



# PLATAFORMA I CONVENIO SERVEO

SERVICIOS A BORDO Y LOGISTICA  
DE LOS TRENES



serveo



El presente documento constituye un borrador de la plataforma reivindicativa para la negociación del primer convenio de SERVEO SERVICIOS, aquí se detallan por artículos aquellos aspectos que sobre el actual se quiere modificar, añadir, eliminar o sustituir siendo la base el I convenio ferroviario SAB.

Aplicación al personal de restauración y servicios a bordo de los trenes, así como al personal de Logística para la carga y reaprovisionamiento de los trenes.

Se han de actualizar todos aquellos aspectos de nueva normativa laboral y adaptación tras las resoluciones de la inspección de trabajo en muchas materias respecto de artículos aquí recogidos.

### AMBITO PERSONAL (ART.2/3)

Funcionalmente, las normas del mismo serán de aplicación en todos los Centros de trabajo que la Empresa tenga establecidos o establezca en el futuro.

Quedan excluidas del ámbito personal del presente convenio, las personas que desempeñen puestos de Alta Dirección o cargos Directivos, entendiéndose por tales y a los solos efectos de este convenio ....

### AMBITO TEMPORAL (ART.4)

- El presente convenio entrará en vigor al momento de la firma del mismo.
- Su vigencia se extenderá desde la firma hasta el 31 de diciembre de 2026.
- La denuncia del presente Convenio será automática el 31 de diciembre de 2026; a partir de dicha fecha, la parte Social presentará la plataforma reivindicativa para las negociaciones del próximo Convenio.
- La Empresa se compromete a iniciar las deliberaciones en un plazo no superior a un mes desde dicha presentación.



- El presente Convenio seguirá vigente en su parte normativa mientras no sea sustituido por un nuevo Convenio. Sin embargo, ambas partes podrán acordar revisiones durante su vigencia en caso de cambios sustanciales en las circunstancias laborales, económicas o legales, mediante negociaciones de buena fe.
- En caso de desacuerdo durante la aplicación del convenio, ambas partes se comprometen a resolver las disputas mediante un proceso de mediación antes de recurrir a otras formas de resolución de conflictos.

### CONDICION MAS FAVORABLE (ART. 6 BIS)

Cuando la interpretación del texto del convenio se prestase a soluciones dudosas, se aplicará en cada caso concreto aquella que sea más favorable al trabajador (in dubio pro operario)

### CONTRATACIÓN (ART 14)

- Regulación de los modelos contrataciones tipos y periodos.
- Fijar plazo de entrega de copia del contrato al trabajador/a.
- *Cursos de Calificación: Especificar con mayor detalle los cursos que califican al personal SET para cubrir necesidades puntuales en SAB.*
- *Criterios Transparentes para exámenes: Asegurar que los exámenes de promoción interna sean claros y justos.*
- *Composición de la Comisión de Seguimiento: Especificar quiénes integran la comisión de seguimiento, asegurando que ambos lados estén representados de manera justa.*
- *Plazos de Publicidad de Puestos: Especificar claramente los plazos para la publicidad de puestos en oficinas y dirección, proporcionando un marco temporal concreto.*



## GRUPOS PROFESIONALES (ART.21)

- Redefinición categorías dentro del área de administración.
- Supresión categoría Tripulante Auxiliar.

## CONTRATACION Y CATEGORIAS (ART.14 Y 21)

- Conversión de indefinidos del 75% de la plantilla por centro de trabajo con criterio de antigüedad.
  - La contratación temporal que pudiera surgir para cubrir bajas, vacaciones, incremento puntual de las cargas de trabajo u otros puestos, se cubrirán con contratos de jornada completa mensual.
  - En caso de necesidades puntuales en SAB se cubran con personal de SET de forma voluntaria que este cualificado con cursos que realice la empresa.
  - Para posibles vacantes de puesto de supervisor u otros puestos de confianza su acceso sea por un examen de promoción interna.
  - Supervisor: Trabajador cuyo puesto se consiga por un examen de promoción interna.
- Todos esos puntos tendrán un seguimiento por una comisión creada para tal efecto.
- Si hay puestos a cubrir en oficinas (Crew dispatch) se publicitaran para ver si hay voluntarios /as y si fuera en dirección igual.
  - Homogeneización de categorías en administración de personal y clarificación de las mismas.

## DERECHO DE INFORMACIÓN (ART. 17)

- Se entregará copia básica de los contratos a todas las secciones sindicales.
- Se entregará trimestralmente la información que recoge el art. 64 punto 2 y 5 del ET.



## CATEGORIAS PROFESIONALES (ART.22)

## COBERTURA DE VACANTES EN PUESTO DE NUEVA CREACION (ART.24)

Cuando la Empresa precise cubrir un puesto de nueva creación, que no sea de libre designación, por tiempo indefinido, la Dirección, antes de proceder a la contratación directa de personas del exterior, pondrá dicha circunstancia en conocimiento de la Comisión Paritaria y del resto del personal a través de la publicación del oportuno escrito de convocatoria en los Tablones de Anuncios de los distintos Centros de Trabajo, al objeto de que los trabajadores interesados puedan optar al mismo, tendrán preferencia aquellos trabajadores que hayan realizado funciones en dicho puesto y que tenga un mínimo de antigüedad de 18 meses en la empresa.

Además, la empresa fomentará la promoción interna de puestos que puedan resultar de interés para el conjunto del personal y beneficiosos para aquellos empleados con problemas de salud. Estos puestos podrían proporcionar soluciones para que continúen su actividad laboral de manera efectiva.

## PLAN DE FORMACION (ART.29)

- Todo el personal de nuevo acceso recibirá una formación adecuada, se comunicará junto a la programación del mes los cursos e impartirlos en horarios de jornada en set.
- Para el personal de a bordo se grafiará en día de trabajo y se pondrán los medios necesarios en caso de que sea de forma telemática para realizarlo en el centro de trabajo (datos, dispositivos, lugar donde realizarlo...); además será fuera de horarios que interrumpan la comida/cena si es previa al servicio a realizar.
- Mejora de la formación continua (reciclajes, ergonomía,) y de prevención de Riesgos Laborales de manera periódica para todo el personal independientemente de la antigüedad que tenga.



## FORMACION COMPLEMENTARIA (ART.31)

• *Se abonará la cantidad de 100€ anuales, reflejados en la nómina de octubre, a los trabajadores que cursen estudios respaldados por el Ministerio de Educación. Dado que las competencias en educación recaen en las Comunidades Autónomas, se considerarán válidos los estudios reconocidos por la autoridad competente de la respectiva comunidad. Además, se les facilitará la asistencia a exámenes y se garantizará el derecho a reducción y concreción de su jornada laboral, ajustándola al horario de asistencia a clases.*

## MOVILIDAD FUNCIONAL (ART.33)

• Daremos preferencia a la promoción interna como primera opción para cubrir puestos, evitando nuevas contrataciones. Los empleados que aspiren a la movilidad funcional podrán presentar solicitudes indicando su interés en cambiar a oficinas, tripulación, viceversa, o entre distintos departamentos, como en el caso de CD pasar a puestos en la dirección. Este proceso permitirá evaluar las habilidades y competencias de los empleados, asegurando que estén alineados con los requisitos del nuevo puesto.

## ESTRUCTURA SALARIAL (ART.39)

- Se establecerá la base diaria (BRD), con pago de nóminas a 30 días (360 días/año) en todos los conceptos.
- El formato de nóminas y liquidaciones/finiquitos serán claros para el trabajador, separando los mismos con la debida claridad e indicando precio y cantidad de cada concepto salarial fijo y variable, así como las deducciones que legalmente procedan.



- Abono de pagas extras en situación de IT: Se aclara que, durante períodos de incapacidad temporal, el abono de las pagas extras seguirá un procedimiento específico que garantice transparencia. Se detallará en documentos adicionales el tratamiento detallado de las pagas extras en estas circunstancias
- Prestaciones a cargo de la Seguridad social:
  - En caso de enfermedad común y accidente no laboral:  
60% de la BRD desde el 4º día de la baja hasta el 20º inclusive.  
75% de la BRD desde el 21 día de la baja en adelante.
  - En caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional:  
75% de la BRD desde el día en que se produzca el nacimiento del derecho a la prestación.
- Complemento IT: Los trabajadores/as en situación de IT de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral percibirán con cargo a la entidad durante los dos primeros procesos del año, siempre que no sea en el mismo mes:
  - 90 % de la BRD durante los 3 primeros días de la baja.
  - 15% de la BRD a partir del 4º día de la baja, hasta el final de la situación.
  - Para los restantes procesos: 60% de la BRD durante los 3 primeros días de la baja laboral.
  - Del día 14 de la baja al 20: se complementará con un 20% de la BRD.
  - Del día 21 día de la baja al 28: se complementará dicha prestación con un 5 % de la BRD.
  - a partir del día 29 el complemento será del 25% de la BRD, cualquiera que sea la duración de la incapacidad temporal.



A los trabajadores /as que sufran incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la entidad complementará la prestación económica de la Seguridad Social con un 20% de la BRD para accidentes de trabajo y enfermedad profesional a partir del 31 día al 90 en dicha situación; y del día 91 en adelante se abonará con el 25% de dicha BRD.

- Dentro del año natural, los trabajadores/as que no hayan estado de baja por incapacidad temporal, por enfermedad común que no conlleve hospitalización o intervención quirúrgica, percibirán en concepto de gratificación por asistencia, la cantidad bruta de 50 euros por semestre y sufrirá el incremento pactado para cada uno de los años de vigencia.
- Abono del desplazamiento al trabajador/a por citación de la empresa de verificación de bajas (si la hubiese).
- Rescate de complemento de antigüedad. Por cada bienio que el trabajador permanezca al servicio de la empresa, percibirá la cantidad que se abonara anualmente distribuida en 16 pagas. 19€ al bienio y sufrirá el incremento pactado para cada uno de los años de vigencia  
El importe de cada bienio comenzará a abonarse desde el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento.
- Subida de plus de manutención para todos los trabajadores/as teniendo en cuenta las subidas de la hostelería/precios en cada momento (ejemplo precio de un menú diario medio).
- Ticket restaurant de 12€ (en aquellos casos que se prolongue la jornada por razones de productividad, retrasos o incidencias).





## LOGÍSTICA

- Plus climatología de 30€ al mes para los que desarrollen parte de sus actividades con temperaturas altas o bajas teniendo como referencia las temperaturas climatizadas dentro de los trenes, almacenes y oficinas.  
Ejemplo (cámara de frío, andenes, lavavajillas, mantenimiento, etc....)
- Plus de riesgo de 30€ al mes por la conducción de tractores, apiladores, toros u otras maquinarias.
- Complemento por festivo. Los trabajadores que presten servicios en día festivo (excepto domingos) percibirán una cuantía mínima de 2,57 euros adicionales al precio de la hora ordinaria por cada hora efectiva trabajada en festivo, una vez aplicado para el año 2022 el incremento previsto en el artículo 26 del presente convenio.
- Complemento de Domingo. Los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en domingo percibirán una cuantía mínima de 2,52 euros por hora adicional al precio de la hora ordinaria de trabajo efectivo en domingo, una vez aplicado para el año 2022 el incremento previsto en el artículo 26 del presente convenio. El percibo de este complemento no será en ningún caso acumulable con el complemento de festivo.
- Plus de turnicidad Fijo para el personal de es/flexibilidad/disponibilidad. El personal fijo a tiempo completo que realice su prestación en régimen de turnos programados por la empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 34 del presente convenio, percibirá por este concepto, como concepto fijo, las cantidades establecidas a continuación:
- Por dos turnos distintos programados y efectivamente realizados en el mes: 73,92 euros una vez aplicado para el año 2022 el incremento previsto en el artículo XX del presente convenio.
- Por tres turnos distintos programados y efectivamente realizados en el mes: 98,56 euros una vez aplicado para el año 2022 el incremento previsto en el artículo XX del presente convenio.



- Por cuatro turnos distintos programados y efectivamente realizados en el mes: 113,35 euros una vez aplicado para el año 2022 el incremento previsto en el artículo XX del presente convenio.
- Por cinco o más turnos distintos programados y efectivamente realizados en el mes: 128,13 euros una vez aplicado para el año 2022 el incremento previsto en el artículo XX del presente convenio.
- Plus de 30€ al mes por carga y descarga de bandejas de pedidos en solitario chequeadores.
- Plus de limpieza de 30€ al mes para personal que realice estas funciones.
- Complemento AD PERSONAM a todo el personal de logística que carezca de ese complemento o este sea inferior a 100€ mensual.
- Plus de nocturnidad de cuantía fija para el turno de noche, consolidar las horas nocturnas en vacaciones computando la media de los tres últimos meses completos trabajados.
- Diferenciación por almacenes: Si un trabajador presta servicio en el almacén de Atocha, no lo hará en Chamartín ni en ningún otro salvo que el trabajador acepte voluntariamente y siendo compensado por la modificación de su lugar de trabajo.

## FACTURACIÓN /CREW DISPATCH

- Plus MOL: para el personal que está mandando esos datos, que requiere de concentración y responsabilidad y que antes hacia un solo departamento el cual se ha eliminado sobrecargando con ese trabajo al personal de CD.



- PLUS EXCESO POR INCIDENCIA CD: cuando el personal de CD se deba quedar por cuestiones operativas de RETRASO DE TRENES /PROBLEMAS DE FUNCIONAMIENTO MATERIAL U OTRAS CUESTIONES QUE HAGAN INDISPENSABLE SU PROLONGACION DE JORNADA y tengan que permanecer en el centro se le pagara aparte de horas que correspondan, un plus de 30 € (independiente del plus de desplazamiento del convenio para desplazamiento por razones horarias).
- Descanso de 1 fin de semana al mes (sábado y domingo completo).

### MOVILIDAD GEOGRAFICA (ARTÍCULO 36)

*En estricto cumplimiento del Artículo 36, nos comprometemos a respetar las condiciones económicas y de jornada de los trabajadores que busquen cambiar de centro operativo. Esta disposición salvaguarda la flexibilidad laboral, esencial para retener talento y mantener un clima positivo. Al permitir a los empleados ajustar su ubicación sin afectar adversamente sus condiciones económicas o jornada laboral, fomentamos la satisfacción individual y la retención de talento, evitando la pérdida de conocimiento interno.*

### SALARIO BASE (ART.40)

- La nómina deberá ser entregada personalmente a cada trabajador impresa no obstante se dará la posibilidad a quien lo solicite a través de correo electrónico o Portal del empleado, nunca después del día 5 de cada mes.
- Cláusula de garantía sobre haberes que el trabajador genera y no se le abona en la mensualidad correspondiente: La empresa abonara la cantidad correspondiente más el 300% de dicha cantidad.
- Incluir el complemento fijo dentro del CAPH.



- Abono PLUS IDIOMAS  
*Se trataría de un complemento salarial que no retribuye el mero conocimiento de idiomas, sino el uso de idiomas.*

*Propuesta:*

- PLUS DE IDIOMAS.
- En pos de reconocer las habilidades lingüísticas de los empleados, aquellos cuyas responsabilidades demanden idiomas extranjeros recibirán un incentivo equivalente a 15 € por viaje internacional, incluyendo tanto el viaje de ida como el de vuelta. Este incentivo se abonará mensualmente y estará sujeto a la efectiva demostración de conocimientos de idiomas en el desempeño laboral, evaluado objetivamente.
- Para el personal SAB: nomina con conceptos fijos, incluir a los que tengan CF (complemento Fijo) en el CAPH; simplificar el tema de variables.
- Las Regularizaciones deberán ser detalladas en nómina en cuanto al periodo y la razón de la misma.

## GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS (ART.41 Y 42)

- El período de devengo indicado no se verá mermado porque durante el mismo haya habido días de baja por incapacidad temporal, devengándose la paga extraordinaria en su integridad.
- Paga extra de marzo abono en un único pago junto con la nómina del mes de Marzo; periodo de devengo desde el 1 de abril de un año al 30 de marzo de año siguiente (devengo anual).
- Se entregará una nómina diferenciada los meses en que se perciba un ingreso bancario distinto al de la nómina.



## PLUS MANUTENCION (ART 49)

- Revisar según la subida real de los precios de la hostelería para adecuar el mismo a la situación real de los precios.

## INCENTIVOS VENTAS A BORDO TRIPULACION

En reconocimiento a las contribuciones de la tripulación, se establece una comisión del 15% sobre el total de ventas liquidadas durante cada viaje realizado por cada miembro de la tripulación.

Para garantizar la transparencia y eficacia en el sistema operativo y administrativo de estas ventas, una comisión compuesta por representantes de los trabajadores colaborará activamente con la Dirección. Esta colaboración incluirá un exhaustivo estudio del sistema, asegurando un enfoque equitativo y beneficioso para ambas partes.

Se establece la obligación de definir claramente los criterios de cálculo para la comisión del 15%, así como la periodicidad de los pagos. Además, se detallarán las responsabilidades específicas de la comisión de representantes de los trabajadores en relación con la supervisión y mejora continua del sistema operativo y administrativo.

## PLUS JEFE TRIPULACION (ART.55)

- Figura de JT (sea titular o suplente) en todos los trenes donde se ofrezca servicio de restauración a la plaza, independientemente de la venta realizada de dicho servicio.
- EN AUSENCIA DE JT el tripulante CP cobrará el Plus de JT en los trenes AVE/EUROMED o de cualquier otra denominación comercial que requiera de un responsable para organizar/coordinar el servicio...
- Los JT titulares deben cubrir prioritariamente los servicios que requieran de su figura.



- Revisar importe PLUS JT y cambiar procedimiento de consolidación no por convocatoria sino por tiempo en el desempeño.

## INCREMENTOS SALARIALES (ART.56)

Mecanismos de Revisión Frente a Fluctuaciones Económicas:

En aras de salvaguardar los intereses de los trabajadores ante cambios económicos imprevistos, las partes acuerdan la posibilidad de realizar revisiones salariales más frecuentes en caso de fluctuaciones significativas en la economía. Esta medida se adoptará para asegurar que los trabajadores estén protegidos ante cambios bruscos en el entorno económico y permitirá ajustes oportunos en los incrementos salariales.

Recuperar la cláusula de revisión salarial teniendo en cuenta el IPC REAL, incluso una vez caducada la vigencia para los siguientes, asegurando la aplicación del IPC real de cada año.

- Los incrementos salariales para todos los años de vigencia del Convenio y para los trabajadores que estén afectados por el mismo serán los siguientes y en subida lineal:
  - año 2021: 50% IPC REAL (cerró en 6,5%)
  - año 2022: 50% IPC REAL (cerró en 5,7%)
  - año 2023: 50% IPC REAL (se estima en un 3,8 -4 %)

**Subida del 8% de los tres años mínima.**

- Para el resto de años de vigencia del convenio 2024 (85% IPC REAL), 2025 (IPC REAL +1) y 2026 (1+ IPC REAL) aun siendo el IPC negativo.

A efectos de proceder a las regularizaciones salariales de los trabajadores afectados por este Convenio, correspondientes a los años 2021, 2022, 2023, 2024, 2025 y siguientes se operará de la siguiente manera: Una vez constatado el IPC oficial español del año en curso,



se firmarán entre empresa y la Comisión Paritaria, las nuevas tablas salariales, con efectos retroactivos a uno de enero del año de su firma, abonándose las nuevas cuantías en el plazo de los dos meses siguientes a la firma de las Tablas. La revalorización que se produzca sobre los conceptos salariales variables y fijos será calculada y acumulada en sus respectivos conceptos.

\*excepción por la cual, si el IPC es negativo, se fija un suelo y la variación salarial será cero.

## JORNADA Y CONDICIONES DE TRABAJO SET (ART.59)

A) Personal en general a jornada completa que a día de hoy viene realizando jornada de 8 horas diarias (según acuerdo programático gobierno próximos años), el personal de tiempo parcial tendrá la reducción en proporción a la jornada contratada:

La jornada de trabajo efectivo máxima laboral convencional anual será de 1.792 horas anuales para los años 2022, 2023 (o en función de lo legalmente establecido),

A partir del 01 de enero de 2024 la jornada de trabajo efectivo máxima laboral convencional anual será de 1787 horas anuales (38 horas 50 minutos semanales), con efectos 01 de enero de 2025 será de 1782 horas anuales (37 horas 50 minutos semanales), y con efectos 01 de enero de 2026 será de 1776 horas anuales.

### Personal SAB

- Días de trabajo: año natural 365 días o año bisiesto 366 días
  - 30 días de vacaciones
  - 15 días festivos
  - 6 días asuntos propios sin justificar y comunicación previa de 48h.

Total 221 días de trabajo, 1760h/año con una reducción de un día (8 horas) por cada dos años de vigencia de convenio.



- Para personal con jornadas entre 3 y 5 horas de trabajo tendrán 15 minutos de descanso, (consideración de tiempo efectivo)
- Personal que supere la franja horaria de las 15:00 o de las 23:00 el descanso será de 45 minutos (consideración de tiempo efectivo)
- Personal de jornada de 6 a 8 horas 30 minutos de descanso, (consideración de tiempo efectivo).

## PERSONAL CREW DISPATCH

- Derecho de un fin de semana mensual, y no cada mes y medio como ahora, con el fin de conciliar la vida laboral y familiar.

## PERSONAL OFICINAS Y PROGRAMACION

- Regulación del Teletrabajo (tiempo, medios...).

## JORNADA Y CONDICIONES DE TRABAJO SAB (ART.57) y 59

- Si no se nos reconoce ser personal ferroviario de seguridad en la circulación (Ley 38/2015) a los efectos de regulación de jornada del mismo según el Real Decreto 1561/1995, se nos debería de aplicar la jornada establecida para el personal de restauración según nuestra actividad (CNAE).
- Tomas y dejes acordadas con la RLT (revisables con los cambios de modificación de las secuencias operativas, funciones, reorganizaciones sistemas de trabajo) y con mediciones de tiempos en las que estén presente delegados de PRL /RLT.
- Fijar la jornada máxima semanal y diaria de trabajo según ET.
- 214 días trabajo año,106 descansos ,30 días de vacaciones, 15 días





de descansos en compensación de festivos anuales.

- Jornada diaria de 07:30 horas (adecuándola según establezca la legislación vigente en todo momento).
- Definición de centro de trabajo (Residencia donde reside el trabajador), destino (donde finaliza el trayecto de turno de trabajo, es decir salida y llegada); definición dormida simple, escala (periodo de tiempo en punta esperando tren de retorno para volver a residencia, pernoctación, turno de trabajo).
- Jornada anual 1605 horas año (aplicando la reducción de jornada de 37,30 horas) y mensual 152,51 (a tiempo completo y en un mes normal sin incidencias) siendo para los trabajadores/as a tiempo parcial lo que corresponda proporcionalmente.
- DESCANSO: 60h entre toma y deje en turnos de 2 Descansos y 36 con libres suelto. Los descansos semanales establecidos en el gráfico de servicio deberán comprender días naturales completos (siendo el descanso diario semanal independiente del laboral (tras un período de trabajo, todo trabajador debe disfrutar inmediatamente de un período de descanso diario con independencia de si dicho período de descanso va o no seguido de un período de trabajo).
- Los excesos sobre las horas de jornada ordinaria diaria serán compensados como horas extraordinarias o acumulando los mismos en una bolsa para su disfrute en días de descanso a elección del trabajador.
- Compromiso de fecha en la publicación de los gráficos de servicio con 10 días de antelación al día uno del mes siguiente; y en caso de reincorporaciones después de bajas, en 24 horas la persona tendrá que tener su programación.
- La programación publicada será inalterable por la empresa salvo por cambios en las circulaciones asignadas (justificado con documento RENFE).
- En la programación de servicios se señalarán las fechas de los correspondientes cursos.



- La empresa facilitará mensualmente a la Representación Sindical las programaciones de las tripulaciones de las diferentes residencias. Igualmente, facilitará inexcusablemente los datos fehacientes de la programación realizada mes a mes (real de lo realizado).
- Sistema de cargas de trabajo por número de prestaciones, pases de bar móvil, kilómetros.
- Figurar el tiempo de descanso según el artículo 34.4 E. T y S.T 30/06/2010 en jornadas de más de 6 horas (fijándolos en las secuencias operativas) tiempo bocadillo mínimo 15 minutos efectivo.
- Horas de escalas no podrá superar entre viaje y escala el tiempo máximo de jornada diaria; la empresa retornará a las tripulaciones en las circulaciones lo antes posible a fin de superar las 2 horas de escala (proporcionando este tiempo un lugar en óptimas condiciones que cumpla la legislación para poder descansar en óptimas condiciones).
- Emitir siempre billete con plaza asignada en desplazamientos para ir/volver sin servicio (DH) por causa mayor (averías, causas climatológicas o circunstancias)
- ajenos a la empresa, enfermedad otro trabajador/ a...); si no hay plaza el trabajador no podrá realizar ese servicio salvo que acceda voluntariamente y se le compute ese viaje como tiempo efectivo.
- Bloques navideños rotativos, 24-25 diciembre, año siguiente 30-31 de diciembre, siguiente 5-6 enero, sucesivamente, no se considerará bloque navideño coincidente con fin de semana mensual/vacaciones en quincena diferente dentro del mes de diciembre (1ª quincena), serán indisponibles para la empresa, una vez asignados.

La representación de los trabajadores se compromete a no quitarse los turnos estos días (\* consensuar por acuerdo la RLT).



- Para el caso que se deba pernoctar fuera en navidades/año nuevo, la empresa abonará un extra (a acordar con la RLT) a la tripulación para compensar los gastos de manutención /computo de horas a negociar salvo que se haya solicitado con carácter voluntario.

Tendrán prioridad los trabajadores que soliciten voluntariamente cubrir servicios de pernoctación, por orden de llegada las peticiones en caso de varias personas para cubrir un mismo destino.

- Los fines de semana mensual serán de manera lineal, primera semana del mes primer fin de semana y mes siguiente en la segunda y así sucesivamente; aunque se cambien entre compañer@s serán indisponibles para la empresa.
- Los trabajadores tendrán derecho a una quincena de vacaciones de verano con el fin de poder conciliar su vida familiar y laboral comprendida entre los meses de Julio, agosto y primera quincena de septiembre de manera rotativa.
- Limitar los LDS máximo de 2 al mes por persona, y se deberán disfrutar dentro de las 4 semanas siguientes de su realización y no se podrá realizar otro LD en los LD previamente concedidos (ni por día, ni por dinero).
- Los trabajadores con reducción, concreción o adaptación por guarda legal o con acuerdos horarios, no podrán trabajar fuera de los acuerdos pactados aun ofreciéndose voluntari@s.
- Limitación de viajes realizados en días libres (HTDLS), NO se podrán realizar más de 80 horas anuales y los de tiempo parcial la parte proporcional a su reducción, su abono será a precio de hora extra según convenio, aplicando los porcentajes correspondientes en las deducciones.
- No se podrán solicitar los DOPS/LDS en los bloques navideños, 24-25,31-1 y 5-6,
- Reducción de número de libres sueltos y eliminación modificaciones de descanso. (art.51)
- Garantía de un ordenador en cada base con impresora para la obtención de la hoja de cómputo real por cada trabajador.
- Incluir en la jornada los tiempos utilizados para los traslados desde las estaciones de destino a los hoteles en las pernoctaciones y viceversa, así como la garantía de desplazamiento en taxi si el hotel está a más de 500 metros.



- **CONCRECIONES:** cuando dos trabajadores tengan una misma franja horaria o muy similar, los turnos se irán repartiendo de tal forma que los mismos trabajadores no hagan siempre los mismos turnos y haya un reparto equitativo de los trayectos y cargas de trabajo.
- Turnos de +9h. A partir de la novena hora, se computa cada hora como descansos. (8h de rebase = 1 día libre.)
- **Computo en destinos:** se suma a la jornada 1/3 del tiempo en destino en dormidas.
- **PLUS TRASLACION:** desde deje en destino hasta toma.
- **TRENES CON INCIDENCIA + 00:00h:** compensar con horas de descanso u horas extraordinarias a elección del trabajador.
- **TRENES CON INCIDENCIAS (retrasos):** computar los retrasos hasta llegar a días de descanso.
  
- **Pernoctaciones fuera de residencia:** 8h o más carácter general. Inferior a 8h se acordará con la RLT y siempre de cara a la llegada a base y al descanso. No siendo jornada superior al tiempo de descanso en destino.
  
- **DANAS y condiciones EXCEPCIONALES:** en situaciones de retrasos graves, superiores a 2h y en las que el trabajador incurra en menos de 12h de descanso entre el turno saliente y el turno entrante programado, el trabajador NO tendrá obligación de cubrir el turno programado y no viéndose modificado el deje de su turno programado (el trabajador no acabará ese día el turno más tarde de lo que estaba estipulado en su programación).

#### RESERVAS:

- Turnos R: máximo 3 al mes. Serán comunicadas por la empresa con un plazo de 5 días tal y como indica el estatuto del trabajador y mediante los medios aportados por la empresa, no siendo una vía válida de comunicación la aportada por el trabajador. Como excepción, se podrán modificar 10 días al año con un abono
- económico por parte de la empresa de 20€ por cada R modificada por parte de la empresa. Máximo 1 modificación por mes.



- Eliminación de los trayectos de más de 9 horas y continuar los multitrayectos tras pasar por residencia después de pernoctar, aunque no sea fin de trayecto y sea parada comercial o técnica del tren.
- Fijación de criterios a la hora de salir una reserva por incidencias (dejar claros los motivos de incidencia, en ningún caso programación variará el turno a otras personas para sacar a la reserva a un turno programado ya a otra persona); elaboración de un Procedimiento de RESERVAS,
- Establecer Procedimiento Reserva, mañana, intermedia y tarde.
- Plaza Parking hasta las 06,45 horas toma de servicio y llegada con deje a partir de las 23.00hrs, taxi para los trenes con retraso o abono de 20 euros sin justificar quien no disponga de coche y deba entrar en esos horarios que no haya transporte público.

Los horarios serán revisables según los horarios de las circulaciones que se vayan incorporando y los horarios de transporte público de las diferentes ciudades /residencias.

NO se podrá discriminar al personal que no disponga de coche alegando se da plaza de parking, tendrá derecho a compensación por desplazamiento como se indica en otro punto.

- En cambios de servicios entre tripulantes si se produce un retraso y/o incidencia se computa a cada uno lo efectivamente realizado en cumplimiento de la ley de obligación del registro horario (art. 34.9 ET y RD 8/2019)
- Acuerdo con la RLT sobre los tiempos de toma y deje de servicio
- Plus por hora de traslación abonando 2€ a partir de la décima hora natural (incluyendo periodo de descanso fuera de base desde que el trabajador inicia su jornada en su centro de trabajo hasta que finaliza en el mismo centro)
- Los excesos que sobre la jornada ordinaria de trabajo puedan producirse se compensará exclusivamente con el tiempo de descanso equivalente.
- Periodos de vacaciones: máximo 2 R al mes.
- Diferenciación entre servicios de reserva R (que puede ser reserva de oficina o viaje) y días de disponibles D (viajes asignados) (siendo 4 días al mes completo y 2 días estando de vacaciones, el máximo entre ambos en el gráfico de servicio para el personal a jornada completa).



- Reservas específicas para trenes internacionales.
- Chequeo de R: Se efectuará en caso de descanso el último día anterior laborable del ciclo que preceda al descanso en horario de 10:00h a 12:00h (siempre teniendo como mínimo entre la hora de chequeo y toma de servicio siguiente 12 horas)
- Escalas intermedias: Se garantizará salas de descanso y/u hoteles en a escalas (acordar con la RLT).
- JORNADAS PARCIALES SAB:

Las horas de presencia de dicho colectivo serán proporcionales a su reducción de jornada, se fijará un número de días libres mensuales:

- Jornada por debajo de 50% de una jornada a tiempo completo: 18 días libres.
- Jornada comprendida entre el 50% y 79,9% de una jornada a tiempo completo: 13 días libres
- Dos días libres después de multitrayectos con una sola dormida fuera de base y trenes internacionales, al igual que el personal a tiempo completo.
- No se contemplará como días de descanso o libre si existiese una pérdida de fecha fuera de base computando ese día al equivalente a 8 horas efectivas (tanto para parciales como para completo).
- Personal a tiempo parcial con jornada hasta 79,9% eliminación de los libres sueltos
- SERVICIOS EN AUTOBÚS: NO se realizarán aquellos trayectos que NO sean para acompañar a los viajeros de nuestro trayecto en tren (según N.º de tren programado) y siempre para llegar a destino o recoger nuestro tren de vuelta. Ya sea por incidencia puntual de nuestro trayecto o por periodos de obras determinados y estipulados.

Para incidencias por obras de mejora o situaciones similares superiores a 1 mes, los tripulantes serán compensados económicamente PLUS SERVICIO BUS (10€ por trayecto)



- Tomas y dejes en la misma estación (ejemplo: si el trabajador inicia turno en estación Atocha, lo terminará en Atocha)

En cualquier caso, si dentro de una misma base se tuviera que desplazar de un centro a otro por causa excepcional (acordar con la RLT cuales), ese tiempo será siempre trabajo efectivo.

- Misma condición que la anterior para las Reservas. Si un trabajador cubre reserva en estación Atocha, no lo hará en estación Chamartín.

*La implementación de un número de guardia de programación asegura respuestas rápidas ante incidencias, minimizando impactos en la jornada laboral y manteniendo la eficiencia operativa para el personal SAB en servicio.*

*Propuesta:*

Creación de un Número de Guardia de Programación para personal SAB en servicio:

Con el objetivo de optimizar la gestión de incidencias que puedan afectar la jornada laboral de nuestros trabajadores, proponemos la implementación de un número de guardia de programación. Esta medida busca abordar situaciones difíciles, como grandes retrasos, garantizando respuestas rápidas y efectivas en beneficio del personal.

La propuesta comprende:

- Creación de un número de guardia de Programación.
- Un número de contacto específico, disponible las 24 horas exclusivamente para emergencias, para atender incidencias en la programación laboral.
- Concesión de carta libre al responsable del número de guardia para tomar decisiones inmediatas y efectivas en situaciones críticas, con el propósito de minimizar impactos en la jornada laboral de los trabajadores y mantener la eficiencia operativa frente a imprevistos.



2.- *Las programaciones grafiadas de viajes a los tripulantes deben ser respetadas de acuerdo con la programación establecida, evitando la práctica de favores basada en la premisa de que el Departamento de Programación propone: “si me haces este viaje, te quito tal viaje”. Esta política causa perjuicio a otros compañeros, como, por ejemplo, quienes terminan realizando dichos viajes en sus días grafiados como R.*

*Es esencial romper con este círculo vicioso y garantizar la equidad en la asignación y realización de viajes.*

*Propuesta:*

Política de respeto a programaciones de viajes: garantizando equidad y evitando perjuicios en los turnos de tripulantes

Se establece la obligación de respetar escrupulosamente las programaciones de viajes asignadas a los tripulantes en sus turnos, en conformidad con la planificación establecida por el Departamento de Programación. Se prohíbe de manera categórica la práctica de favores basada en la premisa de que, al realizar un determinado viaje, se retirará otro previamente asignado por turno.

Esta política de alteraciones de servicios genera perjuicios significativos para otros compañeros, quienes se ven obligados a asumir dichos viajes posteriormente. Con el propósito de romper con este círculo vicioso, se debe hacer hincapié en la necesidad de garantizar que los turnos de cada tripulante se respeten y no se alteren, asegurando así una distribución equitativa de los servicios.

**BENEFICIOS SOCIALES DE LA PLANTILLA (art. 77 Colonias, art. 78 Facilidades, art.81 Obsequio reyes)**

- Repartir las cuantías entre la plantilla en un Ad PESONAM...consultar a la plantilla.





## CLAUSULA DE GARANTIA (ART.6o)

- En caso de huelga en el transporte ferroviario nacional o internacional, fuerza mayor a los que se refiere el Real Decreto 1561/1995 de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo o cualquier otra circunstancia de naturaleza distinta a las anteriores que afecte a la prestación de servicios, se establece, para el personal adscrito al área de Servicio a Bordo: Interrupción del servicio dentro de la residencia.

Si el trabajador está en su lugar de residencia y no puede asegurar el viaje que le corresponda por su calendario, asegurará el servicio de sustitución, similar en la medida de lo posible al que tuviese grafiado, que la empresa le asigne, recibiendo la compensación económica correspondiente al superior, ya sea el que tuviese asignado o el de sustitución.

Interrupción del servicio fuera de la residencia. Cuando la interrupción del servicio sea fuera de la residencia, en el caso de que el trabajador se encuentre fuera de su domicilio habitual, y no pueda recuperar el viaje de vuelta dentro de las 24 horas siguientes a la hora de inicio del servicio perdido, se le abonará una dieta y ocho horas de efectivas fuera de cómputo, por cada 24 horas contadas a partir de la hora de salida del servicio perdido. Inmediatamente después del cese del motivo que produjo la interrupción del servicio, realizará el turno que le hubiese correspondido de no existir interrupción con el fin de efectuar regreso a su residencia con servicio.

En su residencia se incorporará a su servicio normal con el primer turno después de su llegada, SIN empalmes de jornada. A los efectos de este artículo para los afectados por el Convenio se fija la cuantía de las dietas para todos los años de vigencia del convenio en la cuantía de xx euros la nacional y xx euros la internacional (adecuación cuantías a la inflación actual y precios hostelería)



## VACACIONES, CALENDARIO LABORAL (ART.61 AL 63)

- Fijar la quincena correspondiente a compensación festivos (color diferente).
- Recuperación de la quincena de festivos agrupada para personal de tierra, sin perjuicio de que pueda ser negociado por los comités correspondientes.
- La RLT y la empresa acordarán el calendario laboral y las vacaciones, así como en los turnos de trabajo en los diferentes departamentos y centros.
- El trabajador/a en situación de I.T. no perderá su derecho al disfrute de las vacaciones. Cuando la incorporación al trabajo se efectúe dentro del año natural, el disfrute de las mismas se hará dentro del mismo. Si la reincorporación del trabajador/a fuese al año siguiente, se disfrutarán en dicho año.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de que la incapacidad temporal estuviera derivada por embarazo, parto o la lactancia natural, o con el periodo de suspensión del contrato por descanso maternal o paternal, el trabajador/a tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la fijada en el calendario, si la incapacidad temporal o disfrute del permiso coincidiese con la misma, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

- El comienzo de las vacaciones no podrá coincidir con días de descanso, deberá de hacerse posterior o anterior a estos días.
- Arraigos. Los trabajadores-trabajadoras de nacionalidad distinta a la española, con una antigüedad en la empresa de al menos dos años, podrán acumular su período vacacional anual, a los efectos de poder trasladarse a su país de origen o poder viajar a países en los que residan sus familiares de primer grado, aunque no sean del país origen, siempre y cuando el periodo solicitar coincida con los períodos de menor incidencia vacacional en la Empresa y las necesidades productivas de ésta así lo permitan. Este derecho, podrá:

utilizarse una vez por cada dos años, y se hace extensivo a trabajadores que con nacionalidad española acrediten tener residiendo en el extranjero familiares de primer grado. El afectado deberá solicitar la citada acumulación con anterioridad a la elaboración del cuadrante anual y su concesión queda supeditada a la acreditación previa y fehaciente del supuesto, es decir (billetes del medio de transporte,



parentesco de familiares, residencia, etc.). La comisión de igualdad velará para que este beneficio sea obtenido de forma equilibrada y rotatoria por todos los trabajadores, teniendo la competencia de resolver las solicitudes que les sean planteadas, así como resolver las discrepancias que surjan. En el caso que el afectado renunciara al periodo solicitado una vez concedido, será la empresa la que adjudique un nuevo periodo vacacional de acuerdo a los cuadrantes de vacaciones habidos en el centro de trabajo en cuestión.

- Se entregará calendario laboral anual con turno, horario y descanso en el mes de noviembre para el año laboral siguiente.
- Aplicación de la jurisprudencia europea sobre el abono en vacaciones, de tal forma que el trabajador no tenga pérdida de poder adquisitivo durante el disfrute de las mismas.

## LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS (ART.64)

Actualización permisos según el RD 5/2023:

- 15 días naturales en caso de matrimonio y también del registro de pareja de hecho;
- 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- 3 días por el fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en 2 días.
- 4 días para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o



- personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Estas horas de ausencia deben ser retribuidas cuando no sobrepasen 4 días al año (conforme a lo establecido en

convenio colectivo o en acuerdo entre la empresa y la RLT). El motivo de ausencia debe ser acreditado.

#### Reducciones de jornada por cuidados

Recoge la reducción de jornada para quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad del cónyuge o pareja de hecho, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, siempre que no existieran familiares por consanguineidad directa hasta el segundo grado.

Ampliación el derecho a la reducción de jornada para el cuidado de hijos o personas a cargo con discapacidad que sean menores de 26 años y que tengan cáncer u otra enfermedad grave, cuando el grado de discapacidad supere el 65 %, siempre que esta condición se acredite antes de cumplir los 23 años.

#### Permiso parental de 8 semanas

Tendrán derecho a un permiso parental de un máximo de 8 semanas, continuas o discontinuas, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla 8 años.

Este permiso podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial y constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, por lo que no puede transferirse su ejercicio de un progenitor al otro.

La persona trabajadora deberá especificar la fecha de inicio y fin del disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de 10 días (o la concretada por los convenios colectivos), salvo fuerza mayor.



sujeto causante (o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa), ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Se añade, además, que el contrato de trabajo podrá suspenderse por disfrute del permiso parental. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, por lo que el permiso no es retribuido (atender a cambios legislativos).

En supuestos del disfrute del permiso parental, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en la Ley será el que hubiera correspondido a la persona trabajadora sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

#### Protección de los nuevos derechos de conciliación

Se garantiza que las personas que disfruten de los nuevos derechos de conciliación, no sufrirán perjuicios.

#### Familias monoparentales

Se regula que, en caso de haber una única persona progenitora, ésta podrá disfrutar de las ampliaciones de dos semanas previstas para las familias con dos personas progenitoras, en los supuestos de suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo por discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, así como en nacimientos múltiples.

#### Plan alternativo para favorecer la corresponsabilidad

Se establece que, para limitar el derecho simultáneo de reducción de jornada por permiso de lactancia, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento o excedencia de duración no superior a dos años, cuando dos personas trabajadoras trabajen en la misma empresa y pretendan ejercer este derecho, la empresa debe motivar,



por escrito, las razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa para argumentar su limitación y ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Se añade, asimismo, que, en el ejercicio de este derecho, se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, evitando de esta manera la perpetuación de roles y estereotipos de género.

#### Protección de parejas de hecho y de sus familiares

Los permisos por cuidado directo de quien por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, por fallecimiento o la reducción de jornada, deben concederse también a la pareja de hecho o el familiar consanguíneo de la pareja de hecho.

Además, la excedencia de duración no superior a dos años por cuidado de hijos o familiares, se concede también por el cuidado de la pareja de hecho o de su familiar consanguíneo.

#### Nulidad del despido por causas objetivas o disciplinario

Se declaran nulos los despidos causados por:

- disfrute del permiso parental de 8 semanas;
- por ausentarse del trabajo con derecho a remuneración a causa de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad;
- cuando hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada por cuidado de hijos o hijas mayores de 12 años; el cónyuge o pareja de hecho; familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes que convivan en el



mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

- No se tendrá que justificar cada día del ingreso del paciente, siendo válido el justificante donde figure la fecha de ingreso y permanencia en el mismo.
- El alta hospitalaria no supone la finalización del permiso si no hay alta médica y el familiar permaneciera en reposo domiciliario, habiendo pernoctado más de un día en el hospital.
- El permiso es por cada familiar y se genera un nuevo permiso retribuido por cada hospitalización, aunque sea la misma enfermedad y un mismo familiar, pudiendo elegir el trabajador los días de permiso dentro en estancias prolongadas.
- Dos días hábiles por traslado de domicilio habitual (mudanza); acordar tiempo para justificación.
- El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal de carácter ineludible
- 2 días de asuntos propios retribuidos que serán ampliados a 5 días en caso de que, por circunstancias especiales, el trabajador solicitara dicha ampliación, con motivo de encontrarse fuera del país o en su país de origen y por circunstancias de fuerza mayor tenga que ampliar bien el disfrute de una licencia o el periodo de vacaciones. Estos días serán retribuidos.
- Permisos retribuidos, por el tiempo indispensable, para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral:
  1. Permiso retribuido para asistencia al médico, (a consulta de medicina pública o privada) incluido la revisión médica anual de hijos menores de 18 años y/o menores tutelados.
  2. Permiso retribuido para acompañar a familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, al médico y que, por razones de edad o discapacidad, no puedan o deban acudir solos.

Cuando cualquiera de estas licencias coincida con un día de descanso del trabajador, ésta, le será acumulada.



- Por el tiempo indispensable para el cuidado de hijos menores aquejados de enfermedades infectocontagiosa.
- Para la asistencia de tutorías de centro escolar de hijo/a si coincide con el horario laboral justificando la citación que deberá extender el centro educativo

\*Ampliar texto guardia legal hasta 14años.

\*Excedencia para cuidado de hijos menores, ampliarla hasta el final de la Educación Primaria.

\*Excedencia especial para cursar estudios.

En situaciones de regreso de excedencia se respetarán las condiciones firmadas primigeniamente por el trabajador en su contrato de trabajo. EJ: si el trabajador tenía firmado un contrato al 100% de jornada antes de la excedencia, volverá en idénticas condiciones y en el mismo centro operativo donde trabajaba anteriormente.

Igual para aquellos trabajadores que hayan reducido su jornada y que deseen volver a su porcentaje de jornada anterior.

\*En enfermedades graves de familiares de primer grado (tratamiento quimioterapia, radioterapia, diálisis...) el trabajador tendrá derecho a cuantos permisos retribuidos sean necesarios a efectos de acompañar a dichos familiares a las pruebas y sesiones correspondientes.

\* En las materias no expresamente reguladas por la ley. Las parejas de hecho quedarán equiparadas al matrimonio en las relaciones jurídicas que puedan establecer con las diversas administraciones públicas autonómicas en su propio ámbito de competencia, con

las únicas limitaciones que puedan resultar impuestas por las aplicaciones de normativa estatal.

### COMISION DE GRAFICOS /RATIOS >/CARGAS DE TRABAJO (ART.6o).

- ESTABLECER CALENDARIO MINIMO DE REUNIONES: quedarán acordadas las reuniones con la empresa. EJ: comisión mensual de gráficos....





- Se fijarán criterios por acuerdo entre empresa y RLT con la relación por números de trenes más pesados por carga de trabajo/duración para garantizar se repartan dichos servicios cada mes o durante el año, de no existir un turno general rotativo, que es lo más equitativo.
- RATIOS: acordar con la RLT criterios, tipo de servicio, etc.

### SEGURO VIDA, ROBO Y ACCIDENTES Y SALUD-(ART.66)

#### Seguro de Vida:

- Todos los trabajadores que prestan sus servicios en la Empresa estarán incorporados a la Póliza Colectiva de Seguro de Vida y Accidentes que la Empresa tiene suscrita al efecto, con las siguientes coberturas:
- Muerte por accidente: dos anualidades de salario bruto del trabajador.
- Muerte por otras causas, excepto el suicidio, así como incapacidad permanente absoluta o gran invalidez: una indemnización equivalente a una anualidad del salario bruto del trabajador.

#### Seguro de Daños y Robo:

Los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa estarán, asimismo, incorporados a la Póliza de Seguros de Daños y Robo que suscribirá la empresa con el objeto de asegurar los efectos personales propiedad de los trabajadores.

Así como los daños/indemnización como consecuencia de accidente de trabajo o sus secuelas.

#### Seguro médico:

La empresa se compromete a negociar una póliza de salud con una compañía especializada (se tendrá en cuenta la opinión de la RLT en la elección), con el fin de conseguir unas condiciones económicas y de cobertura ventajosas para el conjunto de la plantilla.



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

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

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

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

La empresa entregará a los trabajadores/as un certificado de acreditación con las cantidades garantizadas en la póliza colectiva y una copia de la misma a la RLT

### Enfermedad fuera de base

La Compañía se hará cargo de los gastos producidos por enfermedad o accidente, tanto de asistencia como de posible hospitalización o intervenciones quirúrgicas de los tripulantes y de sus familiares, cuando aquéllos se encuentren en situación de servicio, destacamento, residencia o destino, fuera del territorio español y siempre que no puedan acogerse a la Seguridad Social del país de que se trate en virtud del Convenio firmado por los dos Estados o, salvo en los casos en que los Servicios Médicos de la Compañía ordenen el traslado a la base principal, en cuyo caso se hará cargo de los gastos que origine el mismo.

Para poder tener derecho a los beneficios del párrafo anterior la necesidad de asistencia médica deberá aprobarse por los Servicios Médicos de la Compañía.

En cualquier caso, los gastos derivados de esta asistencia sanitaria se harán efectivos por la delegación correspondiente, quien remitirá la documentación a la Unidad de Salud



Laboral, de la Dirección de Recursos Humanos, donde una comisión médica examinará la necesidad y urgencia de la asistencia recibida.

Asistencia médica y copagos en Francia/ Servicios Internacionales.

En el marco del nuevo convenio, nos comprometemos a garantizar una cobertura médica adecuada para los trabajadores durante su estancia en Francia/ destino fuera de España, cubriendo tanto la asistencia médica como los copagos. La empresa o la mutua correspondiente asumirá en su totalidad los copagos y gastos médicos establecidos por la legislación francesa. Además, proporcionaremos información detallada sobre procedimientos y contactos esenciales para acceder a la asistencia médica, asegurando una respuesta eficiente ante cualquier eventualidad médica durante su estancia.

#### GARANTIA DE HOTEL (ART.67)

El hotel seleccionado por la Compañía ha de ser, como mínimo, de 3 estrellas o su equivalente en el extranjero y estará ubicado en la zona más próxima a la estación, salvo situaciones extraordinarias que, de producirse, serán comunicadas a los Representantes de los trabajadores.

Se visitará por los delegados de PRL/miembros del comité.

Las habitaciones deberán ser individuales, o dobles para uso individual, con baño, y deberán estar ubicadas en las zonas más alejadas de ruidos y tráfico, a fin de garantizar un buen descanso de la tripulación.

La Compañía facilitará a los Representantes de los trabajadores las condiciones funcionales de los contratos que celebre con los hoteles correspondientes, con la máxima antelación posible a su firma.

En el supuesto de que, durante 6 meses, desde la contratación de un hotel o con posterioridad, se detecten por los Representantes de los trabajadores deficiencias importantes en las condiciones funcionales contratadas, debidamente objetivadas, se solicitará al hotel la subsanación de las mismas, y, en el caso de no subsanarse, siempre



que lo permitan los compromisos contractuales alcanzados por la Compañía, se procederá a rescindir dicho contrato.

- Indispensable que las habitaciones dispongan de nevera para que los trabajadores puedan estar en un mínimo de comodidad sobre todo en casos de estancias de más de 8 horas. Además, se asegurará el descanso del trabajador en el hotel desde 10' después del deje de servicio hasta 10' antes de la toma del nuevo servicio.
- TAXIS: Distancia no superior a 500m. A acordar con la RLT climatología, horarios, malos barrios, etc.  
Estarán concertados para que estén a la llegada a las estaciones/salida de los hoteles, de forma que las tripulaciones no tengan esperas.
- TAXIS EN RESIDENCIA: A elección previa del trabajador con la empresa, si el trabajador decide utilizar siempre el cobro del Taxi o el uso de plaza de aparcamiento. Importe de 20€ sin justificar y de la totalidad justificados mediante factura a nombre de la empresa (aunque el importe fuese superior a los 25€ citados).
- Provisión de desayuno durante estancias en hoteles

Con el objetivo de mejorar las condiciones y velar por el bienestar de los empleados, se establece como práctica prioritaria la selección de hoteles que incluyan desayuno como parte integral de las condiciones de hospedaje. Esta medida tiene como propósito mejorar la comodidad y satisfacción de los trabajadores, reflejando el compromiso de la empresa con el cuidado integral de su personal durante sus desplazamientos laborales. La inclusión del desayuno se considerará un componente esencial en la elección de alojamientos, reforzando así el compromiso mutuo entre la empresa y sus empleados.

#### RECONOCIMIENTOS MEDICOS (ART.68)

- Acuerdo con la mutua u otra entidad para poner a disposición del trabajador un servicio de fisioterapia y plan de ayuda para abandono de consumo de tabaco.



- Cómputo del tiempo efectivo el tiempo destinado por el trabajador/a al reconocimiento.

#### PRESTAMOS SOBRE SALARIOS (ART.70)

- Todos los trabajadores con un mínimo de un año de antigüedad tendrán derecho a un préstamo de 6 mensualidades a devolver en 36 meses para quien lo solicite sin necesidad de justificación.
- Inclusión de un protocolo de solicitud de anticipos de nómina (petición, concesión y liquidación, ejemplo ART.70 a).

#### ANTICIPO DE NOMINA (Art. 70a)

- Cualquier trabajador podrá solicitar durante todo el mes máximo de un anticipo de nómina en efectivo, que le será abonado en metálico en el centro operativo con el justificante correspondiente de doble copia para empresa y trabajador.

#### DESCUENTO COMIDAS O CENAS EN LOS TRENES. (ART.75) Valido también art.78

- Descuento en producto de cafetería 75% para empleados.
- Todos los trabajadores de la empresa tendrán derecho al consumo de agua, bebida caliente y zumo gratuito.
- Desayuno gratuito (el equivalente al que este en menú desayuno en ese momento) en todos los trenes cuya toma de servicio sea anterior a las 6:00 en destino y en los trenes hotel.

#### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. PRINCIPIOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (ART.84)

- Establecimiento de un protocolo de actuación en caso de atraco y violencia de terceros.
- Evaluación de los Riesgos psicosociales.
-



- Adecuación y mejora del sistema de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales.
- La empresa correrá previamente con todos los gastos derivados del desplazamiento de los trabajadores a los centros sanitarios de empresa correspondientes, motivados por contingencias personales o comunes.
- Creación de un órgano de coordinación de actividades empresariales en materia de Prevención de Riesgos Laborales, con la participación de las representaciones sindicales de los comités de empresa.
- Estudio de las enfermedades que causan bajas para identificar posibles relaciones con los riesgos de trabajo con la periodicidad que determine el plan de prevención (posibles enfermedades víricas o infecciosas).
- Investigación de daños a la salud individuales o colectivos para identificar sus posibles causas laborales
- Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.
- En el cambio de contrata de los trabajadores podrán solicitar a los servicios médicos de la empresa saliente la entrega de copia de su historial médico para su entrega al servicio médico de la empresa entrante.
- Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición de agentes físicos, químicos, biológicos y bacteriológicos que puedan ejercer efectos muta génicos o de toxicidad para procreación tanto en los aspectos de la fertilidad como en el desarrollo de la descendencia, con el objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.
- ACORDAR con RLT condiciones y servicios MINIMOS de las salas de descanso.
- LUGAR DE DESCANSO: El que disponiendo de servicios hoteleros/ Salas descanso completos y reuniendo las condiciones adecuadas para el descanso en función del lugar en cuanto a temperatura, luz, ruido, ventilación, sirve para que la tripulación/trabajadores puedan disfrutar de un período de descanso (alojamiento individual en caso de pernoctación en hotel o de que sea una habitación de hotel en una escala).



No será válido la estancia en hall/zonas comunes de los hoteles.

A partir de 2 horas de escala diurna, la empresa facilitará un lugar de reposo y descanso que garantice la privacidad de la persona trabajadora.

### RIESGO DURANTE EL EMBARAZO- (ART.90)

- La empresa hará constar en el certificado de bases entregado a la trabajadora para tramitar la documentación del REM la fecha real en la que dejó de prestar servicio, en ningún caso la trabajadora debe tener merma económica/ni pérdida de vacaciones por el tiempo que arde la tramitación de la documentación.

### CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL (ART.94) (antes comisión igualdad)

- Las partes firmantes del presente convenio colectivo se comprometen a seguir garantizando el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en SERVEO SAB/SET, para lo cual se constituye una comisión de Igualdad y Oportunidades compuesta por cinco representantes por cada una de las partes, estando constituida la parte social por representantes de los sindicatos firmantes del presente convenio.

Esta comisión se reunirá con carácter ordinario cada tres meses y con carácter extraordinario cuando así se decida entre las partes integrantes, para hacer efectivo el derecho a la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, establecido en el artículo 9.2 de la ley 3/2012 de 6 de julio.

### HORAS SINDICALES - (ART.99)

- El delegado de Sección sindical tiene derecho a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
- Ningún miembro del comité de empresa podrá hacer uso de horas sindicales en cuantía superior al 60% de su jornada ordinaria mensual de trabajo.



- Si el representante acude a reunión en su día de descanso se reintegrará ese tiempo a la bolsa de horas del sindicato.
- Si se usa crédito sindical para un día y era un viaje de dos fechas, el viaje alternativo será de duración similar a la que tuviera que realizar el delegado para ese día, respetando las horas de descanso según convenio entre jornadas.
- Los representantes podrán realizar cambios de turnos igual que sus compañeros, no pudiendo la empresa echar para atrás los mismos.

### LA FACULTAD SANCIONADORA (ART.103)

- Creación de una comisión que se reunirá con una periodicidad no superior a 15 días que examinara los expedientes en los que haya recaído acuerdo de sanción por falta muy grave y que hubiesen sido recurridos por los sancionados levantando acta de las propuestas efectuadas y comunicándolas a la dirección de recursos humanos.
- Recompensar la puntualidad con 50€ trimestrales.
- Artículo 18. Régimen disciplinario. Capítulo 17. “Se derivase perjuicio...” necesario añadir “perjuicio acreditado”, acreditándose por la empresa cual ha sido tal perjuicio.
- MISMA SITUACIÓN capítulo 18.
- Redefinir la demora o falta de diligencia, pues muy ambiguo al igual que lo referente en descuidos en la conservación del material. (art. 7 y 8)
- 13 definir excepción asuntos particulares graves.
- 15 dejar de emitir tickets (atendiendo a la funcionalidad de los equipos).
- Revisión apartados I, II, III.

### DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Revisión de la legislación complementaria a aplicar según los cambios legislativos y lo negociado.





## DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA, UNIFORMIDAD E IMAGEN:

El manual de uniformidad se acordará con la RLT asegurando el cumplimiento del mismo de forma que no se vulneren derechos fundamentales y LGTBI.

La composición del material deberá adecuarse a las distintas estaciones climatológicas (verano e invierno).

Se entregará dotación de verano antes del 15 de mayo y las de invierno antes del 15 de septiembre.

Para el personal de nuevo acceso la dotación como la del personal fijo, no siendo válida la entrega de ropa usada.

En casos de no percibir la dotación/reemplazo correspondiente por causa de baja por incapacidad temporal, excedencia u otros motivos, le será entregado a la reincorporación a su puesto de trabajo.

### SAB:

- Maleta lo suficientemente grande para trenes con pernoctación fuera de base (trenes de 2 y 3 fechas), Modelo de maleta a acordar con RLT (tamaño, ergonomía...).
- Bolsa de viaje para trayectos cortos, ergonómicos y unisex (bolso o mochila tal y como se estipula en el nuevo manual de uniformidad cliente RENFE)
- Bolso para señora.
- Zapatos de descanso anatómico adaptado a las necesidades del puesto, para aguantar largas jornadas de trabajo (cerrado, horma funcional, interior liso sin pliegues ni costuras para evitar rozaduras, material flexible, tacón de base ancha que de estabilidad al talón y con máximo de 3cm de alto para mujeres).
- Dos americanas de inicio de dotacion ( en vez de una unidad que es lo actual)
- Reposicion de zapatos en caso de deterioro por el uso del mismo y dotacion de medias y calcetines (tres pares).



El arreglo de las prendas será facilitado o abonado por parte de la empresa. En los supuestos en los que el trabajador tenga que desplazarse para recoger la uniformidad, este tiempo será abonado por la empresa.

\*Se puede ofrecer por parte de la RLT la posibilidad de reducir a petición según desgaste la reposición de prendas.

### SET:

- Libre elección entre zapatos o botas de seguridad.
- Calcetines (tres pares)
- Gorro, cuellos y guantes para frío para aquel trabajador que así lo requiera.
- Gorras o viseras de verano para aquel trabajador que así lo requiera.
- Botas para cámara de frío. (Apropiadas a la temperatura del puesto de trabajo)
- 2 abrigos de forro polar (actualmente 1u.); 3 pantalones; 3 polos. Elección entre bota y zapato.
- El arreglo de las prendas será facilitado o abonado por parte de la empresa. En los supuestos en los que el trabajador tenga que desplazarse para recoger la uniformidad, este tiempo será abonado por la empresa.

### MEDIDAS ESPECÍFICAS EN PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO ACOSO MORAL MOBBING

- Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, entorno laboral tiene que
- garantizar su dignidad como su integridad física y moral. Se entiende por acoso moral (mobbing), el hecho de que una persona o más sometan a otra, a una violencia psicológica por sistema durante un periodo de tiempo más o menos prolongado, ocasionándole daños en su salud. Tal hecho será considerado como de falta grave. Las partes firmantes del presente convenio colectivo, conscientes de la importancia que



este fenómeno laboral que está adquiriendo, se comprometen a realizar el esfuerzo necesario, encaminado a crear y/o mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad de todos los trabajadores que desarrollan su jornada laboral en el ámbito de la empresa.

### DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

Consolidación de 35 horas de complemento fijo (AD PERSONAM) para todos aquellos que no lo tengan o tengan menos de 35 horas, incluyendo al personal de reducción de jornada al cual durante el periodo que ejerza su reducción de jornada se le aplique la parte proporcional y en el momento que decidan volver a su jornada completa se les aplique las 35 horas.

### JUBILACION ANTICIPADA Y PARCIAL

Posibilidad según elección del trabajador hacer todos los días de forma consecutiva o por cada mes según su elección.

Ofrecer al trabajador la posibilidad de realizar los días de trabajo no solo en verano como está sucediendo actualmente.

### PROTOCOLO DESCONEXION DIGITAL

La empresa dotará de correo corporativo a los emplead@s así como de aquellos dispositivos necesarios para las comunicaciones en horario laboral no utilizando los personales de los trabajadores y formando a los mismos en el uso de los dispositivos si ello fuera necesario.

El portal del empleado se podrá utilizar para comunicaciones, siendo de carácter voluntario el uso del mismo.



Con el fin de garantizar la desconexión digital de las personas trabajadoras se establecen las siguientes medidas que tendrán el carácter de mínimas, a excepción de las recomendaciones indicadas en el punto 4:

- Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales puestos a disposición por las empresas para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada, salvo que se den las causas de urgencia justificada estipuladas en el punto 3 siguiente.

En cualquier caso, con carácter general, no se realizarán, salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto 3, llamadas telefónicas, envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo mediante las herramientas de trabajo puestas a disposición por parte de las Empresas más allá del horario de trabajo de la persona trabajadora.

- Se considerará que concurren circunstancias excepcionales justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.
- Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se considerarán buenas prácticas:

Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información.

Promover la utilización de la configuración de la opción de envío retardado en los correos electrónicos que se emitan por parte de aquellas personas trabajadoras fuera de la jornada laboral y no concurren las circunstancias a las que se refiere el apartado 3 anterior.

Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las



fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia.

Eliminar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etc., fuera de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.

Se incorporará la utilización de videoconferencias y audio conferencias que permitan la realización de tales reuniones dentro de la jornada laboral y eliminen los desplazamientos innecesarios, siempre que esto sea posible.

Si dichas reuniones se han de llevar a cabo fuera de la jornada de la persona trabajadora la asistencia será voluntaria y será considerada tiempo efectivo de trabajo. Esta medida será de especial cumplimiento para todas las personas con reducción de jornada por cuidado de familiares.

- Las reuniones incluirán en sus convocatorias la hora de inicio y finalización, así como la documentación relevante que vaya a ser tratada con el fin de que se puedan visualizar y analizar previamente los temas a tratar y las reuniones no se dilaten más de lo establecido.
- La empresa acudirá con los temas ya consultados con los departamentos correspondientes) a las reuniones (mandado previamente orden del día) no dejando sin solución los mismos.
- Borrador del acta en un plazo de 24 horas y máximo 72horas para que el acta este corregida y conforme por todas las partes.

Las empresas realizarán acciones de formación y sensibilización sobre la protección y respeto del derecho a la desconexión digital y laboral y sobre un uso razonable y adecuado de las TIC, dirigidas a todos los niveles de la organización, y para ello pondrá a disposición de todas las personas trabajadoras, la información y/o formación necesaria.

- Como complemento de estas medidas, en el ámbito de la Empresa se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y mejoren lo aquí estipulado.



## REGULACION TELETRABAJO

*Guion para regular el teletrabajo en este ámbito:*

1. **Derechos y Obligaciones:** derechos y obligaciones tanto del empleador como del empleado en el contexto del teletrabajo.
2. **Condiciones Técnicas:** requisitos técnicos necesarios para llevar a cabo el teletrabajo de manera efectiva, como el acceso a internet, dispositivos adecuados, software, etc.
3. **Flexibilidad Horaria:** posibilidad de flexibilidad en los horarios laborales y cómo se gestionará el tiempo de trabajo.
4. **Evaluación del Desempeño:** cómo se evaluará el rendimiento de los empleados que trabajan bajo esta modalidad, asegurando la objetividad y la equidad.
5. **Comunicación y Colaboración:** herramientas y estrategias para fomentar la comunicación y colaboración efectiva entre los miembros del equipo.
6. **Seguridad de la Información:** medidas de seguridad para proteger la información confidencial cuando se trabaje fuera de la oficina.
7. **Compensaciones y Beneficios:** cualquier ajuste en compensaciones y beneficios asociados con el teletrabajo, como posibles reembolsos de gastos.
8. **Derecho a la Desconexión:** disposiciones que protejan el derecho de los empleados a desconectarse después de las horas laborales, evitando el agotamiento

1. El trabajo a distancia y el teletrabajo constituyen una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de



la empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia y en el presente artículo.

2. El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo», que recoja los aspectos estipulados en la ley y en el presente artículo.

3. La realización del teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implica una vuelta al trabajo presencial, o salvo que por acuerdo se establezca algún otro plazo o condición.

La reversión del teletrabajo implicará la vuelta al puesto y condiciones anteriores.

4. Es aconsejable que las personas que realicen teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa con el fin de evitar el aislamiento. Por ello las partes consideran conveniente que los acuerdos individuales de teletrabajo contemplen mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

5. La publicación de las vacantes que requieran teletrabajo deberán indicarlo expresamente.

6. Dotación de medios y compensación de gastos: Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021 de 9 de julio, las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la empresa de los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad profesional que sean requeridos por la Empresa para la efectiva prestación del trabajo.

Cuando las personas trabajadoras presten servicios bajo los parámetros previstos en el artículo 1 segundo párrafo de la Ley 10/2021 de 9 de julio, adicionalmente a esta dotación



de medios, equipos y herramientas necesarios tendrán derecho a percibir en compensación de gastos la cantidad de 35 euros brutos mensuales, por cada mes en el que efectivamente se trabaje a distancia.

7. Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición.

8. Derechos de información y participación. En todo caso las empresas:

Entregarán trimestralmente a la RLT la relación de personas trabajadoras que hayan suscrito un «acuerdo individual de teletrabajo». Estos listados incluirán: centro de trabajo al que están adscritas y porcentaje de distribución entre trabajo presencial y teletrabajo.

Darán a conocer a las personas teletrabajadoras y a la RLT aquellos procedimientos, métodos, protocolos de uso de dispositivos y herramientas y soporte técnico que pudieran ponerse en marcha fruto de la implementación del teletrabajo.

La RLT recibirá la información relativa a las instrucciones sobre confidencialidad y protección de datos, medidas de vigilancia y control sobre la actividad de las personas teletrabajadoras.

9. Seguridad y salud laboral. La metodología para la recogida de información a la que se refiere el artículo 16.2 de la Ley 10/2021 de 9 de julio, será prevalentemente a distancia.

10. Derechos colectivos y sindicales:

La persona teletrabajadora tendrá los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la empresa y estará sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de los trabajadores y trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, el personal en teletrabajo deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.





Se garantizará que la plantilla teletrabajadora pueda recibir información y comunicarse con la RLT de forma efectiva y con garantías de privacidad. Para ello las empresas permitirán el acceso a los portales virtuales de información sindical que existan, en su caso, en las redes y canales telemáticos de la empresa garantizándose en cualquier caso el contacto efectivo y la protección de datos.

Se garantizará la participación y el derecho de voto de la plantilla en teletrabajo en las elecciones a representación legal de los trabajadores.

La empresa estará obligada a informar por todos los medios disponibles en la misma y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

