todo caso la duración de los uniformes facilitados por la empresa al personal será de 18 meses.

#### CAPITULO X - Provisión de vacantes y promoción profesional

##### Artº 40º.- Promoción.

1. Todos los trabajadores tienen idéntico derecho a acceder a puesto de trabajo de categoría profesional superior a la suya, dentro de la empresa.
2. A estos efectos se respetarán las formas de provisión de plazas de plantilla, vacantes o de nueva creación, que se pactan en el presente Convenio, garantizando esa igualdad de acceso a la promoción en la empresa de todos los trabajadores.

##### Artº 41º.- Provisión de Plazas.

1. Cualquier plaza de plantilla que haya quedado vacante o sea de nueva creación.
2. Para la cobertura de estas plazas, vacantes o de nueva creación, se procederá de acuerdo con los mecanismos y por el orden de prelación que, a continuación, se enuncia :
  - 1º Reingreso de trabajadores en situación de excedencia voluntaria.
  - 2º Concurso de traslado.
  - 3º Concurso de acceso.
  - 4º Contratación directa.

##### Artº 42º.- Procedimiento de Provisión.

1. La Dirección de la empresa pondrá en conocimiento del Comité de Empresa, mediante comunicación directa y de todos los trabajadores, mediante publicación en los Tableros de Anuncios del personal, de las plazas que deben ser cubiertas, con carácter permanente en todos y cada uno de los centros de trabajo de la empresa.

2. En dichas comunicaciones se expresará la categoría profesional de la plaza de plantilla que haya quedado vacante o se haya creado.

#### 3. Reingreso de trabajadores en excedencia voluntaria.

a) En el caso de que algún trabajador que, encontrándose en situación de excedencia y habiendo solicitado el reingreso, está a la espera de que exista vacante, pueda acceder a la plaza a cubrir, se le comunicará a efectos de su reincorporación en dicha plaza.

b) Si no existiese ningún trabajador excedente que pueda acceder a alguna de las plazas a cubrir o, existiéndolo, renunciase a la reincorporación se procederá a la provisión por el siguiente de los modos enumerados en el artº anterior.

4. Concurso de Traslado. Podrán concurrir al mismo todos los trabajadores fijos de la misma categoría profesional a la de las plazas a cubrir, que estuviesen prestando servicio en otro centro de trabajo distinto de aquel en que se hubieren producido las plazas a cubrir.

5. Concurso de Ascenso. Podrán concurrir al mismo todos los trabajadores fijos de la empresa, que tengan una categoría profesional inferior a la de las plazas objeto de la convocatoria.

6. Contratación directa.

- a) En el caso de que las plazas a cubrir no lo hayan sido por ninguno de los anteriores medios, se procederá a su cobertura por medio de personal ajeno a la plantilla de la empresa, pudiendo, para ello, la empresa llevar a cabo los mecanismos de selección que considere oportunos.

Art' 43' .- Disposiciones comunes a los modos de provisión de plazas.

1. Para la provisión de plazas, vacantes o de nueva creación, mediante el concurso de traslado o el concurso de ascenso establecidos en este Convenio, se procederá del siguiente modo :

- a) La empresa llevará a cabo las comunicaciones a que se refiere el art' 41 del presente Convenio.
- b) La empresa procederá a la constitución de los Tribunales que lleven a cabo el procedimiento de selección. Este Tribunal estará compuesto por 3 miembros designados por la Dirección de la Empresa y 2 por el Comité de Empresa proporcionalmente a la composición del mismo.
- c) El Tribunal comunicará a todos los trabajadores, mediante publicación escrita en el Tablón de Anuncios del personal de todos los Centros de Trabajo de la empresa, las bases de la convocatoria, en las que se expresarán :

- Plazas a cubrir, con expresión de la categoría profesional que corresponde a las mismas.
- Modo de provisión : concurso de traslado o concurso de ascenso.
- Requisitos para concurrir al concurso.

- Forma y fecha en que los interesados puedan solicitar la participación en el concurso. Dicha solicitud deberá ser siempre efectuada por el interesado por escrito dirigido al Tribunal.

- Fecha en que el Tribunal resolverá sobre las solicitudes recibidas en cuanto a su admisión. El Tribunal solo podrá rechazar las solicitudes que no cumplan los requisitos para concurrir establecidos en el presente Convenio. La resolución denegatoria deberá ser comunicada al interesado, expresando los motivos concretos por los que no procede la admisión al concurso de que se trata. Entre la fecha de finalización de la entrega de solicitudes y la fecha de publicación por el Tribunal de la relación de admitidos no mediarán más de cuatro días hábiles.

- Fecha en que se dará comienzo a las pruebas. Entre la fecha de publicación de la comunicación y la fecha de inicio de las pruebas deberá mediar un lapso de tiempo no inferior a un mes.

- Especificación de las pruebas a calificar y de los temas objeto de las mismas.

- d) En el caso de que exista reclamación contra la resolución del Tribunal de no admitir a algún trabajador que lo haya solicitado al concurso, el trabajador interesado deberá formular esta reclamación por escrito, dentro de los dos días hábiles siguientes a la recepción de la resolución denegatoria del Tribunal, ante el propio Tribunal, debiendo hacer constar en dicho escrito cuantas alegaciones estime oportunas en relación con las causas que el Tribunal haya considerado para la no admisión.

- e) El propio Tribunal resolverá definitivamente sobre la procedencia o no de la admisión. Esta resolución deberá ser emitida en los dos días siguientes a la recepción del escrito de alegaciones del trabajador interesado. Previamente a dictar esta resolución definitiva el Tribunal dará cuenta de todo ello al Comité de Empresa y a la Dirección de la Empresa, para que, si lo estimara

oportuno, emita informe al respecto. Dichos informes, si existen, serán tenidos en cuenta por el Tribunal en el momento de dictar la resolución definitiva.

- f) El Tribunal procederá a la realización de las pruebas con los trabajadores admitidos en la fecha indicada para las mismas. En el caso de que un trabajador admitido no pudiese concurrir a la realización de alguna de las pruebas en la fecha fijada por el Tribunal, por causa justificada, el Tribunal procederá a la realización de dichas pruebas con dicho trabajador, una vez que haya justificado suficientemente ante el Tribunal el motivo de la no concurrencia en la fecha señalada, en el día que señale.

g) El Tribunal, una vez realizadas todas las pruebas para todos los trabajadores que puedan concurrir a la mismas, procederá a la calificación.

- b) En el caso de que evaluadas las pruebas realizadas existan varios trabajadores que hayan alcanzado idéntica puntuación, que les de derecho a la obtención de alguna de las plazas objeto de la convocatoria, el Tribunal resolverá otorgando la plaza al trabajador que reuna, frente a los restantes, alguno de los siguientes requisitos por este orden :

- Mayor antigüedad en la empresa.
- Mayor edad.
- Tener cónyuge trabajando en la empresa.

i) El Tribunal levantará Actas de sus actuaciones, en las que quedarán expresadas las circunstancias de las mismas, así como cuantas cuestiones particulares que alguno de sus miembros desee incluir. Dichas Actas deberán ser firmadas por todos los miembros del Tribunal, como forma de aceptación de lo en ella expresado y serán enviadas por el Tribunal a la Dirección de la empresa y al Comité de Empresa.

j) El Tribunal publicará asimismo en el Tablón de Anuncios del Personal la relación de trabajadores que han obtenido las plazas objeto de la convocatoria.

Art' 44' .- Efectos de la provisión de plazas.

1. La empresa, en el plazo máximo de una semana, desde que el Tribunal haya resuelto las comunicaciones con los resultados de las pruebas y la adjudicación de las plazas, procederá a la incorporación del trabajador a la plaza obtenida.

(NO ESCRIBIR AL BORSO)

2. En el caso de que, por necesidades organizativas, y existiendo conformidad con las mismas por el interesado, dicho plazo hubiera de alargarse, el trabajador empezará, una vez transcurrido el mismo y no obstante no ser incorporado a su nuevo puesto de trabajo, a disfrutar de todas las condiciones inherentes a ese puesto de trabajo, incluidos los salarios.

3. En el caso de que la plaza hubiera de ser ocupada por un trabajador proveniente de otro centro de trabajo que signifique cambio de residencia para el trabajador, le serán de aplicación todas las circunstancias para el supuesto de cambio de residencia habitual, con carácter voluntario por parte del trabajador.

4. En el caso de que alguno de los trabajadores que hayan obtenido una de las plazas no se incorpore a la misma o renuncie expresamente a ella, será sancionado, siempre que no exista motivo que, debidamente acreditado, justifique dicha actitud, con la inhabilitación, durante dos años a partir de su negativa, para concurrir a cualquier concurso de traslado o ascenso.

En este caso la plaza será adjudicada al trabajador que, habiendo superado la puntuación mínima exigida, hubiese seguido en puntuación al que obtuvo la plaza y renunció a ella.

Art' 45' .- Plazas de libre designación.

1. Las plazas de plantilla que correspondan a categorías profesionales incluidas en los niveles de retribución I y II del personal no de ruta, serán de libre designación y las

presentes o nuevas creaciones que puedan producirse en cualquier de esas categorías profesionales, serán cubiertas directamente por la Dirección de la empresa y no estarán sometidas al sistema de promoción establecido en el presente capítulo.

#### CONTENIDO XI - Derechos Sindicales

##### Artº 46º .- Disposiciones Generales.

Sin perjuicio de los derechos sindicales reconocidos y declarados en la legislación vigente, los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán los que quedan definidos en el presente capítulo.

##### Artº 47º .- De los afiliados a un Sindicato.

1. Celebrar reuniones en la empresa (fuera de las horas de trabajo) sin perturbar la actividad laboral de la empresa. La empresa facilitará los lugares necesarios para celebrar las reuniones.

2. Distribuir información sindical sin perturbar la actividad laboral de la empresa.

3. Recaudar cuotas sindicales.

4. No podrá sujetarse su empleo a la condición de que renuncie a su afiliación sindical.

5. Derecho a que sea informado por la empresa o por su sindicato en caso de falta grave. El descuento en nómina presumirá la afiliación, no pudiéndose alegar en tal caso desconocimiento de esta situación por la empresa, a efectos de lo anteriormente señalado.

No se podrá despedir o perjudicar de cualquier forma o causa de su afiliación o del correcto ejercicio de su actividad sindical.

##### Artº 48º .- De los Sindicatos.

1. Remitir información a los trabajadores a fin de que sea distribuida, sin interrumpir al proceso productivo.

2. Constituir Secciones Sindicales, de acuerdo con los siguientes criterios:

a)- En aquellos centros de trabajo, computados en ámbito provincial, cuya plantilla exceda de 25 trabajadores, podrán constituir Secciones Sindicales aquellos Sindicatos que posean un número de afiliados superior al veinte por ciento de la plantilla correspondiente a dicho ámbito provincial.

b)- En aquellos centros de trabajo, computados en ámbito provincial, cuya plantilla de trabajadores fijos exceda de cien y sea inferior a doscientos cincuenta, podrá constituirse una Sección Sindical por aquellos sindicatos que hubieran obtenido, en las elecciones sindicales, un número de votos superior al veinticinco por ciento de los que correspondan a un ámbito provincial.

NO SE CREA AL DORSO:  
c)- En aquellos centros de trabajo, computados en ámbito provincial, cuya plantilla de trabajadores fijos exceda de doscientos cincuenta trabajadores, podrán constituirse dos Secciones Sindicales por aquellos Sindicatos, con número de votos superior al veinticinco por ciento de los que correspondan a su ámbito provincial.

d)- En aquellos centros de trabajo, computados en ámbito provincial, cuya plantilla exceda de doscientos cincuenta trabajadores, podrá constituirse una Sección Sindical por aquellos Sindicatos que hubieran obtenido, en las elecciones sindicales, menos del diez por ciento de los votos que correspondan a ese ámbito provincial.

3. Captación de simpatizantes y afiliados.

4. El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante Delegado, deberá acreditarlo ante la empresa,

reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante a todos los efectos.

##### Artº 49º .- De los Delegados de Sección Sindical.

1. El Delegado S. Sindical deberá ser trabajador en activo en la empresa y designado, de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a que representa.

2. Los Delegados de Sección Sindical constituida de acuerdo al criterio establecido en el apartado 2, a) del artículo anterior, tendrán las mismas competencias que los miembros del Comité de empresa o Delegados de Personal, sin que les alcancen las garantías establecidas para aquellos.

3. Los Delegados de Sección Sindical constituida de conformidad con el criterio establecido en el apartado 2, b) del artículo anterior, tendrán las mismas competencias y garantías que los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, teniendo un crédito de horas sindicales de veinte horas mensuales.

4. Los Delegados de Sección Sindical constituidos de conformidad con el criterio establecido en el apartado 2 c) del artículo anterior, tendrán las mismas garantías y competencias que los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, teniendo un crédito de horas sindicales de treinta horas mensuales.

5. Los Delegados de Sección Sindical constituida de conformidad con el criterio establecido en el apartado 2 d) del artículo anterior, tendrán las mismas competencias y garantías que los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, teniendo un crédito de horas sindicales de treinta horas mensuales.

6. Funciones de los Delegados de Sección Sindical. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconocen a los Delegados Sindicales las siguientes funciones:

a)- Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de la empresa.

b)- Siempre que éste lo decida podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo, y Comités paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, con cargo a su crédito horario.

c)- Tendrán acceso a la misma información y documentación que las empresas deban poner a disposición del Comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

d)- Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

e)- Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter mensual:

- Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

- En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o de centro de trabajo que pueda afectar a los intereses de los trabajadores, sin menoscabo de competencias Comité de Empresa al respecto.

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

7. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos.

8. Con la finalidad de facilitar la difusión de todos aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos Afiliados al

sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por los trabajadores.

b)- Siempre que esta lo decida podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo, y Comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto, con cargo a su crédito horario.

c)- Tendrán acceso a la misma información y documentación que las empresas deban poner a disposición del Comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

d)- Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

e)- Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter mensual:

- Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
- En materia de reestructuración-plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o de centro de trabajo que pueda afectar a los intereses de los trabajadores, sin menoscabo de competencias Comité de Empresa al respecto.
- La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

7. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos.

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

9. En materia de reuniones, ambas partes en cuanto a procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

10. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible y en los 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 oficinas adecuado.

11. Los Delegados cesarán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les sean propias.

#### Art. 50. - Cuotas Sindicales.

1. 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.

2. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden del descuento, la central sindical o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota.

3. La empresa efectuará las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiera, o bien a los sindicatos.

#### Art. 51. - Excedencia.

1. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentará cargo sindical de relevancia provincial a nivel de secretario del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa y al mismo puesto y en iguales condiciones, salvo mejoras económicas, si lo solicitara, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

#### Art. 52. - De los Comités de empresa.

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconocen a los Comités de empresa las siguientes funciones:

A) Ser informados por la Dirección de la empresa.

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

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

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

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

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

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

3. El empresario facilitará al Comité de empresa el modelo o modelos de contrato que habitualmente utilice.

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

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

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

a. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b. La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c. Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

C) Participar, como convencionalmente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la producción de la empresa.

E) Se reconoce al Comité de empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas y jurisdiccionales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de empresa y este en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados "a" y "b" del punto "A" de este artículo.

(NO ESCRIBIR AL DORSO)

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

## 2. Garantías.

a) Ningún miembro del Comité de empresa o Delegado de personal podrá ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si al despido o cualquiera 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 o restantes delegados de personal y al delegado del sindicato al que pertenezca.

Reservará prioridad de permanencia en la empresa o centro, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

c) Podrá ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, publicaciones de interés laboral o social y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de 40 horas mensuales retribuidas. Asimismo, no se computará dentro de estas horas, aquellas que se produzcan con motivo de la designación como miembro de comisiones negociadoras del Convenio colectivo de la empresa.

e) Sin rebasar el máximo establecido podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comité o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por el sindicato, institutos de formación y otras entidades, relacionadas con su actividad sindical.

### Art. 53. - Acumulación de horas sindicales.

1. Existirá una "bolsa" de horas sindicales acumuladas de las elecciones, que se distribuirá entre aquellos representantes que se crea conveniente, pudiendo facilitar el número de horas de un único trabajador en cuantía suficiente para obtener su liberación.

2. Deberá ser comunicado a la empresa, por escrito, la persona o personas que harán uso de las horas sindicales acumuladas.

### Art. 54. - Remuneración de los representantes.

Los trabajadores que estén comprendidos en alguno de los capítulos anteriores percibirán todos los emolumentos retributivos como si estuvieran en activo la totalidad de la jornada y en relación con el "cuadro" de servicio que deberían tener asignado.

Se determinará con los representantes sindicales electos la forma en que se llevará a cabo la remuneración de los mismos, de acuerdo con los criterios antes expresados.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

(1) Las categorías señaladas en el Anexo I del presente Convenio no incluyen a los denominados "Fogoneros".

Los 2 trabajadores que, con anterioridad a la vigencia de este Convenio, existían encuadrados en la citada categoría, continuarán realizando iguales funciones y conservando dicha categoría que se considera con carácter de "a extinguir" al producirse la baja definitiva por jubilación u otra circunstancia alternativa que pudiera producirse.

En el aspecto económico las retribuciones serán las siguientes para 1.989.

- Salario anual .....	1.499.300.- Ptas.
- Antigüedad: Ptas./año cada bienio .....	12.000.- Ptas.

(2) Existiendo, hasta la fecha anterior a la entrada en vigor de este convenio, dos trabajadores con la categoría de "Ayudantes de viaje" cuya definición aunque comparte elementos, no se ajustaba totalmente a la de camarero, al realizar tareas de acogidas, acompañamiento e información similares a las de una azafata de vuelo y no teniendo SERCOISA ningún servicio del mencionado estilo contratado con sus clientes, se conviene mantener a esas dos trabajadoras con la categoría de (Ayudantes de Viaje), como categoría profesional a extinguir, sin perjuicio de que, de aparecer dicha necesidad para SERCOISA en virtud de futuros contratos que pueda firmar para la prestación de aquellos servicios (acogida, acompañamiento, e información), sea realizado una redefinición de la mencionada categoría y pudiendo optar dichos 2 trabajadores, en dicho momento, por acceder la nueva que resultase de la mencionada redefinición o permanecer realizando funciones como camarero, teniendo, asimismo, preferencia para ocupar cualquier vacante que se produzca de su mismo nivel salarial, si acredita la suficiente capacidad para ello.

(3) Liquidaciones de atrasos y otras compensaciones económicas :

1. Para el período 1 de Enero de 1.989 a 31 de Marzo de 1.989 se aplicarán las mismas que se venían utilizando con carácter de "a cuenta" en dicho período, siendo incrementados todos los conceptos en un 5,5% a excepción del denominado "derecho de servicio".

2. A partir de 1º de Abril de 1.989 hasta el 31 de Octubre se incrementarán en un 6,25% todos los conceptos; excepto el derecho de servicio regularizándose en nómina adicional todos los atrasos.

3. A partir del próximo 1º de Noviembre serán de aplicación los conceptos retributivos de los Anexos II y III.

3. Las condiciones económicas, con efecto de 1º de Enero de 1.990 serán revisadas de acuerdo con los siguientes criterios:

La Variación experimentada por el "Índice de Precios al Consumidor" durante el año 1.989, más un punto, será el porcentaje que se aplicará a las tablas salariales vigentes.

Los resultados así obtenidos permanecerán vigentes durante todo el año 1.990 no procediéndose a ningún ajuste salarial cualquiera que sea el I.P.C. resultante en ese mismo año.

## DISPOSICIÓN FINAL

Queda derogada toda la normativa existente que se oponga expresamente a lo pactado en el presente Convenio.

## ANEXO I

## CATEGORÍAS PROFESIONALES

**JEFE DE COMEDOR**

Ofrece al cliente los servicios de restaurantes. Como tal Jefe de Comedor, sin perjuicio de su participación directa, cuidará que el personal a sus órdenes cumpla con la máxima regularidad su labor profesional, debiendo comunicar las faltas que observe en los efectos o utensilios confiados a su custodia mediante inventario a sus superiores. Dominará el arte de trinchar y cuidará de la buena presentación de los productos y estará facultado para exigir del personal a sus órdenes la necesaria disciplina y para imponer al mismo las correcciones que en su caso procedan, de acuerdo con el convenio vigente.

Dominará el idioma inglés o el francés hablado, cuando sea personal de nuevo ingreso en la categoría.

Atenderá todos los asuntos relacionados con el servicio que el cliente pueda demandar.

Facturará y cobrará los servicios prestados a los viajeros, siendo el responsable de cualquier asunto relacionado con la caja (recaudación, cambios, etc ...) en la sala.

**COMARERO**

Tiene la misión de servir al cliente, atendiéndolo en las mesas, mostradores y barras de los coches restaurantes, así como en los servicios de carro móvil y minibar fijo o en departamento.

Respecto de los servicios de comidas y otras en el asiento, en tanto en cuanto no se habilitan los medios materiales para garantizar un servicio razonable que permita garantía de calidad de servicio y una prestación por el camarero de calidad únicamente será afectado en los coches más próximos al del restaurante o cafetería.

Cuidará de que su zona de trabajo esté limpia y en perfecto orden para el servicio: Mantendrá limpia la maquinaria para realizar su trabajo tal como cafeteras, batidoras, cénaras, mantendrá limpio recinto de la barra, vajilla, ueltes, etc. . Repasará la vajilla, cristalería y cubertería, antes de ser utilizadas.

Sabrá utilizar adecuadamente la plancha, si para ello fuera requerido, preparando los desayunos, raciones, bocadillos, sandwiches, platos combinados, siempre que el contenido solo requiera calentar o trocear el producto.

Ofrecerá, cuando exista esta modalidad, en los distintos coches de la composición del tren bebidas y otros artículos de consumo, utilizando para ello un mini-bar móvil.

Facturará y cobrará el importe de los servicios prestados a los viajeros.

En los casos en que así se determine, entregará y/o venderá prensa, regalos, y otros artículos que puedan establecerse como prestaciones complementarias a bordo del tren cuya gestión corresponda al empleado. En el supuesto que los artículos mencionados sean objeto de venta, el trabajador percibirá el 8% del precio de venta establecido para el producto.

**COCINERO**

Teniendo en cuenta la preparación y las existencias vigilará la buena administración de las provisiones con el fin de obtener rendimientos idóneos. Dará cuenta diaria de los promedios de gastos de mercancías resultantes.

Para el desempeño de su cometido deberá dominar los diferentes estilos de cocina española, así como la correcta presentación de los platos.

Efectuará la recepción de sus géneros, así como en su almacén y distribución. Colaborará en la realización de inventarios de cocina y establecimiento de pedidos.

Supervisará y distribuirá el trabajo del día al personal a su cargo, si lo tuviere, y vigilará que se cumplan sus instrucciones, exigirá de ellos escrupulosa en su aseo y limpieza personal.

Informará a su superior de cualquier descomposición que ocurra en general en crudo y alimentos preparados y de las razones que la motivan. Su

responsabilidad se limitará a los casos en que la descomposición o mal estado de los productos se deba a descuidos producidos por los empleados a su cargo o por el mismo.

Cocinará las carnes, aves, pescados y legumbres de acuerdo a los pesos y medidas marcados, ajustándose a las cantidades que se le indiquen.

Vigilará que la comida servida vaya a la temperatura adecuada.

Colaborará en la confección de menús cuando sea requerido para ello y mantendrá informados a sus superiores de las necesidades de mercancías o productos que se precisen para la elaboración de los mismos.

Tiene obligación de controlar y/o mantener personalmente en todo momento la limpieza de sus cámaras y de toda la cocina: fogones, planchas y parrillas, sartenes y en general de todos los utensilios de cocina. También es responsable de mantener las herramientas y equipo menor de trabajo y en su lugar apropiado.

Colaborará con el personal de comedor si el servicio lo requiere, y su actividad personal se lo permita.

**AYUDANTE DE COCINA**

Es la persona que aunque normalmente este a las órdenes de un cocinero al que ayuda en las tareas menos complejas, en determinadas circunstancias (sencillez de los servicios, flujo tráfico, oferta muy reducida que permite la especialización sin necesidad de dominar completamente el arte culinario, etc ...) puede preparar guisos y guarniciones con iniciativa y responsabilidad sin que por ello no deban prestar las labores básicas que corresponderían a un pinche.

**PINCHE DE COCINA**

Es la persona que realiza tareas de índole elemental y auxiliar en la cocina, tales como el mantenimiento de la limpieza, fregado de todo tipo de utensilios, batería y vajillas, manipulación de eseseres y labores de preparación culinaria previas a su condimentación que no requieran cualificación (limpieza de verduras, patatas, legumbres, pescado, etc ...)

**AYUDANTE DE COCINA DE NUEVO INGRESO**

Es el trabajador que realizando funciones de Ayudante de Cocina lleva a cabo las de menor complejidad de entre las comprendidas en esta categoría profesional. Por el simple transcurso de cuatro años de permanencia en esta categoría profesional accedera automáticamente a la de Ayudante de Cocina.

**MINIBARISTA**

Es la persona que presta los servicios de mini-bar y/o bar móvil y su misión consiste en ofrecer una prestación reducida de bebidas y otros artículos de consumo ya sea como servicio único o complementario a otros similares a bordo del tren.

Será el responsable del stock y la recaudación del servicio que presta.

**PINCHE DE COCINA DE NUEVO INGRESO**

Es el trabajador que realizando las funciones de Pinche de Cocina lleva a cabo las de menor complejidad de entre las comprendidas en esta categoría profesional. Por el simple transcurso de cuatro años de permanencia en esta categoría profesional accedera automáticamente a la de Pinche de Cocina.

**JEFE DE SECCIÓN**

Esta al frente de una sección, organiza y dirige sus servicios y actividades, incluso las correspondientes a los almacenes que dependen de la sección, tanto en el ámbito administrativo como en el operacional.

Es el responsable directo de asegurar el servicio correcto, en las formas y con los medios materiales y humanos, cada día que este debe prestarse en lo que a las operaciones previas a la salida y posteriores a la llegada se refiera.

Es su responsabilidad el control administrativo y procedencia de todas las compras y pagos al contado que se efectúan en la sección a su cargo y los trenes que de ella dependen, así como de la definición y control de los fardos de maniobra que correspondan para cada caso.



**JEFE DE DEPARTAMENTO**

Es la persona que con amplios conocimientos teóricos y prácticos de índole administrativa, organiza, dirige y vigila la unidad administrativa, sobre la que ejerce su jefatura, respondiendo de su trabajo. Todo ello sin perjuicio de participar personalmente en aquellos trabajos de mayor complejidad o responsabilidad.

Eventualmente puede practicar inspecciones sobre los procedimientos establecidos por la empresa y recabar informaciones en la línea, relacionadas con los cometidos de la oficina que dirige.

Cuando la naturaleza del departamento así lo requiera, será preciso el dominio de la Contabilidad.

**INSPECTOR**

Tiene como responsabilidad el control, inspección y supervisión de las ventas, recaudaciones y arquives de caja que realizará siempre en presencia de algún trabajador responsable de los aspectos objeto de la misma; así como de los inventarios de los coches, instalaciones y almacenes de toda índole, señalando las incidencias que puedan existir y realizando los oportunos informes.

De acuerdo con las instrucciones que recibe será así mismo responsable del control de la calidad del servicio en todos sus aspectos: uniformidad, fluidez, asiduidad, corrección, organización, etc. trasladando las deficiencias y problemas que existan para su realización a sus superiores para su subsanación, sin perjuicio de la inmediata toma de decisiones que de su profesionalidad será exigible, para solventar con carácter provisional las deficiencias o problemas.

Su labor se desarrollará fundamentalmente en la Ruta.

**INTERVENCIÓN PRINCIPAL/SUBJEVO DE DEPARTAMENTO**

Realizará funciones análogas a las del Jefe de Sección o Departamento respectivamente.

Existirá en aquellos casos en que el volumen de actividad requiera este puesto a las órdenes de aquellos, o bien cuando la entidad de la dependencia no tenga un gran volumen de actividad y no requiera una persona con la experiencia o conocimientos de los mismos por ser de menor complejidad.

**SECRETARIO**

Es la persona cuya misión consiste en la redacción y confección mecanográfica de la correspondencia ya sea en español o lengua extranjera, con máquina convencional o procesador electrónico de textos.

Atenderá la recepción, clasificación y salida del correo especial.

Auxiliará al personal responsable en tareas tales como redacción de actas e informes, corrección de pruebas, gráficos, organización de reuniones, búsqueda de datos, preparación de viajes de servicio, concierto de entrevistas, etc. ...

Atenderá las llamadas telefónicas del departamento o personas para las que trabaja, operará el telex y telefax.

**INTERVENIOR**

Es la persona que a las órdenes del Jefe de Sección, interviene y fiscaliza todas las operaciones que se ejecutan en la misma, siendo su misión principal el control de diarios, facturas, precios, vales de servicios, almacén y mercancías, inventarios de material (su estado, etc. ...), así como verificar.

Su ámbito será cualquier dependencia fija de la empresa (sección, almacén, depósito, andén, etc. ...).

Serán responsables de la elaboración de turnos del personal en ruta de acuerdo con las normas que la empresa decida aplicar, teniendo en cuenta las previsiones de aumento o descenso de servicios, turnos de vacaciones, ausencias por diversas causas, etc. ...

Controlará la uniformidad del personal y programa de meras, tanto a la salida como a la llegada del tren, comunicando a sus superiores las incidencias existentes.

Serán los responsables de programar las registradoras a la salida del tren y recoger el informe de actividad y las incidencias a la llegada sean de la naturaleza que sean.

Recepción de las recaudaciones.

**OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1.**

Constituyen esta categoría aquellos agentes que, con los adecuados conocimientos teóricos y prácticos, desarrollan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad, trabajos de carácter administrativo y/o contable que requieren propia iniciativa, tales como: redacción de la correspondencia; redacción de informes; realización de estadísticas e inventarios; cálculos necesarios para el establecimiento de costes de personal o material; confección y revisión de nóminas de personal; liquidación de impuestos en general y de la Seguridad Social; realización de asientos contables; elaboración de balances y cuentas de resultados; realización de presupuestos; conocimientos de informática a nivel elemental y cualesquiera otros trabajos análogos.

**JEFE DE AUXILIARES**

Es la persona que a las órdenes del Jefe de Sección organiza, distribuye y controla, sin perjuicio de su ejecución directa, los trabajos de los auxiliares de la sección de carácter no administrativo cuando el n.º de estos, la complejidad de las tareas y la organización de la empresa así requiera esta categoría.

Dichos auxiliares a sus órdenes podrán ser de limpieza, almacén o sección.

**OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2.**

Constituyen esta categoría aquellos agentes que, con los adecuados conocimientos teóricos y prácticos, desarrollan normalmente, con la debida perfección y correspondiente responsabilidad, trabajos de carácter administrativo y/o contable tales como: clasificación de la correspondencia; preparación de los expedientes para resolución; comprobación de albaranes y facturas; conciliación de cuentas bancarias; archivo de documentación; realización de arques de caja; tareas de taquimecanografía; funciones de Secretaria y cualesquiera otros trabajos análogos.

Además de las funciones propias de su categoría, colaborará con su jefe inmediato y con los oficiales administrativos de 1.º en tareas típicas de estos, tales como: realización de estadísticas e inventarios; cálculos necesarios para el establecimiento de costes de personal o material; confección y revisión de nóminas de personal; liquidación de impuestos en general y de la Seguridad Social; realización de asientos contables; elaboración de balances y cuentas de resultados; realización de presupuestos, etc. ...

**AUXILIAR DE SECCIÓN O ALMACÉN**

Es la persona cuya misión consiste en limpiar los diferentes elementos: materiales, coches, instalaciones y cualquier otro que se utiliza para el servicio.

Podrán realizar tareas de carga y descarga de toda clase de mercancías y elementos del tren, y vehículos de servicio, acondicionamiento, carga y descarga en los almacenes, vigilancia de inventarios en coches, custodia de correspondencia y paquetes de servicio, etc. ...

Su ámbito de actuación incluirá las operaciones a bordo de los vehículos y los propios trenes.

Incluye la conducción de vehículos auxiliares de carga, descarga y transporte que no requieran carnet de conducir, cuando sea designado para ello por la empresa sin perjuicio de las responsabilidades de ambos sobre materias de seguridad.

**RECEPCIONISTA / TELEFONISTA**

Es la persona que recibe a las visitas canalizándolas hacia el Departamento o persona adecuada de la Empresa.

Atiende al teléfono y los mensajes que sean precisos a través de este medio de comunicación, ya sean interiores o exteriores.

Sin perjuicio de las obligaciones señaladas, podrá ser requerida para realizar trabajos sencillos de mecanografía y archivo.

**AUXILIAR ADMINISTRATIVO**

Son los trabajadores que se dedican a operaciones administrativas elementales. Poseerán conocimientos de mecanografía.

Colaborarán en el control de cantidad y precios en las recepciones de mercancías, así como en la realización de inventarios y su valoración.

Relacionarán los impresos que la empresa tenga establecidos para el control de la gestión, siguiendo las instrucciones de sus superiores, quienes serán realmente los responsables de este tipo de trabajos.

Colaborarán, a nivel elemental, en las siguientes tareas: realización de asientos contables; conciliación de cuentas bancarias; archivo de documentación; comprobación de albaranes y facturas; etc ...

**CONDUCTOR**

Es la persona que poseyendo el oportuno permiso, según la categoría del vehículo, está encargado de la realización de transportes con los vehículos de servicios que la compañía designa.

Será responsable, así mismo, del cuidado del vehículo que no requiera especial cualificación, comunicando a su superior cualquier anomalía que encuentre en el uso del mismo, o cualquier reparación que sea preciso efectuar.

Su labor no se limitará a la mera conducción sino que incluirá las de carga y descarga del vehículo cuando éstas sean precisas.

Las labores de carga y descarga se efectuarán con arreglo a lo que prescribe la legislación vigente.

**ORDENANZA**

Es la persona cuya misión consiste en hacer recados, recoger y entregar correspondencia y paquetes de servicio, vigilar puertas y accesos.

Orientará así mismo en caso de no existir recepcionista a las visitas en las dependencias de la empresa.

Se ocupará cuando sea requerido de tareas complementarias como ordenar albaranes, archivos, sacar fotocopias, etc .. que no requieran cualificación administrativa.

**AUXILIAR DE SECCIÓN O ALMACÉN DE NUEVO INGRESO**

Es el trabajador que realizando funciones de auxiliar de sección o almacén lleva a cabo las de menor complejidad de las comprendidas en esa categoría profesional. Por el simple transcurso de cuatro años de permanencia en esta categoría profesional accederá automáticamente a la de Auxiliar de Sección o Almacén.

**ANEXO II**

**TABLAS SALARIALES POR CATEGORÍAS Y COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS**

**1 - ASIGNACIÓN DE NIVEL DE RETRIBUCIÓN POR CATEGORÍAS PROFESIONALES**

NIVEL RETRIBUCIÓN	CATEGORÍA PROFESIONAL
<b>A) PERSONAL DE RUTA</b>	
I	Jefe de Choferor
II	Camarero
III	Cocinero
IV	Ayudante de Cocina
V	Pinche de Cocina
VI	Ayudante de cocina nuevo ingreso
VI	Minibarista
VI	Pinche de cocina nuevo ingreso
<b>B) PERSONAL NO DE RUTA</b>	
I	Jefe de Sección
I	Jefe de Departamento
I	Inspector
II	Subjefe de Departamento
II	Interventor principal
III	Secretaria
III	Interventor
III	Oficial Administrativo 1º
III	Jefe Auxiliares Sección
IV	Oficial Administrativo 2º
IV	Aux. sección/almacén
V	Recepcionista/telefonista
V	Aux. administrativo
V	Conductor
VI	Limpador
VI	Ordenanza
VI	Aux. sección/almacén nuevo ingreso

**2 - TABLAS SALARIALES POR NIVELES DE RETRIBUCIÓN**

NIVEL RET.	SALARIO BASE	PLUS ASIST.	PLUS CULT.	MANUT. GRUPO	PLUS TIT.	TOTAL ANO
------------	--------------	-------------	------------	--------------	-----------	-----------

**A) PERSONAL DE RUTA**

I	93.100	11.250	2.000	4.000	1.800	1.708.600
II	80.000	12.125	2.000	4.000	1.800	1.487.175
III	70.000	9.400	2.000	4.000	1.800	1.319.200
IV	60.000	9.400	2.000	4.000	1.800	1.159.200
V	50.400	9.400	2.000	4.000	1.800	1.005.600

**B) PERSONAL NO DE RUTA**

I	94.175	5.590	2.000	0	1.800	1.620.090
II	91.100	5.300	2.000	0	1.800	1.598.600
III	80.000	4.125	2.000	0	1.800	1.377.175
IV	62.375	3.400	2.000	0	1.800	1.082.400
V	54.800	3.000	2.000	0	1.800	961.600
VI	50.000	6.800	2.000	0	1.800	926.600

**Nº VECES ANUALES A PERCEBIR CADA CONCEPTO**

16	11	16	11	11
----	----	----	----	----

**3 - TABLA COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD**

NIVEL	POS. BIEN./MES	VECES ANUALES	IMPORTE ANUAL
-------	----------------	---------------	---------------

**A) PERSONAL DE RUTA**

Jefe Choferor	I	1.300	16	20.800
Camarero	II	1.150	16	18.400
Cocinero	III	1.150	16	18.400
Ayta. Cocina	III	850	16	13.600
Pinche Cocina	IV	800	16	12.800
Ayta. soc.n. Ingres.	IV	800	16	12.800
Minibarista	V	800	16	12.800
Pinche soc.n. Ingres.	V	800	16	12.800

		PTAS.	VECES	IMPTE.
	NIVEL	BIENALES	ANUALES	ANUAL
<b>B) PERSONAL NO DE SUITA</b>				
Jefe Sección	I	1.350	16	21.600
Jefe Departamento	I	1.350	16	21.600
Inspector	I	1.330	16	21.300
Subjefe Opto.	II	1.300	16	20.800
Interventor Prpal.	II	1.300	16	20.800
Secretaría	III	1.150	16	18.400
Interventor	III	1.150	16	18.400
Of. Admto. 1ª	III	1.150	16	18.400
Jefe Aux. secc.	III	1.150	16	18.400
Of. Admto. 2ª	IV	850	16	13.600
Aux. Secc./almacen	IV	850	16	13.600
Recep./Teléf.	V	800	16	12.800
Aux. Admto.	V	800	16	12.800
Conductor	V	800	16	12.800
Limpador	VI	750	16	12.000
Ordenanza	VI	750	16	12.000
Aux. Secc./Alm. n. ing.	VI	750	16	12.000

**4 - TABLAS HORAS PRESENCIA, EXTRAS E INCREMENTO TODAS PÉRSOAS**

		HORAS	HORAS	INCREMENTO
	NIVEL	PRESE.	EXTRAS	PÉRSOAS
<b>A) PERSONAL DE SUITA</b>				
Jefe Comedor	I	322	1.439	257
Camarero	II	740	1.295	231
Cocinero	II	740	1.295	231
Ayt. Cocina	III	583	1.020	182
Piñche Cocina	IV	553	968	173
Ayt. coc. n. ingreso	IV	553	968	173
Minibarista	V	523	915	163
Piñche cocina n. ingre.	V	523	915	163
<b>B) PERSONAL NO DE SUITA</b>				
Jefe Sección	I	1.460	0	0
Jefe Opto.	I	1.460	0	0
Inspector	I	1.460	0	0
Subjefe Opto.	II	1.439	0	0
Interventor Prpal.	II	1.439	0	0
Secretaría	III	1.232	0	0
Interventor	III	1.232	0	0
Of. Admto. 1ª	III	1.232	0	0
Jefe Aux. Sección	III	1.232	0	0
Of. Admto. 2ª	IV	959	0	0
Aux. Secc./Almacen	IV	959	0	0
Recep./Teléf.	V	887	0	0
Aux. Admto.	V	887	0	0
Conductor	V	887	0	0
Limpador	VI	854	0	0
Ordenanza	VI	854	0	0
Aux. Secc./Alm. n. ingreso	VI	854	0	0

**ANEXO III**

**RELACION DE TRABAJADORES CON ASIGNACION DE COMPLEMENTO PERSONAL Y CUANTIA DEL MISMO**

APellidos y Nombre	CANTIA COMPLEMENTO "AD PERSONAM"	Nº VECES ANUAL
ABAD FERNANDEZ, Andrés	18428	12
ABENZA MORENO, Jesús	18150	12
ACEBA HERRAZ, Alberto Ignacio	24357	16
AGRA AGRA, José	1845	12
AGUADO SANTIAGO, Fernando	26125	12
AGUILERA APARICIO, Enrique	18150	12
AGUILLO ALBERTOS, Joaquín	19860	12
ALBA ALVAREZ, Benarrio	18150	12
ALCANT GOMEZ, Antonio	1845	12
ALISES LOPEZ DE PABLO, Pedro	18150	12
ALONSO BLANCO, Manuel	31475	12
ALONSO DEL CARPIO, Eloy	18150	12
ALONSO DIAZ, Julian	31475	12
ALONSO RODRIGUEZ, Julio	31475	12
ALOS MERCY, Antonio	1845	12
ALVAREZ HUENDES, Antonio	12	12
ALVAREZ LOPEZ, Manuel	20167	12
ALVAREZ MARTINEZ, Horacio	25900	12
ALVAREZ MUÑOZ, Angel	36201	12
ALVAREZ PENA, N. Pilar	18150	12
ALVAREZ RODRIGUEZ, J. Ramon	28291	16
ALVAREZ TRONCO, Soledad	18150	12
ALONSO RODRIGUEZ, Luis	18291	12
AMENAPAIN GARCIA, José L.	18150	12
ANGULO PLAZA, Eloy	21475	12
ANDREU MARTINEZ, Julian	26125	12
ANTEQUERA MEDRANT, Miguel	1845	12
AQUILLES MARTINEZ José Antonio	19892	12

APellidos y Nombre	CANTIA COMPLEMENTO "AD PERSONAM"	Nº VECES ANUAL
ARALITO BOHOYO, Serrace	31475	12
ARCINES BARROSO, Raimundo	35500	12
ARELLANO AGRA Fco. Fernando	18150	12
AREVALO MARTINEZ, Manuel	18150	12
ARGENTE OCELLARON, Francisco	18150	12
ARGUDO FERNANDEZ, Emilio	17233	12
ARGUDO FERNANDEZ, Maximo	20253	12
ARIAS ALVAREZ, Alfredo	16828	12
ARIZA ALCAIDE, Antonio	31475	12
ARRABE MUÑOZ, Pedro	18150	12
ARREBOLA CANTEJO, Vicente	25201	12
ARRIBAS ALONSO, Constantino	16828	12
ASERIO BRIZUELA, Salvador	19892	12
ASERIO VICH, Lorenzo	19892	12
AYAN FERNANDEZ, Emilio	25203	12
AYUSO TORALTA, Felix	31475	12
BAEZA CHICO, Eleuterio	52364	16
BAEZA SANCHEZ, Mariano	19800	12
BALENDI ARBELAIZ, Antonio	26981	12
BALINA MARTINEZ, Miguel A.	31475	12
BARBERO LOPEZ, Julio	18150	12
BARCERAS DEL CASTILLO, Jose	18150	12
BARROSO CARRICHER, Carlos	31475	12
BARTOLOME DE ANTONIO, Basi	31475	12
BENAYAS LOPEZ, Fco. Javier	18150	12
BENJAMIN AGUILO, Rafael	31475	12
BERRAGUA ALONSO, Irene	12225	16
BETRIU FABRI, Jorge	19892	12
BILBAO LARREA, Victor	14942	12
BLANCO REAL, Ceferino	18150	12
BONILLO RUIZ RAMON	19892	12
BORRAS LOPEZ, Manuel	18150	12
BREITEGA SANCHEZ, Antonio	18150	12
BUEÑO BILANOS, José Luis	69598	16
CABANERO GONZALEZ S. Jose	38767	12
CABRERA CASTILLO, Manuel	1845	12
CADANHA CASTRO, Manuel	21631	12
CALDERON RUIZ, Juan	18150	12
CALERO GAO, José	18150	12
CALLEJA TORRENO, Juan	18150	12
CALLES RIEZ CAMPO, Gregorio	19892	12
CAMARERO GARCIA, José Luis	18150	12
CANGAS FERNANDEZ, Pedro	18150	12
CANUDAS MARTIN, Antonio	18150	12
CANAS NAVALPOTRO, José Antonio	20649	16
CANETE MUÑOZ, Benito	31475	12
CANIZARES BARRIONUEVO, José	18150	12
CANO ARQUE, Antonio	31475	12
CAPO ROIG, Lorenzo	19892	12
CARBAJO FERNANDEZ, Luis	18150	12
CARBAJO URUEÑA, Efran	18150	12
CARRERA REYES, Juan	35203	12
CARRASCO COBADO, Inocencio	18150	12
CARRASCO ORTIZ, Inocencio	18150	12
CARRASCO RIZARDO, Lorenzo	19892	12
CARRERE GOMEZ, Justo	18150	12
CASADO LABIAN, Angel	18150	12
CASDANEIRA CASTRO, Basilio	35203	12
CASTELLANOS LINCES, Antonio	19892	12
CASTRO GONZALEZ, Angel	18150	12
CASTRO PABON, Guillermo	18150	12
CELESTINO GOMEZ, Ometrio	18150	12
CHIMENO GARCIA, Ricardo	18150	12
CHIVA GAYARRA, Juan	18150	12
COLADO ALVAREZ, Jose Antonio	31475	12
COLLADO GARCIA, Antonio	22000	12
COLMENAREJO CHIVATO, Rafael	18150	12
COMO CARRERO, Ramon	19892	12
CORDEJO OCHO, Francisco J.	38767	12
CORDEJO ARALITO, Jose Alb.	31475	12
CORDEJO BARRIOS, Tomas	18150	12
CORDEJO SANCHEZ, Domingo	31475	12
CORDEJO SANCHEZ, Valentin	16828	12
CORRAL CASTELLANOS, Eduardo	16828	12
CUERVO ALONSO, Otilio Maria	18150	12
CUESTA PARADA, Fco. Javier	18150	12
CUESTA RODEZ, BARBERO, Tim.	18150	12
DE CIMA DIEZ, Juan Carlos	16828	12
DE DIEGO MACARRO, J. Antonio	31475	12
DE LA FUENTE MAIZ, Jesús	18150	12
DE LA FUENTE MUÑOZ, Desiderio	16828	12
DE LA TORRE MORENO, Francisco	14942	12
DE LOS RIOS P. Angel	22000	12
DE PABLO ARCINES, Pedro	35500	12
DE RIALP TORREPELOT, Ramon	20167	12
DEL ALAMO DEL ALAMO, Fausto	16828	12
DEL ALAMO DEL ALAMO, Miguel	18150	12
DEL SOL MATED, Francisco	31475	12
DELGADO MARTINEZ, Fernando	18150	12
DELGADO SAIZ, Felix Vicente	12263	12
DIAZ BALLESTEROS, Regino	18150	12
DIAZ CWALETO, Julian	18150	12
DIAZ CERRILLO, Escelástico	18150	12
DIAZ GOMEZ, Felipe	16828	12
DIAZ PEREZ, Ana Maria	9542	16
DIAZ PEREZ, Jesús	18150	12
DIAZ REDONDO, Manuel	25125	12
DIEZ CALDERON, Constantino	18150	12
DIEZ DIAZ, Fernando	18150	12
DIEZ LOPEZ, Tomas	38981	12
DIEZ URCIALES, Angel Pedro	14942	12
DIEZ URCIALES, Graciliano	14942	12

APellidos y Nombre	CANTIDA COMPLEMENTO "10 PERSONAS"	Nº VECES ANUAL
DOLZ ARRAU, José	30253	12
DONAGUEZ JIMENEZ, José	18150	12
DONAGUEZ SÁENZ, Luis Miguel	14942	12
DONIGA DE CASTRO, Manuel	18150	12
DONIGAS FERNÁNDEZ, Julián	18150	12
ENGUITA TURRÍA, Alberto	16828	12
ERRAZQUÍN ECHALDE, José Fc.	16981	12
ESCARBAR HERRANDEZ, Bernardo	18150	12
ESCRIBANO SERRANO, Antonio	18150	12
ESCUERO VICARIO, Francisco	28125	12
ESTEBAN BLAZQUEZ, José Luis	31475	12
ESTEBAN GARCÍA, Andrés	49025	12
ESTEBAN MARTÍNEZ, Antonio	17233	12
ESTEVES MUÑOZ, Antonio	17233	12
FABON GALE, José Ignacio	14942	12
Fdez. GARCÍA CARPINTERO, J.	16828	12
FELTO GONZÁLEZ, José	19892	12
FERRADAS BUSTOS, Valentín	21633	12
FERNÁNDEZ AGUIADO, Teodoro	20167	12
FERNÁNDEZ ALBENDEA, Balbino	18150	12
FERNÁNDEZ ALVAREZ, Adolfo	31475	12
FERNÁNDEZ ALVAREZ, José	12263	12
FERNÁNDEZ ALVAREZ, Salvador	31475	12
FERNÁNDEZ CARAVACA, Juan	20167	12
FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, D. Leo	20167	12
FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, José	1845	12
FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, Juan	35500	12
FERNÁNDEZ GARCÍA, Antonio	33253	12
FERNÁNDEZ GÓMEZ, Agustín	21633	12
FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, Guillermo	18150	12
FERNÁNDEZ HERRERO, José Ant.	18150	12
FERNÁNDEZ LARA, Gregorio	35500	12
FERNÁNDEZ LOPEZ, Higinio	19892	12
FERNÁNDEZ LOPEZ, José	18150	12
FERNÁNDEZ LOPEZ, Vicente	26125	12
FERNÁNDEZ LUIS, Pedro	16828	12
FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, Juan J.	19892	12
FERNÁNDEZ MENENDEZ, Jesús	18150	12
FERNÁNDEZ MORENO, Rubén	22000	12
FERNÁNDEZ RISCO, José Luis	31475	12
FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, Eduardo	19800	12
FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, José	35500	12
FERNÁNDEZ SAIZ, Julián	31475	12
FERNÁNDEZ TORRES, Francisco	18150	12
FERNÁNDEZ ZARCA, Salvador	16828	12
FERRERAS MARAÑAS, Raúl	14942	12
FREIRE RAMAÑO, José	18150	12
FUENTES FUENTES, Santiago	16828	12
GAITAN GAVILAN, Alfonso	33253	12
GALLEGO CLARADO, Genaro	19892	12
GALLO PERÓN, M. Carmen	9542	16
GÁLVEZ OLIVARES, Pedro	35203	12
GARCÍA ALBA, José	18150	12
GARCÍA ARCAS, Juan	19892	12
GARCÍA BARCELA, Avelino	20167	12
GARCÍA BERNIA, Horacio	18150	12
GARCÍA CARRERA, José Manuel	19892	12
GARCÍA CEJUELA, Antonio	9328	16
GARCÍA FERNÁNDEZ, Jesús	18150	12
GARCÍA GÓMEZ, Juan Antonio	16828	12
GARCÍA GÓMEZ, Luis	18150	12
GARCÍA GÓMEZ, Matías	19800	12
GARCÍA GONZÁLEZ, Angel	18150	12
GARCÍA GONZÁLEZ, Simón	18150	12
GARCÍA HERNÁNDEZ, Gregorio	31475	12
GARCÍA HERNÁNDEZ, Miguel	18150	12
GARCÍA INIGO HONORATO, Luis	18150	12
GARCÍA LOPEZ, Manuel	35203	12
GARCÍA MARTÍNEZ, Isolino	12263	12
GARCÍA PIDO, José Antonio	31475	12
GARCÍA REY, Mariano	31475	12
GARCÍA RODRÍGUEZ, Antonio	16828	12
GARCÍA RODRÍGUEZ, Miguel	18150	12
GARCÍA SÁNCHEZ, Luis	19892	12
GARRIDO ROMERO, José	31475	12
GIL GIMÉNEZ, Adolfo	19892	12
GÓMEZ DE MINO, Julián	31475	12
GÓMEZ DOMÍNGUEZ, Jesús	36481	12
GÓMEZ HERRÍN, José Luis	18150	12
GÓMEZ ROLEÁN, Eusebio	18150	12
GONZÁLEZ ALVAREZ, Alfonso	31475	12
GONZÁLEZ BECERRA, Juan Antonio	16828	12
GONZÁLEZ BENITO, Pedro	16828	12
GONZÁLEZ CASANOVA, José	18150	12
GONZÁLEZ DE CASTRO, Susana	18291	16
GONZÁLEZ ESCALONA, Eduardo	18150	12
GONZÁLEZ GIL, Juan Antonio	18150	12
GONZÁLEZ GONZÁLEZ, J. Antonio	12263	12
GONZÁLEZ LUCENA, Pascual	31475	12
GONZÁLEZ MAYÓN, José Luis	35203	12
GONZÁLEZ MAYO, Conrado	31475	12
GONZÁLEZ MENENDEZ, Eduardo	19892	12
GONZÁLEZ MENENDEZ, Pacarío	12263	12
GONZÁLEZ ROMERO, Arturo	35662	16
GONZÁLEZ SANCHEZ, Domingo	16828	12
GONZÁLEZ VERUGO, V. Manuel	21284	16
GUTIÉRREZ BARRERO, Felicitas	16828	12
GUTIÉRREZ GONZÁLEZ, Manuel	31475	12
GUTIÉRREZ LOBATO, Jesús	18150	12
GUTIÉRREZ LIQUE, José	18150	12
Hdez. GARCÍA DEL PEEL, Carlos	16828	12
HERRÁNDEZ ANTARRIO, Teodoro	18150	12

APellidos y Nombre	CANTIDA COMPLEMENTO "10 PERSONAS"	Nº VECES ANUAL
HERRÁNDEZ BOLAJO, Angel	19892	12
HERRÁNDEZ FORONCA, José	31475	12
HERRÁNDEZ REVUELA, José M.	35500	12
HERRÁNDEZ SÁNCHEZ, Eladio	18150	12
HERRÁNDEZ CRISTOBAL, José	18150	12
HERRANZ GUERRA, Vicente	18150	12
HERRERA REVILLO, Félix	26125	12
HERRERO DELGADO, Fernando	31475	12
HIDALGO SANCHEZ, Antonio	21633	12
HIDALGO SANCHEZ, Julio	21633	12
IBÁÑEZ AYLLÓN, Angel	18425	12
IBÁÑEZ MOCUENDES, Manuel	31475	12
IBARRUREN UGUEDAN, J. Luis	18425	12
IGLESIAS SANTIAGO, Berna.	35500	12
IGUALADOR IGUALADOR, Alberto	16828	12
IVORRA BILDO, Ramon	19800	12
JABEN CASTILLO, José Antonio	31475	12
JAINORENA LAURINGARAY, Fer.	12263	12
JARA PEREZ, Juan	14204	16
JIMENEZ CASADO, Celedonio	18150	12
JIMENEZ LOPEZ, Ramon	16828	12
JIMENEZ MANZANQUE, Luis	18150	12
JIMENEZ MUÑOZ, Rafael	18150	12
JIMENEZ PEREZ, Jacinto	31475	12
JIMENEZ RAMON, Felipe	31475	12
JIMENEZ RODRÍGUEZ, Manuel	20167	12
JORGE PEREZ, Félix	31475	12
LADO LESTON, Manuel Felipe	14942	12
LÁÑEZ PINA, Jacinto	19892	12
LARA ALMODOVAR, Trinidad	16828	12
LATORRE GALLISTO, Antonio	16828	12
LATORRE GALLISTO, José M.	83977	16
LEARY PASTER, Julián	26125	12
LEON MARINOS MARTIN, Genaro	45018	16
LIZARRAGA TABERNA, Carmelo	26125	12
LLOPIS ARZO, Joaquín	19892	12
LOPEZ DE LA TORRE, Vicente	17233	12
LOPEZ FERNÁNDEZ, José Ant.	20167	12
LOPEZ FERNÁNDEZ, José M.	18150	12
LOPEZ LOPEZ, José Luis	12263	12
LOPEZ LOPEZ, Manuel	19892	12
LOPEZ MARTÍN, Juan María	16828	12
LOPEZ MARTÍNEZ, Antonio	16828	12
LOPEZ MARTÍNEZ, Guillermo	31475	12
LOPEZ MARTÍNEZ, José	17233	12
LOPEZ MARTÍNEZ, Perfecto	19892	12
LOPEZ MORENO, Angel	16828	12
LOPEZ NAVARRO, Victoriano	18150	12
LOPEZ SANTOS, Miguel Angel	1845	12
LOPEZ SERRANO, Ramiro	29800	12
LOPEZ SIERRA, Benjamin	18150	12
LOPEZ TRIGO, Félix	31475	12
LOPEZ VAZQUEZ, Ramiro	35203	12
LOPEZ VICENTE, Francisco	19892	12
LOZANO MUÑOZ, Manuel	18150	12
LUIS LUIS, José	18150	12
LUIS VAZQUEZ, Dionisio	16828	12
LUNA CANO, Luis	58580	16
MACEDA MARTÍNEZ, Servando	18150	12
MACHO OCHOA, Antonio	47235	16
MACHAS DEVALDES, Federico	18150	12
MANCEBO PEREZ, Angel	18150	12
MANZANO MANZANO, Gabriel	18150	12
MARIN NAVARRO, Francisco	16828	12
MARITO CAMPOS, Juan Antonio	37554	16
MARQUET GONSTA, José	27580	16
MARZI ANDREA, Vicente	17233	12
MARTÍN ABAD, Gerardo	35203	12
MARTÍN FERNÁNDEZ, José M.	31475	12
MARTÍN GÓMEZ, Luis	16828	12
MARTÍN GONZÁLEZ, Luis	18150	12
MARTÍN LOPEZ, Cirilo	18150	12
MARTÍN MANZANO, Luis Gabriel	18150	12
MARTÍN MARTÍN, Agustín	35500	12
MARTÍN MEDIERO, Juan José	80438	16
MARTÍN OLLERO, Jesús	31475	12
MARTÍN PÉZ, José Manuel	31475	12
MARTÍN PEREZ, Eusebio	18150	12
MARTÍN RAMÍREZ, Manuel	1845	12
MARTÍN SERRANO, Luis	18150	12
MARTÍN VIGALES, Gonzalo	96253	16
MARTÍNEZ DEL ALJAMO, Jesús	18150	12
MARTÍNEZ LOPEZ, Ernesto	9542	16
MARTÍNEZ PEREZ, Jaime	44434	16
MARTÍNEZ RICO, José Luis	31475	12
MARTÍNEZ SANTOS, Lorenzo	36981	12
MARTOS ARELLANO, Emilio	18150	12
MAS PEREZ, José Luis	18150	12
MATEOS GARCÍA, Blas	18425	12
MATEOS MONTERO, Pedro José	38767	12
MATEAS DELGADO, Juan Manuel	22000	12
MATELLA GARCÓN, Manuel	14942	12
METTA ALONSO, José	19892	12
MELGAR DE LARA, M. Rosario	18150	12
MENDEZ DEL VALLE, Jesús	31475	12
MENDEZ Pardo, Leopoldo	19892	12
MENENDEZ ALBA, J. Ramon	18150	12
MENENDEZ ALVAREZ, Julio	18425	12
MENENDEZ ALVAREZ, Paul	61935	16
MENENDEZ FERNÁNDEZ, Félix	18150	12
MENENDEZ FERNÁNDEZ, Miguel	18150	12
MENENDEZ GONZÁLEZ, Angel	31475	12

APellidos y Nombre	CANTIDAD COMPLEMENTARIO "POR PERSONA"	Nº VECES ANUAL
MENENDEZ GONZALEZ, Angel	31475	12
MENENDEZ GONZALEZ, Anilario	31475	12
MENENDEZ RIVERA, Fructuoso	18150	12
MENENDEZ VILLAR, Jose Manuel	18150	12
MERINO JUEZ, Luis	21633	12
MESA MAGDAN, Manuel	31475	12
MIGUEL GALLARDO, J. Antonio	14523	16
MINDIG CASAS, Manuel	12263	12
MOOREDO ZAFRA, Juan	31475	12
MONTERO CASTRILLO, Tomas	18150	12
MONTERO NUEVO, Rufino	1845	12
MORAN MEDDA, Balbino	18150	12
MORCUENDE SALIBERO, Santiago	18150	12
MORINO LOPEZ, Francisco	22000	12
MORINO LOPEZ, Francisco	18150	12
MORINO MARTINEZ, Miguel	18150	12
MORINO MORENO, Eduardo	31475	12
MORINO GRANERO, J. Antonio	20167	12
MORINO GUERRERO, Faustino	22000	12
MORINO LOPEZ, Manuel	17233	12
MOYA CASADO, Pedro	18150	12
MUDARRA NIETO, Agustin	18150	12
MUNOZ BASTANTE, Angel	18150	12
MUNOZ GONZALEZ, Manuel	18150	12
MUNOZ MARTINEZ, Gregorio	1845	12
MUNOZ RIVERA, Santiago	18150	12
MUNTSANT BEZIRAN, Salvador	12263	12
NAVARRO MANZANERO, Angeles	14757	16
NAVARRO MARTINEZ, Francisco	17233	12
NIETO CAMPOS, Jose Luis	26125	12
NIETO HERNANDEZ, Aurelio	18150	12
NIETO RIVERA, Cliverio	18150	12
NIETO RODRIGUEZ, Jose	35203	12
NOVA GUILLEN, Jose Ramon	18150	12
NOVO NOVO, Jose Maria	12263	12
NUÑEZ CANO, Tomas	18150	12
NUÑEZ CENCERAUD, Julian	18150	12
OLIVER GARCIA, Alfonso	31475	12
OLMEDILLAS PEREZ, Miguel	18150	12
OLIVERA BELLIDO, Francisco	18425	12
OLIVERA GARCIA, Alfonso	18425	12
ORTIZ MONTILLA, Juan Paz.	12263	12
ORTIZ PALMA, Manuel	35203	12
OSMA GONZALEZ, Mariano	18150	12
OTERO BALZAN, Alfonso	22000	12
OTERO RIGUA, Jose Ramon	31475	12
PACHECO LOPEZ, Fernando	21633	12
PARRONDO ACERO, Tomas	31475	12
PEREIRA PEREIRA, Antonio	19892	12
PENA SEVILLA, Francisco	18150	12
PENA DELGADO, Manuel	12263	12
PEREDA RODRIGUEZ, Santiago	18150	12
PEREIRA PLAZERO, Miguel	18150	12
PEREZ CARRERA, Julian	18150	12
PEREZ DEL CAMPO, Francisco	12263	12
PEREZ PERRERAS, Eusebio	1845	12
PEREZ LUIS, Ulpiano	16828	12
PEREZ MACHO, Santos	19892	12
PEREZ PUGA, Manuel	36981	12
PEREZ ROMERO, Jesus	18150	12
PEREZ VILLADO, Pilar	7839	12
PEREZ VILLA, Aniceto	18150	12
PERNAJO MORENO, Jose	18150	12
PERO GRAU, Celestino	17233	12
PONERO CORRELLAN, Benito	15754	16
PINELL MATEO, Jose Miguel	22000	12
PLASENCIA MANZANERO, Antonio	18150	12
POVEDANO HERRERA, Manuel	18150	12
POVEDANO NIETO, Bernardo	18150	12
POVEDANO NIETO, Francisco	18150	12
POZO PASTOR, Manuel	18150	12
PUEITE TOYOS, Manuel	18150	12
PURDAS VALLS, Rafael	47228	16
PULIDO RUBIO, Constantino	18150	12
RAGON RUIZ, Luis Mariano	12263	12
RAMIREZ ACOSTA, Jesus	18150	12
RAMIREZ MARTIN DE LAS MIL.	14030	16
RAMIREZ RODRIGUEZ, Juan H.	18150	12
RAMOS ISASI, Juan Rafael	32625	16
RAMOS MANGAS, Juan Manuel	47235	16
RAMOS MINOZ, Daniel	18150	12
RAMOS PENA, Arturo	31475	12
RAMOS PEREZ, Juan Antonio	36981	12
RECIO VARAS, Alejandro	18150	12
REQUES RUIZ, Ignacio	24719	16
REY GONZALEZ, Jose	18150	12
RICA PASCUAL, Inocencio	15828	12
RINCON HERRERA, Honorio	16828	12
RISQUEZ PARETA, Ricardo	18150	12
RIVERA ALVAREZ, Tomas	12263	12
RODRIGO PREITO, Jose Luis	18150	12
RODRIGUEZ BARRERO, Antonio	46153	16
RODRIGUEZ BARRIOS, Ramon	31475	12
RODRIGUEZ CHAVEZ, Jose	18150	12
RODRIGUEZ FERNANDEZ, Jose	18150	12
RODRIGUEZ GARCIA, Manuel	18150	12
RODRIGUEZ GOMEZ, Fernando	18150	12
RODRIGUEZ GOMEZ MAGIN, J.	16828	12
RODRIGUEZ GRANERO, Joaquin	31475	12
RODRIGUEZ HERRERA, Manuel	18150	12
RODRIGUEZ LUCAS, Luciano	18150	12
RODRIGUEZ MONCADA, Leopoldo	12263	12
RODRIGUEZ NAVARRO, Manuel	7921	16

APellidos y Nombre	CANTIDAD COMPLEMENTARIO "POR PERSONA"	Nº VECES ANUAL
RODRIGUEZ PRADA, Manuel	18150	12
RODRIGUEZ RAMOS, Jose	22816	16
RODRIGUEZ RECENA, Pedro	40806	16
RODRIGUEZ VARGAS, Juan J.	12312	16
ROJANO COBO, Eduardo	16828	12
ROJANO COBO, Eduardo	16828	12
ROMERO GABANILLA, Ferrn	16828	12
ROMERO EXPOSITO, M. Teresa	14807	16
ROMERO GILBERT, Enrique	17233	12
ROMERO RODRIGUEZ, Jose	35203	12
ROMERO ZANORA, Estaban	18150	12
ROSA JIMENEZ, J. Luis	20167	12
RUBIO MUNOZ, Manuel	18150	12
RUIZ ESTELIA, Vicente	19892	12
RUIZ HERRERA, Antonio	16828	12
RUIZ HERRERA, Demetrio And.	21633	12
RUIZ HERRERA, Victor	16828	12
RUIZ JIMENEZ, Raul	18150	12
RUIZ LIARTE, Francisco Javier	45078	16
RUIZ MARTIN, Vicente	19892	12
RUIZ MARTIN, Vicente	20167	12
RUIZ MADIAS, Antonio	18150	12
RUIZ MONTANA, Pedro	18150	12
RUIZ MORENO, Pco. Angel	38767	12
RUIZ RUIZ, Jose	18150	12
SAA LOPEZ, Eloy	12263	12
SAEZ SAEZ, Constantino	31475	12
SAIZ RUBIO, Jose Maria	18150	12
SALGADO ALVAREZ, Antonio	18150	12
SAMPEDRO JIMENEZ, Miguel	18150	12
SAN ROMAN RAMOS, Isabel	22485	16
SAN ROMAN TABOAS, Jose	35203	12
SANCHEZ CARO, Miguel	12263	12
SANCHEZ GARCIA, Ignacio	40627	16
SANCHEZ HERRERO, Manuel	18150	12
SANCHEZ LOPEZ, Evaristo	26125	12
SANCHEZ LOPEZ, Joaquin	30150	12
SANCHEZ ORTEGA, F. Javier	22000	12
SANCHEZ TORRES, Federico	18150	12
SANCHEZ ZURDO, Javier	31475	12
SANTIAGO SANTAMARIA, Angel	18150	12
SANTOS CAMPOS, Onial	35203	12
SANTOS RIESGO, Onesimo	18150	12
SANZ GARCIA, Augusto	18150	12
SANZ MATEAS, Lorenzo	38767	12
SANZ SANZ, Cliraco	31475	12
SARDIN CASCIAR, Jose Ramon	18425	12
SEGUERA MARTINEZ, Manuel	1845	12
SERRANO GUTIERREZ, Angel	18150	12
SERRANO HERRANDEZ, Valeria	18425	12
SIERRA ARGUELLES, Antonio	16828	12
SANZ MONTERO, Gregorio	31475	12
SUAREZ ALBA, Teodoro	16828	12
SUSIRA MIR, Antonio	20167	12
TELLEZ CIRUJANO, Luis	31475	12
TELLEZ CIRUJANO, Manuel	31475	12
TENDERO AGUDO, Carlos	18150	12
TIMON MERCENDE, Felipe	31475	12
TIMON RUBIO, Adolfo	31475	12
TIRADO TIRADO, J. Maria	18150	12
TORRES ESCOBAR, Francisco	31475	12
TORRES PEREZ, Luis Manuel	18150	12
TORTOLA SEGURA, Santiago	17233	12
TRIGO CARREIRAS, Eladio	18150	12
TRILLO BERZOSA, Saturnino	14204	16
UGARTE TOLEDO, Felix	16981	12
URESTONDO HERRANZ, Jesus	19800	12
VALDEARRAMA DIEZ, Antonio	1845	12
VALLE YAGUE, Ciriano	26981	12
VALVERDE CONDE, Andres	16628	12
VALVERDE LANZAS, Emilio	33253	12
URESTONDO HERRANZ, Jesus	19800	12
VALDEARRAMA GUES, Antonio	1845	12
VALLE YAGUE, Ciriano	26981	12
VALVERDE CONDE, Andres	16628	12
VALVERDE LANZAS, Emilio	33253	12
VALVERDE DESTILLAN, Desebio	18150	12
VELAZQUEZ BERTHERRA, Alfredo	18150	12
VELEZ NAVORRINO, Victoriano	18150	12
VICENTE BLAVI, Jorge	35203	12
VICENTE BRAVO, Constantino	18150	12
VICENTE VICENTE, Francisco	1845	12
VILA CASAR, Ramon	36981	12
VILAVERDE RODRIGUEZ, Camilo	9000	12
VILAVERDE RODRIGUEZ, Jose Antonio	9000	12
VILLALBA GARCIA, Jose	1845	12
VILLAREAL FELJO, Salvador	18150	12
VILLASANTE CLAUDIOS, M. Angeles	14336	16
VILAVERDE MORENO, Manuel	18150	12
VINDALES ORTIZ, Jose Antonio	35500	12
VIQUE SANCHEZ, Francisco	35500	12
YUNTA JIMENEZ, Joaquin	18150	12
ZAFRA CENCA, Segundo	18150	12

En el supuesto de que algun trabajador pueda evidenciar que al confeccionarse la anterior relacion ha existido error en la misma en lo que a dicho trabajador se refiere, debara ponerlo de manifiesto a la empresa, para que una vez acreditado el error sea subsanado.