

DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE TRABAJO, ASUNTOS SOCIALES Y FAMILIAS****RESOLUCIÓN TSF/3020/2020, de 22 de octubre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de otros servicios ferroviarios de la empresa Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya (código de convenio núm. 79000231011994).**

Visto el texto del Convenio colectivo de Otros servicios ferroviarios de la empresa Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, suscrito en fechas 1 de junio y 2 de octubre de 2020, por la representación de los trabajadores y por la Dirección de la empresa, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 289/2016, de 30 de agosto, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Catalunya,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del convenio mencionado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 22 de octubre de 2020

Enric Vinaixa Bonet

Director general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

Traducción del texto original firmado por las partes

Convenio colectivo de trabajo de otros servicios ferroviarios de la empresa Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya para los años 2019-2023

Disposiciones preliminares

Disposición preliminar primera

Determinación de las partes que subscriben el convenio, legitimación y eficacia

CVE-DOGC-B-20325059-2020

1. Este Convenio ha sido negociado por la Dirección de la empresa Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, de una parte, por el Delegado/a de personal del centro de trabajo de Lleida-La Pobla de Segur y por los Comités de empresa de los centros de trabajo de Montserrat y de Vall de Núria, de la parte social.

2. Las partes mencionadas tienen y se reconocen recíprocamente la representatividad requerida en el Título iii del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por lo tanto, su plena legitimidad para suscribir un Convenio colectivo de carácter regular.

3. En este sentido, este Convenio colectivo está dotado de la eficacia jurídica y la fuerza de obligar que le confieren la Constitución y la ley y, con tal carácter, incorpora la regulación de las condiciones laborales básicas para todos los centros de trabajo y sus plantillas incluidos en su ámbito de aplicación.

Disposición preliminar segunda

Principios generales que han regido la negociación del Convenio colectivo

Ambas partes firmantes del presente convenio manifiestan que esta negociación se ha llevado a cabo de acuerdo con los principios de la negociación libre, voluntaria y de buena fe impulsados por la OIT y en su desarrollo se rige por la voluntad de aplicar, especialmente, los siguientes valores y criterios:

Que el acceso y la promoción se hagan efectivos a través de unos sistemas que garanticen la publicidad, la transparencia, la igualdad, el mérito y la capacidad, así como la imparcialidad y la profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.

Que se garantice la formación continua y la actualización permanente de los conocimientos y capacidades profesionales de las personas trabajadoras.

Que las relaciones laborales se desarrollen con pleno respeto a la intimidad, la orientación sexual, la propia imagen y la dignidad en el trabajo, especialmente ante el acoso sexual y por razón de sexo, moral y trabajo.

Que se garantice el derecho a la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Que se adopten medidas que favorezcan la conciliación de las diferentes esferas de la vida, respetando el tiempo de descanso y de vacaciones en el uso de las tecnologías de la comunicación.

Que se garantice la libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.

Que se haga efectivo el derecho a recibir una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Que se impulsen medidas efectivas para favorecer la igualdad de género y garantizar la plena igualdad salarial.

A tal efecto, los firmantes del convenio manifiestan su compromiso de desarrollar una cultura ética en la empresa que incorpore también la vertiente ética en las relaciones personales y laborales, así como en la prestación de los servicios, de acuerdo con lo expresamente establecido en el Código ético de FGC y de sus sociedades mercantiles (<https://www.fgc.cat/sobre-fgc/responsabilitat-social/espai-etic/>).

Disposición preliminar tercera

Preacuerdo con fecha 4 de julio de 2019

El preacuerdo firmado con fecha 04/07/2019 es plenamente vigente y su contenido ha quedado incluido en el articulado del Convenio colectivo firmado, con las modificaciones tratadas y acordadas por ambas partes durante la negociación.

Capítulo 1

Ámbito de aplicación, denuncia, prórroga, vigencia y Comisión paritaria del convenio

Artículo 1

Ámbito de negociación y ámbitos de aplicación

1.1. Este convenio es de ámbito inferior al de empresa y afecta a las explotaciones de Lleida-La Pobla de Segur, Montserrat y Vall de Núria, excluyendo al resto.

1.2. Este convenio incluye en su ámbito funcional a todo el personal con vinculación laboral en la empresa que preste servicios en las explotaciones de Lleida-La Pobla de Segur, Montserrat y Vall de Núria (que incluye el servicio del Ferrocarril Turístico del Alt Llobregat), con la excepción del personal de Alta Dirección, que se regirá de acuerdo con lo que establecen sus propios contratos, así como el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 2

Vigencia, denuncia, prórroga y duración

2.1. Este convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2019 y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023.

Se tendrá en cuenta lo que establecen las disposiciones final y transitoria incluidas en el presente Convenio colectivo respecto a la aplicación e inicio de la vigencia de determinados acuerdos contenidos en él.

2.2. La denuncia para la revisión del convenio se efectuará por escrito entre los 120 y los 30 días anteriores a la fecha de su vencimiento inicial o a la de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia la podrá realizar la empresa o cualquiera de los órganos legales de representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo afectados por el ámbito del convenio y deberá ser comunicada a las demás representaciones y a la autoridad laboral.

2.3. El convenio quedará automáticamente prorrogado al finalizar su vigencia o cualquiera de sus prórrogas, en sus propios términos, por el periodo de un año, si ninguna de las representaciones procede a su denuncia en la forma indicada.

2.4. Las partes acuerdan que, transcurrido el plazo de un año, a contar desde la denuncia, sin que se haya acordado un nuevo convenio, el Convenio colectivo de aplicación no perderá su vigencia y mantendrá todos sus efectos hasta la aprobación de un Convenio colectivo que lo sustituya.

2.5. En caso de denuncia, la Comisión negociadora del nuevo Convenio colectivo se constituirá formalmente en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha en la que el convenio sea denunciado en la forma prevista. Actuarán en calidad de presidente y secretario de esta comisión las personas que los miembros de la comisión acuerden por mayoría de cada una de las representaciones.

2.6. Sin menoscabo de la regulación contenida en el presente artículo, se tendrá en cuenta también el artículo 5 en cuanto a la vinculación a la totalidad de las condiciones pactadas y el equilibrio necesario entre ellas.

Artículo 3

Comisión paritaria

3.1. Queda encomendada la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente convenio a una Comisión paritaria, que se constituirá formalmente el mismo día de su publicación en el diario oficial.

3.2. La Comisión paritaria estará integrada por cinco representantes titulares y tres suplentes de cada una de las partes, social-aplicando los criterios de proporcionalidad entre todos los sindicatos con presencia en los órganos de representación legal del ámbito funcional del convenio y con mandato vigente en cada momento-y empresarial, firmantes del convenio.

3.3. Los integrantes de la Comisión paritaria por mandato de las partes firmantes actuarán de acuerdo con el reglamento de funcionamiento de la Comisión paritaria, que se deberá redactar adaptándolo a las previsiones del presente convenio y con la normativa en vigor tres meses antes desde la constitución. Sin embargo, la comisión se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre y, con carácter extraordinario, cada vez que lo solicite alguna de las partes que han firmado el convenio.

En ambos casos, la convocatoria se realizará por escrito, con una antelación mínima de siete días, con indicación del orden del día y la fecha de la reunión, adjuntando la documentación necesaria. Solo en caso de urgencia, reconocida por ambas partes, el plazo podrá ser inferior.

CVE-DOGC-B-20325059-2020

3.4. Además de las funciones de vigilancia e interpretación del convenio, en supuestos de conflicto de carácter colectivo suscitados por la aplicación de preceptos del presente convenio, cualquiera de sus partes firmantes podrá solicitar la inmediata reunión de la Comisión paritaria a efectos de ofrecer su mediación, interpretar el convenio con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional y, en su caso, ofrecer su arbitraje. Los promotores del conflicto colectivo, en todo caso, deberán remitir por escrito a la calle Vergós, 44, 08017 Barcelona, sede de esta Comisión paritaria, el detalle de la controversia o duda suscitada e, intentado sin acuerdo el obligado trámite interpretativo ante la comisión o transcurridos siete días hábiles desde la solicitud sin que se haya celebrado, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente.

3.5. La Comisión paritaria regulada en esta cláusula decidirá, mediante resolución motivada en el plazo máximo de siete días, y previa audiencia por escrito de ambas partes, los supuestos de discrepancia que se susciten en el ámbito funcional del Convenio entre los representantes legales de las personas trabajadoras y la propia empresa en los casos de posible inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio que prevé el apartado 3 del artículo 82 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En igual forma intervendrá la Comisión paritaria para resolver las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en el Convenio colectivo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, así como en los casos de discrepancias surgidas en los periodos de consultas de los artículos 40, 47 y 51 del ET (Estatuto de los Trabajadores).

Cuando la intervención de la Comisión paritaria finalice sin acuerdo, las partes deberán seguir las previsiones del artículo 82.3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y someterse a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

3.6. Cualquier discrepancia en el seno de la Comisión paritaria en el tratamiento de todas las cuestiones que le puedan plantear de acuerdo con sus competencias se someterá, también, a los procedimientos de mediación y conciliación ante el Tribunal Laboral de Cataluña.

3.7. Cuando la interpretación de la Comisión paritaria afectase únicamente a una explotación de las afectadas por el ámbito de este convenio, será necesario solo el voto favorable de la mayoría de la parte social que representa a aquella explotación y de la representación empresarial.

Capítulo 2

Prelación de normas, vinculación a la totalidad y absorción y compensación

Artículo 4

Prelación de normas

Las normas contenidas en el presente convenio regularán con carácter preferente las relaciones entre la empresa y las personas trabajadoras comprendidas en su ámbito. En todo aquello no previsto se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y otras disposiciones de aplicación.

Artículo 5

Vinculación a la totalidad y naturaleza de las condiciones pactadas

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 6

Compensación y absorción

6.1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente convenio, sean o no de naturaleza salarial, serán compensables en conjunto y en cómputo anual con las mejoras de cualquier índole que haya venido satisfaciendo anteriormente la empresa, bien sea por imperativo legal, Convenio colectivo, laudo,

CVE-DOGC-B-20325059-2020

contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o cualquier otra causa.

6.2. Estas condiciones también serán absorbibles, hasta donde lleguen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios colectivos, contratos individuales de trabajo y cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que fueran expresamente excluidos de absorción en el texto del presente convenio.

6.3. No operará la compensación o absorción cuando se trate de la recuperación de condiciones laborales previamente existentes y que no pudieron ser aplicadas por mandato legal.

Capítulo 3

Organización del trabajo y clasificación profesional

Artículo 7

Organización del trabajo

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de organización del trabajo, con sujeción a las normas dictadas, en materia de su competencia, por los organismos públicos o autorizados en el marco de su jurisdicción.

Todo el personal afectado por este convenio debe ayudarse mutua y respectivamente en el servicio, bajo la responsabilidad final de las direcciones de las explotaciones o de sus mandos intermedios, y dentro de los límites de las titulaciones académicas y profesionales, cubriendo cualquier necesidad que se produzca en el servicio.

En caso de que sea necesario el traslado o cambio de un agente o una agente para el desempeño de funciones distintas a las del grupo profesional al que pertenezca, la empresa proporcionará los medios necesarios para el reciclaje que sea oportuno, y se procurará que sea dentro de la jornada laboral, de modo que el agente o la agente pueda adquirir los conocimientos y habilidades adecuados a las nuevas funciones.

La empresa informará a la representación de las personas trabajadoras del Plan de formación anual y de las formaciones que surjan en el transcurso del año.

Cuando se produzcan vacantes de carácter fijo en alguna de las explotaciones y estas no sean cubiertas por necesidades de la organización del trabajo, la empresa se compromete, antes de la aplicación de esta medida, a informar y escuchar a la representación de las personas trabajadoras y contemplar la posibilidad de alcanzar acuerdos al respecto.

Artículo 8

Grupos profesionales

El personal de plantilla queda clasificado en los cuatro grupos profesionales a los que se hace referencia en el artículo siguiente.

Artículo 9

Definición de los grupos profesionales

El personal de plantilla queda clasificado en los siguientes grupos profesionales, de acuerdo con las funciones que efectivamente desempeñan:

Grupo A

Pertencen a este grupo profesional las personas trabajadoras que definen las políticas básicas del negocio de la empresa y dirigen la consecución de los objetivos de estas políticas.

CVE-DOGC-B-20325059-2020

Consta de dos niveles:

Nivel 1. Director/a

Participa en la definición de estrategias y dirige la totalidad de una explotación, desarrollando y aplicando en ella los objetivos establecidos por la Dirección general. Implica la asunción de un compromiso en la consecución de los objetivos fijados por los órganos de Dirección de la empresa.

Nivel 2. Jefe/a de área

Realiza funciones de coordinación general. Coordina un área, de acuerdo con el organigrama de la entidad, o, en el caso de funciones transversales, áreas o explotaciones, desarrollando y aplicando en ellas los objetivos establecidos por la Dirección.

Grupo B

Responsable de área//técnico/a superior

Pertencen a este grupo profesional las personas trabajadoras que coordinan una parte significativa del área, de acuerdo con el organigrama de la entidad, o una actividad, desarrollando y aplicando en ellas los objetivos establecidos por la Dirección o por el nivel superior con un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidad por la consecución de estos objetivos.

Grupo C

Supervisor/a de grupo y técnico/a medio/a

Pertencen a este grupo profesional las personas trabajadoras que llevan a cabo tareas de estudio, análisis, diagnóstico y toma de decisiones en situaciones amplias, complejas o escasamente definidas que implican la supervisión, el liderazgo o la coordinación técnico-funcional de grupos de trabajo para la consecución de resultados, proporcionando servicios de interpretación, asesoramiento o ayuda de su especialidad tanto a su ámbito de actuación como al resto de la organización.

Grupo D

Pertencen a este grupo profesional las personas trabajadoras que, bajo la dependencia de sus superiores jerárquicos, implementan y ejecutan instrucciones de trabajo.

Consta de cuatro niveles:

Nivel 1. Técnico/a especializado/a y técnico/a administrativo/a

Pertencen a este nivel profesional las personas trabajadoras que, además de reunir los requisitos propios del nivel 2, aplican los conocimientos complementarios o la experiencia necesaria para desarrollar, con iniciativa, tareas que requieran el estudio y análisis de problemas en situaciones concretas pero escasamente definidas, que impliquen la resolución de problemas o la toma de decisiones en entornos tecnológicos cambiantes.

En este nivel se incluyen las siguientes especialidades:

El control y la regulación de la circulación en centros de control.

La aplicación de técnicas o procedimientos específicos de gestión, planificación y seguimiento y control.

La conducción de trenes que requieren un permiso especial emitido por el Ministerio de Fomento (actualmente denominado título de conducción de vehículos ferroviarios de categoría B o licencia de maquinista) y la conducción de trenes por vías de la RFIG.

CVE-DOGC-B-20325059-2020

Nivel 2. Agente especializado/a, operario/a especializad/a y administrativo/a

Pertencen a este nivel profesional las personas trabajadoras que, además de reunir los requisitos propios del nivel 3, aplican los conocimientos complementarios o la experiencia necesaria para desarrollar, con iniciativa, tareas de estudio, análisis y resolución de problemas en situaciones definidas previamente, que impliquen planear y definir el orden de sucesión de las operaciones.

En este nivel se incluyen las siguientes especialidades:

El mantenimiento del material o las instalaciones, así como el diagnóstico y la resolución de averías.

La conducción de trenes.

Las actividades de gestión de la circulación en estaciones.

Los trabajos técnicos y administrativos con cierta especialización.

Nivel 3. Auxiliar especialista y auxiliar administrativo/a

Pertencen a este nivel profesional las personas trabajadoras que, además de reunir los requisitos propios del nivel 4, desarrollan con cierta iniciativa tareas generalmente pautadas, para las cuales siguen instrucciones o procedimientos generales y aplican conocimientos amplios de un oficio o especialidad.

En este nivel se incluyen las siguientes especialidades:

El mantenimiento primario del material y las instalaciones.

Las operaciones ferroviarias de entretenimiento del material, auxiliar de circulación, operaciones y agente de acompañamiento.

La conducción de maquinaria de vía.

Las operaciones de logística (carga, descarga y almacenamiento de material).

La conducción de funiculares en sala o en el interior del coche.

La atención al cliente que implique información, ayuda y resolución de problemas de forma directa, habitual y personal que se desarrollan en dependencias, trenes, funiculares, taquillas y otros.

La expedición de billetes.

Los trabajos técnicos o administrativos de soporte.

Nivel 4. Personal base

Pertencen a este nivel profesional las personas trabajadoras que desarrollan, con un bajo nivel de iniciativa, tareas pautadas, rutinarias o repetitivas para las que necesitan conocimientos básicos de un oficio o especialidad.

En este nivel se incluyen las siguientes especialidades:

La vigilancia y el control de accesos a las instalaciones de la empresa.

La limpieza del material o las instalaciones de la empresa.

Las tareas de soporte a la atención al cliente en dependencias, trenes, taquillas, instalaciones y otros.

Las actividades complementarias a la administración, comercial, ventas y otras.

Los trabajos de soporte en almacenes, tiendas u otros.

Los trabajos de soporte en mantenimiento, instalaciones y otras dependencias.

La conservación del material, las instalaciones y la infraestructura.

Artículo 10

CVE-DOGC-B-20325059-2020

Polivalencia de funciones

El personal asignado al grupo profesional D podrá realizar todas las funciones de los respectivos subgrupos profesionales, siempre y cuando reúna los requerimientos psicofísicos establecidos y haya recibido la formación que lo habilite a tal efecto.

La polivalencia de funciones será la que se requiera de acuerdo con la organización del trabajo de cada explotación y las personas trabajadoras deberán desempeñar las funciones requeridas.

En las áreas operativas que, por su dimensión, organización del trabajo y optimización de recursos, se requiera que todas las personas trabajadoras realicen todas las funciones productivas de los niveles 2D y 3D, en el momento en que dispongan de la habilitación de todas las especialidades se les reconocerá el nivel 2D. En cualquier otro caso, percibirán el salario que corresponda al nivel al que están asignados y el de grupo superior en caso de realizar funciones de grupo superior.

Por acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras de cada explotación, el contenido de este artículo podrá ser adaptado a las particularidades de cada explotación.

Capítulo 4

Provisión de puestos de trabajo y movilidad

Artículo 11

Ingresos

La incorporación a los grupos profesionales tendrá solo las limitaciones que impongan las leyes vigentes y siempre que los aspirantes y las aspirantes reúnan las condiciones de aptitud física y profesional requeridas para el ejercicio de las tareas establecidas para cada grupo profesional.

Los contratos de puesta a disposición que se celebren con empresas de trabajo temporal se realizarán exclusivamente en los supuestos previstos en la legislación reguladora de las empresas de trabajo temporal.

En cuanto a la incorporación de personas con discapacidad, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente, de acuerdo con las características específicas de los puestos de trabajo que así lo permitan.

Artículo 12

Periodo de prueba

Se establece un periodo de prueba de un año para el personal de nuevo ingreso.

Las situaciones de absentismo legalmente previstas que afecten a la persona trabajadora interrumpen el cómputo del periodo de prueba.

Para las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, el cómputo del periodo de prueba tendrá en cuenta el número de jornadas completas o las horas de trabajo efectivo de una persona trabajadora contratada a tiempo completo comparable.

No será válido el establecimiento de un nuevo periodo de prueba cuando la persona trabajadora haya desarrollado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, en cualquier modalidad de contratación.

Artículo 13

Cobertura de vacantes

Cuando en las explotaciones incluidas en el ámbito de este Convenio colectivo exista la necesidad de cubrir una vacante, las personas trabajadoras podrán acceder a ella:

En primer lugar, el personal de la propia explotación, de acuerdo con el siguiente orden de prioridades:

CVE-DOGC-B-20325059-2020

Primero. Traslado. Las vacantes se cubrirán inicialmente entre el personal que desarrolle funciones iguales a las de la vacante por cubrir y reúna los requerimientos básicos, la formación y las competencias que exija la plaza. En este caso, la resolución se efectuará, dentro de cada modalidad de contratación, por orden de antigüedad en la función.

Segundo. Concurso oposición. Cuando las plazas no se hayan cubierto por traslado, el personal que cumpla con los requerimientos básicos de titulación o formación y las características competenciales que se establezcan, podrá acceder a ellas, siempre y cuando supere las pruebas que se determinen. La resolución se efectuará, inicialmente, entre el personal de la propia explotación por orden de puntuación.

Tercero. En caso de que las plazas no hayan sido cubiertas por personal de la propia explotación, podrá optar a ellas personal de otras explotaciones.

Cuarto. Ingreso. En caso de que las plazas no se cubran por los sistemas establecidos en los puntos anteriores, se procederá a una resolución mediante convocatoria pública.

En caso de urgencia, las vacantes podrán ser cubiertas interinamente sin perjuicio de la aplicación posterior del resultado del traslado, concurso o nuevo ingreso.

Artículo 14

Participación de las personas trabajadoras de la explotación de Líneas Metropolitanas (LMT) en los procesos de selección interna de cobertura de vacantes de las explotaciones incluidas dentro del ámbito de este Convenio. Acuerdo de reciprocidad

En aplicación del acuerdo único del acta de fecha 12/02/2020 de LMT de participación en los concursos de vacantes de LMT de personas trabajadoras de otras explotaciones de (Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya (FGC), se acuerda que, en los procesos de selección interna de cobertura de vacantes del Convenio colectivo de otros servicios ferroviarios que se generen y se deban cubrir por la prioridad tercera del artículo anterior, puedan participar todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito del Convenio colectivo de LMT.

En este acuerdo de reciprocidad se aplicarán los mismos condicionantes, respecto a la antigüedad en la explotación de procedencia, la superación del periodo de formación, la incorporación cuando se disponga de sustituto/a y el acuerdo de reciprocidad con otras explotaciones, que los contenidos en el citado acuerdo de 12/02/2020.

Artículo 15

Formación continua

Las personas trabajadoras tienen derecho a una formación continua que responda a la exigencia de la mejora organizativa de los servicios, la prevención de riesgos laborales y el derecho de cualificación y promoción profesional.

La formación se desarrollará a partir de tres tipologías:

- La formación estratégica dirigida a la mejora de la formación basada en procesos y modelos de gestión, de carácter transversal.
- La formación de actualización dirigida a un mejor desempeño de las funciones y que abarca la formación necesaria para la adaptación al nuevo puesto de trabajo, y la necesaria para la mejora de la prestación del servicio y para los cambios ocasionados por las innovaciones tecnológicas, de gestión y de prevención de riesgos laborales.
- La formación de desarrollo dirigida a la mejora de las competencias profesionales.

La formación determinada por la empresa se realizará dentro de la jornada de trabajo de la persona trabajadora o con el abono del tiempo de dedicación. La formación para la promoción irá a cargo de la persona trabajadora, a excepción de la relacionada con la seguridad en la circulación.

Capítulo 5

Estructura retributiva, percepciones salariales y extra salariales

Sección primera

Percepciones salariales

Los importes establecidos en este capítulo se han determinado para las jornadas completas, y deberán ser abonados proporcionalmente en caso de contrataciones a tiempo parcial. Los citados importes se refieren a la fecha 01/01/2019. En el anexo a este Convenio colectivo se adjuntan los importes actualizados con fecha 01/01/2020.

A excepción de los conceptos retributivos contenidos en el punto 5º del preacuerdo con fecha 04/07/2019 y de su fecha de efecto (punto que se transcribe a continuación), la actualización de los nuevos precios de los pluses existentes y la aplicación de los nuevos pluses creados tendrán lugar con efectos a partir de la fecha de firma del presente Convenio colectivo, sin perjuicio de lo establecido al respecto por la disposición transitoria de este Convenio colectivo.

Punto 5º del preacuerdo con fecha 04/07/2019, que se cita:

“5. Tablas salariales:

Se adjunta como anexo 2 al preacuerdo el redactado del capítulo “Tablas salariales” acordado, tal como se incluirá en el texto final del convenio.

La aplicación de los efectos económicos de las tablas salariales se realizará en la nómina del mes de septiembre de 2019, con efectos retroactivos de 1 de enero de 2019, teniendo en cuenta lo que establece el segundo párrafo del acuerdo primero.

Es voluntad de las partes que, cuando se alcance el acuerdo global del Convenio colectivo, y durante toda la vigencia de este, se apliquen los incrementos retributivos máximos que cada año se establezcan en la Ley básica y de Presupuestos. A tales efectos, las partes se reunirán dentro del mes inmediatamente posterior a la publicación de las disposiciones legales que determinen los límites de incremento de la masa salarial para negociar y acordar la distribución de este incremento de masa salarial máximo al personal afectado por este convenio.”

Anexo 2

Grupo profesional	Sueldo convenio	Plus convenio	Plus actividad ferroviaria	Pagas extras	Complemento personal	Total tablas
A1	26.159,22	1.073,50	13.574,96	6.539,81	3.887,52	51.235,01
A2	22.196,94	933,04	11.964,90	5.549,24	3.887,52	44.531,64
B	19.219,07	825,30	10.652,78	4.804,77	3.887,52	39.389,44
C	17.107,38	743,01	9.446,91	4.276,84	3.887,52	35.461,66
D1	15.429,02	675,00	8.367,32	3.857,26	3.887,52	32.216,12
D2	14.294,53	636,04	7.964,90	3.573,63	3.887,52	30.356,62
D3	12.641,29	572,76	7.074,39	3.160,32	3.887,52	27.336,29
D4	10.847,44	519,85	6.884,47	2.711,87	3.887,52	24.811,16

CVE-DOGC-B-20325059-2020

Artículo 16

Salarios

Las retribuciones de las personas trabajadoras comprendidas en este convenio, para el año 2019, son exclusivamente las incluidas en este capítulo, según cada grupo profesional descrito en el artículo 9, y de acuerdo con la siguiente tabla salarial:

Grupo profesional	Sueldo convenio	Plus convenio	Plus actividad ferroviaria	Complemento personal	6 pagas extras	Total tablas
1A	2179,94€	89,46€	1131,25€	323,96€	1089,97€	51.235,01€
2A	1849,75€	77,75€	997,08€	323,96€	924,87€	44.531,64€
1B	1601,59€	68,78€	887,73€	323,96€	800,80€	39.389,44€
1C	1425,62€	61,92€	787,24€	323,96€	712,81€	35.461,66€
1D	1285,75€	56,25€	697,28€	323,96€	642,88€	32.216,12€
2D	1191,21€	53,00€	663,74€	323,96€	595,61€	30.356,62€
3D	1053,44€	47,73€	589,53€	323,96€	526,72€	27.336,28€
4D	903,95€	43,32€	570,37€	323,96€	451,98€	24.811,15€

Tabla salarial con fecha 01/01/2019

A partir del 1 de enero de 2020 y durante la vigencia pactada de este convenio, estos importes se actualizarán aplicando los incrementos retributivos máximos que cada año se establezcan para el personal al servicio del sector público de la Generalitat. Durante toda la vigencia de este Convenio, se aplicarán los incrementos retributivos máximos que cada año se establezcan en las disposiciones legales. A tales efectos, se constituirá una Comisión específica de negociación, formada por todos los sindicatos con presencia en los órganos de representación legal de los centros de trabajo afectados por el convenio, en proporción a su representatividad, que se reunirá dentro del mes inmediatamente posterior a la publicación de las disposiciones legales que determinen los límites de incremento de la masa salarial para negociar y acordar la distribución de este incremento de masa salarial máximo a las personas trabajadoras afectadas por este convenio.

Artículo 17

Pagas extraordinarias

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias en función del grupo profesional y sin distinción por razones de antigüedad, que se abonarán en medias pagas los meses de febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre.

A efectos del cálculo del pago prorrateado, el periodo de devengo será el del mes natural anterior al cobro y el propio mes de cobro, en función del tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 18

Incrementos periódicos de antigüedad

Se establecen cuatrienios en las cuantías mensuales que se indican a continuación, según el nivel de cada grupo profesional. Asimismo, se establece un bienio para el personal que cumpla dos años de antigüedad en la empresa, que será absorbido al vencimiento del primer cuatrienio:

Grupo profesional	Importe cuatrienio	Importe bienio
1A	24,10€	12,05€
2A	22,63€	11,32€
1B	21,60€	10,80€
1C	21,44€	10,72€
1D	21,27€	10,64€
2D	20,87€	10,44€
3D	20,56€	10,28€
4D	19,86€	9,93€

Artículo 19

Horas extraordinarias

Debido a la especial naturaleza de la actividad que se lleva a cabo en estos centros de trabajo, las horas extraordinarias por fuerza mayor devienen obligatorias y se entienden como las horas trabajadas para garantizar el servicio al público ante un acontecimiento imprevisible o que, aunque esté previsto, sea inevitable, de origen externo a la empresa y totalmente independiente a su voluntad. Incluye las incidencias motivadas por causas naturales y el tiempo destinado a averías o grandes reparaciones, cuya no solución impediría cumplir con el servicio establecido. Estas horas no computan a efectos del máximo legal.

En las explotaciones donde, por la organización del trabajo o las características de la actividad, la distribución de las jornadas es irregular y se contabiliza en cómputo anual, las horas extras se incluirán en el cómputo de la jornada anual. No tendrán la consideración de horas extras las que formen parte de turnos definidos en las órdenes de servicio.

En casos de colectivos con jornadas regulares, las horas extraordinarias, sean comunes o por fuerza mayor, se compensarán económicamente en la nómina del mes siguiente o a solicitud de la persona trabajadora, mediante un descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Su precio se calculará de forma individualizada para cada persona trabajadora y será igual al precio de la hora ordinaria.

Artículo 20

Gratificaciones vinculadas al disfrute de las vacaciones

20.1. Al personal fijo que disfrute de las vacaciones fuera de la temporada de verano, comprendida entre los meses de junio y septiembre, ambos incluidos, se le abonará, el mes anterior al disfrute de las vacaciones, una gratificación única y complementaria de la anterior, de 64,58€. Esta gratificación no será de aplicación al personal de temporada contratado a tal efecto, ya que se considera que puede disfrutar del descanso de vacaciones durante el mencionado periodo.

Este importe se abonará proporcionalmente cuando, en aplicación del apartado siguiente, sea solo una quincena la que se disfrute fuera de temporada.

20.2. En aplicación del segundo párrafo del artículo 39, "Vacaciones", cuando por necesidades del servicio la empresa establezca la división del disfrute de las vacaciones anuales en dos quincenas, la persona trabajadora percibirá el importe de 168,91€ el mes siguiente del disfrute de la primera quincena.

Artículo 21

Plus de nocturnidad

Las personas trabajadoras que trabajen entre las 22.00 horas y las 6.00 horas del día siguiente percibirán el plus de nocturnidad en la cuantía que se indica para cada grupo profesional:

Grupo profesional	Importe por hora de trabajo
A	1,49€
2A	1,46€
1B	1,36€
1C	1,32€
1D	1,27€
2D	1,22€
3D	1,18€
4D	1,13€

Artículo 22

Plus de cambio de turno

Las personas trabajadoras dentro del ámbito de este convenio que, haciendo su turno habitual de trabajo por la mañana o por la tarde, pasen a efectuar el turno por la noche con carácter eventual por alguna necesidad del servicio percibirán, además del plus nocturno establecido en el artículo 21, el importe de 6,24€ diarios correspondientes al plus de cambio de turno.

También se abonará el mencionado plus de cambio de turno a:

Las personas trabajadoras a quienes, coyunturalmente, se cambie el turno de la mañana por el de la tarde, o al revés.

Las personas trabajadoras que, teniendo asignado un turno por la mañana o por la tarde, pasen a hacer jornada partida.

Se exceptúa de la percepción del plus de cambio de turno al personal que haya solicitado a la empresa el cambio de turno y a las personas trabajadoras que cambien de jornada partida a turno por la mañana o bien por la tarde.

Este importe se ha determinado para una persona trabajadora contratada a jornada completa y, en caso de contrato a tiempo parcial, se abonará proporcionalmente.

Artículo 23

Plus de mayor dedicación, plus de mayor afluencia y plus de festivos oficiales especiales

Se establece un plus de mayor dedicación (por trabajo en sábado) por un importe de 9,33€/día.

Se establece un plus de mayor afluencia (por trabajo en domingo o festivo oficial) por un importe de 15,21€/día.

Se establece un plus por trabajo en festivo oficial especial por un importe de 21,40€/día, para las personas trabajadoras que prestan servicio en los siguientes festivos laborales publicados en el calendario oficial: Navidad, 8 de diciembre, Año Nuevo, Sant Esteve (26 de diciembre), Reyes y Lunes de Pascua.

Los pluses indicados en este artículo se abonarán proporcionalmente al trabajo realizado y siempre que el

CVE-DOGC-B-20325059-2020

turno empiece en sábado, domingo, festivo oficial o festivo oficial especial. La percepción del plus no será acumulable, sino que la persona trabajadora percibirá el de mayor importe que le corresponda de los que resultaran de aplicación.

Artículo 24

Plus de actividad estacional por actividad turística

Atendiendo a las especiales circunstancias de actividad de las explotaciones comprendidas en el ámbito de este convenio, se establece la cantidad de 260€/año, que se abonará en función de los días efectivamente trabajados y proporcionalmente a la jornada contratada. El abono se realizará en una única cuantía, al cierre del año o a la finalización del contrato de las personas trabajadoras.

Artículo 25

Modificación de descansos

La modificación de descansos, respecto a los establecidos en los cuadros de servicio, se procurará realizar de mutuo acuerdo con la persona trabajadora. Cuando no sea posible, se asignará por orden de escalafón inverso.

La empresa abonará la cantidad de 52,56€ a la persona trabajadora afectada, cuando sea necesario modificar alguno de los descansos que tenga asignados por cuadro de servicio mensual, y devolverá el descanso no disfrutado dentro de los tres meses siguientes.

Artículo 26

Plus de tren especial fuera de jornada

Se considerarán trenes especiales fuera de jornada cuando la realización de estos servicios haya sido comunicada a la persona trabajadora después de haber finalizado el servicio, siempre y cuando no estén incluidos dentro de un turno previamente definido y no sean un servicio comercial. Se considerará que la persona trabajadora ha dejado de prestar el servicio cuando haya abandonado las instalaciones de la empresa o haya transcurrido media hora desde la finalización de su turno de trabajo. Se abonará el importe de 32,16€, además de las horas extraordinarias que se realicen.

No tendrán la consideración de tren especial fuera de jornada aquellos casos en que la persona trabajadora deba prolongar el turno de trabajo que tiene asignado, al inicio o al final del turno. En este supuesto, se abonará como horas extraordinarias el tiempo de trabajo efectivo realizado.

Artículo 27

Plus de formación de oficios ferroviarios

Las prácticas de formación de oficios ferroviarios las realizará personal cualificado durante su jornada laboral. Esta cualificación se obtendrá mediante un proceso de homologación que consistirá en un informe favorable del responsable del área correspondiente y una formación específica.

La realización de estas prácticas implica la percepción de 25,50€ por una jornada de formación de ocho o más horas.

Cuando la duración sea igual o superior a seis horas, se percibirá el plus completo. Cuando la duración sea inferior a seis horas, se abonará la parte proporcional del plus respecto a la jornada de formación de ocho horas.

Artículo 28

Regulación específica de determinados pluses en las diferentes explotaciones

28.1. Plus de tren de socorro de la explotación de Vall de Núria

En la Explotación de Vall de Núria, fuera del horario de servicio comercial, surgen puntualmente situaciones de

CVE-DOGC-B-20325059-2020

emergencia que obligan a efectuar una evacuación a instancias de los servicios médicos, del cuerpo de bomberos o de seguridad. Es necesario garantizar una actuación rápida y eficaz en estos casos en que la vida y la integridad física de las personas corren riesgo.

Se establece un plus por un importe de 50€ por la llamada y la actuación efectiva del tren de socorro, más el abono de las horas extraordinarias que se realicen. Se respetará el descanso obligado entre jornadas de trabajo.

Respetando los principios establecidos en el presente artículo, se faculta a que, por acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras de la explotación de Vall de Núria, el contenido de este plus pueda ser adaptado.

28.2. Retén de mantenimiento de la explotación de Vall de Núria

Se creará un grupo de retén de material móvil de Vall de Núria. Este grupo estará formado por todo el personal adscrito al área de material móvil de Vall de Núria.

El horario de trabajo del personal de material móvil de Vall de Núria será de lunes a viernes y el retén se realizará los fines de semana y los festivos oficiales.

Se fijará una rueda de retén de guardia no presencial en fin de semana y festivos oficiales. Las personas que se encuentren de retén recibirán la cuantía de 25€/día y, en caso de intervención, las horas que realicen, con un mínimo de tres horas garantizadas.

Respetando los principios establecidos en el presente artículo, se faculta a que, por acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras de la explotación de Vall de Núria, el contenido de este plus pueda ser adaptado.

28.3. Guardias de PAU (Plan de Autoprotección) de la explotación de Vall de Núria

Se establece un importe de 79,17€ por la realización efectiva de las guardias de PAU con las actuaciones de comprobación y relación de tareas por desempeñar que se aplican actualmente, más el abono de las horas extraordinarias de las intervenciones que se puedan producir durante la realización de la guardia.

Respetando los principios establecidos en el presente artículo, se faculta a que, por acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras de la explotación de Vall de Núria, el contenido de este plus pueda ser adaptado.

28.4. Complemento por desencadenamiento de aludes en la explotación de Vall de Núria

El personal cualificado en manipulación de material explosivo (artificiero/a) que sea necesario para llevar a cabo el desencadenamiento de aludes percibirá un importe de 36,30€ por cada día que realiza la intervención, sin perjuicio de otras cantidades devengadas en esta intervención.

En caso de que se requiera una disponibilidad fuera de la jornada laboral para esta tarea y que esta tarea no esté ya remunerada, se abonará también la cantidad de 25,42€ por día, con independencia de si tiene lugar la actuación o no.

Sección segunda

Percepciones extrasalariales

Artículo 29

Dietas

La cuantía de la dieta por comida o cena se establece en 9,44€, y en 2,10€ para la pernocta, sea cual sea el grupo profesional. Se abonará siempre que la persona trabajadora se ausente de su centro de trabajo por razones de servicio y regrese habiendo transcurrido más de 45 minutos de la finalización de la jornada. Se considera centro de trabajo el lugar donde la persona trabajadora presta sus servicios, es decir: Vall de Núria, Montserrat y Lleida-La Pobla de Segur.

La dieta completa se establece en un importe de 20,98€/día.

Artículo 30

Quiebra de moneda

Se establece una quiebra de moneda para todas las personas trabajadoras que efectúen liquidaciones de la recaudación realizada, con los siguientes importes no acumulables:

De lunes a viernes: 0,51€ por día trabajado.

Sábados, domingos y festivos oficiales: 1,56€ por día trabajado.

Artículo 31

Dieta por PAS (Pendiente de Asignación del Servicio)

El sistema de asignación de turnos descrito a continuación garantiza la prestación del servicio encomendado ante determinadas circunstancias (incidencias, absentismos, etc.). El personal al que se aplica este artículo será contratado expresamente para cubrir las necesidades del servicio o las incidencias que puedan producirse. A todos los efectos, se establece que:

a) La ejecución de este sistema de asignación de turnos de trabajo queda circunscrito al personal que tenga la condición de disponible.

Este personal dispondrá de un calendario mensual publicado antes del día 25 del mes anterior, donde cada persona conocerá con antelación las fechas de los descansos mensuales fijos.

Para este personal, y más allá de las fechas de descanso fijadas, el resto de los días del mes podrán quedar sometidos a situación de PAS.

b) Percibirá la dieta por PAS establecida en 25,32€ el agente en situación de PAS que sea llamado, fuera de su jornada laboral, para realizar un turno de trabajo para el mismo día o para el día siguiente y efectúe de forma efectiva el servicio. En estos casos, el llamamiento se realizará en primer lugar entre las personas trabajadoras que estén haciendo en aquel momento un turno de trabajo y por orden inverso de porcentaje de ocupación.

Por acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras de cada explotación, el contenido de este artículo podrá ser adaptado a las particularidades de cada explotación.

Artículo 32

Dieta de movilidad en la explotación de Lleida-La Pobla de Segur

Aquellas personas trabajadoras de la explotación de Lleida-La Pobla de Segur que inicien un turno de trabajo antes de las 6.00 horas o lo finalicen más tarde de las 22.00 horas percibirán, en concepto de dieta de movilidad, el importe de 3€ por turno efectivamente realizado que cumpla con las condiciones anteriores, en atención a los problemas de movilidad asociados al desempeño regular del servicio público encomendado.

Artículo 33

Dieta del Tren dels Llacs, en la explotación de Lleida-La Pobla de Segur

Se establece una dieta de 42,22€/día para las personas trabajadoras que realicen los turnos de trabajo del Tren dels Llacs, por razón del tiempo de descanso en jornada partida fuera de la dependencia de inicio del servicio.

Artículo 34

Dieta de desplazamiento a Vall de Núria

Se establece el importe de 4,30€/día en compensación por el tiempo de desplazamiento invertido en el trayecto de ida y vuelta a Vall de Núria, de acuerdo con lo que queda regulado en el acuerdo tercero del acta de fecha 12/04/2016 (a excepción del importe establecido, que será el indicado en este artículo), que se cita a continuación:

CVE-DOGC-B-20325059-2020

“Tercero. Se establece para todo el personal que trabaje en las dependencias de la empresa en Vall de Núria, y que se rija por el salario fijado en Convenio colectivo, una compensación diaria por el tiempo de trayecto de ida y vuelta. Esta compensación será equivalente a 3,5€ y retribuye estos tiempos de desplazamiento.”

Este importe se dejará de percibir cuando no se realice este desplazamiento y no será de aplicación al personal con salarios concertados o DPO (Dirección por Objetivos).

Artículo 35

Dieta de pernocta en Vall de Núria, en la explotación de Vall de Núria

Las personas trabajadoras que, como consecuencia de la asignación de tareas en Vall de Núria (ciertas actividades lúdicas que se ofrecen a clientes, causas meteorológicas y otros), deban pernoctar en Vall de Núria debido a que el servicio comercial del Cremallera ha terminado antes de la finalización de su jornada de trabajo percibirán un importe de 26,80€ en concepto de dieta por pernoctar en Vall de Núria. En cuanto a las horas extraordinarias que se puedan hacer durante la mencionada guardia, se abonarán como horas extras, aunque serán liquidadas a mes vencido.

La realización de esta guardia es incompatible con el desempeño simultáneo de las guardias de PAU (Plan de Autoprotección) de Vall de Núria.

Capítulo 6

Jornada y descanso

Artículo 36

Jornada laboral y descanso durante la jornada de trabajo

Para el año 2019 se establece una jornada anual de 1.642 horas de trabajo efectivo para la explotación de Montserrat y de 1.664 horas para las explotaciones de Lleida-La Pobla de Segur y Vall de Núria.

A partir del 1 de enero de 2020, la jornada anual será de 1.642 horas de trabajo efectivo para todas las explotaciones, con un número máximo de 225 jornadas laborales al año.

El tiempo de descanso en jornada continua igual o superior a seis horas será de 30 minutos y tendrá la consideración de tiempo de trabajo. Al personal que no disponga como mínimo de 30 minutos de descanso se le abonará este tiempo a precio de hora base según la siguiente escala:

Grupo profesional	Importe hora base
1A	5,43€
2A	5,22€
1B	5,03€
1C	4,88€
1D	4,76€
2D	4,44€
3D	4,14€
4D	3,89€

CVE-DOGC-B-20325059-2020

Este tiempo de descanso de 30 minutos quedará establecido en los turnos de conducción de seis o más horas de duración, y se garantizará su efectiva realización en el resto de los turnos de trabajo.

El descanso mínimo entre jornadas y la jornada máxima diaria de trabajo serán los establecidos en la legislación vigente.

Por acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras de cada explotación, el contenido de este artículo podrá ser adaptado a las particularidades de cada explotación.

Artículo 37

Descanso por comida en la explotación de Vall de Núria

Las personas trabajadoras dispondrán de una hora para comer más 10 minutos para dejar el tren dispuesto. Estos 10 minutos quedarán incluidos dentro del turno de trabajo. En caso de que, por razones del servicio, afluencia masiva de clientes, averías, accidentes, etc., el personal que sea requerido por la empresa no pueda realizar esta comida, le serán abonados 40 minutos a precio de hora extra.

Artículo 38

Distribución de la jornada y calendarios laborales

La empresa tendrá la obligación de presentar anualmente los calendarios laborales de cada uno de los centros de trabajo afectados por este convenio.

En cuanto a los cuadros de servicio, se irán actualizando mensualmente, dado que se ven afectados por las condiciones climatológicas y las fluctuaciones de la demanda en las tres explotaciones, condicionantes estos que hacen que la prestación de los servicios durante el año sea irregular. Los cuadros de servicio deberán estar publicados con un mes de antelación a la fecha de inicio. Estos cuadros tenderán a la supresión de horas extras.

Por acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras de cada explotación, el contenido de este artículo podrá ser adaptado a las particularidades de cada explotación.

Capítulo 7

Vacaciones

Artículo 39

Vacaciones

Las vacaciones consisten, para todo el personal, en 28 días laborables; se consideran laborables todos los días del año salvo los domingos y los festivos reconocidos en el calendario laboral promulgado por la Generalitat de Cataluña.

La empresa podrá excluir como periodo de vacaciones el que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, y también, por necesidades de servicio, puede convenir la división de su disfrute.

El momento para disfrutar de las vacaciones se fijará en función del calendario que se establezca anualmente dentro del último trimestre del año anterior y se comunicará a la representación de las personas trabajadoras.

Por acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras de cada explotación, el contenido de este artículo podrá ser adaptado a las particularidades de cada explotación.

Capítulo 8

Licencias y permisos

Artículo 40

Permisos retribuidos

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo sin perder su derecho a percibir haberes, únicamente el tiempo necesario y por alguno de los motivos previstos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y en el resto de las normas legales reguladoras de esta materia.

La persona trabajadora deberá solicitar el permiso indicando el motivo con la máxima antelación posible (dependerá de la naturaleza del hecho causante) y justificar documentalmente el motivo alegado dentro del plazo máximo de tres días a partir de la finalización del permiso.

El disfrute efectivo del permiso deberá tener un nexo temporal de unión con el hecho causante y deberá ser en días laborables, de modo que el permiso no podrá ser ejercido, en ningún caso y sin excepciones, fuera de los plazos establecidos y pactados.

A petición de la persona trabajadora, la empresa facilitará la ampliación de los días a cuenta de las personas trabajadoras cuando organizativamente sea posible y garantizando siempre el servicio público que tiene encomendado.

Criterios de concesión del permiso

40.1. Permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso dará derecho a disfrutar de dos días laborables completos de permiso retribuido.

El permiso podrá ser disfrutado de forma no consecutiva, pero siempre dentro del periodo en que perdure la situación generante del derecho al permiso: en caso de hospitalización, desde el ingreso hospitalario hasta la fecha de alta, y en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización pero que requiera reposo domiciliario, desde el día de la intervención y durante el tiempo prescrito de reposo.

Si en el momento del hecho causante la persona trabajadora ya hubiera iniciado su jornada de trabajo, y siempre que así lo solicite, la parte de la jornada que deje de realizar no será descontada del permiso, a efectos de que queden los dos días de permiso íntegros, que deberán recuperarse de la manera que se determine. En caso contrario, las horas no trabajadas y no recuperadas tendrán la consideración de permiso sin sueldo.

40.2. En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización y sin que requiera reposo domiciliario de un familiar en primer grado de consanguinidad, corresponderá un día laborable completo de permiso retribuido, que deberá coincidir con la misma fecha que la intervención quirúrgica. Si un mismo sujeto causante diese derecho a permiso a más de una persona trabajadora, todas ellas deberán acreditar la asistencia efectiva.

40.3. Permiso por defunción de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: este permiso dará derecho a disfrutar de dos días laborables completos de permiso retribuido en caso de defunción de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. El permiso podrá ser disfrutado de forma no consecutiva, pero siempre dentro de los siete días naturales inmediatamente posteriores a la fecha de la defunción.

Si en el momento del hecho causante la persona trabajadora ya hubiera iniciado su jornada de trabajo, y siempre que así lo solicite, la parte de la jornada que deje de realizar no será descontada del permiso, a efectos de que queden los dos días de permiso íntegros, que deberán recuperarse de la forma que se determine. En caso contrario, las horas no trabajadas y no recuperadas tendrán la consideración de permiso sin sueldo.

Supuestos de ampliación de permisos retribuidos

A efectos de ampliación de los permisos retribuidos que se establecen en los apartados 40.1 y 40.3, se considerará que existe desplazamiento en los siguientes casos:

Cuando el hecho causante establecido en el apartado 40.1 tenga lugar en otra provincia distinta a la provincia donde la persona trabajadora tiene la residencia laboral, el permiso será de dos días más por desplazamiento, que deberá ser disfrutado a partir de la fecha inmediatamente anterior al primer día del permiso e inmediatamente posterior al último.

CVE-DOGC-B-20325059-2020

Cuando el hecho causante establecido en el apartado 40.3 se produzca en otra provincia distinta a la provincia donde la persona trabajadora tiene la residencia laboral, el permiso será de dos días más por desplazamiento, que deberá ser disfrutado a partir de la fecha inmediatamente anterior al primer día del permiso, pero respetando el periodo máximo establecido de siete días naturales inmediatamente posteriores al hecho causante.

En ambos casos, cuando el hecho causante y el desplazamiento se produzcan fuera del territorio nacional, corresponderá un quinto día laborable de permiso retribuido.

No se aplicará la ampliación del permiso en caso de desplazamiento fuera de la provincia o del territorio nacional en el hecho causante establecido en el apartado 40.2.

Cuando exista desplazamiento en otra provincia o fuera del territorio nacional, será necesario aportar justificación del lugar donde deba desplazarse.

Justificación de la identidad

Cuando el hecho causante sea el establecido en el apartado 40.1, se produzca o no desplazamiento, se deberá aportar el justificante hospitalario nominativo (que acredite la identidad de la persona trabajadora que disfruta del permiso retribuido) de ingreso/alta y la fotocopia del libro de familia que acredite la relación de parentesco.

Cuando el hecho causante sea el establecido en el apartado 40.2, será necesario que el justificante nominativo (que acredite la identidad de la persona trabajadora que disfruta del permiso retribuido) acredite también la intervención quirúrgica y si se recomienda o no reposo domiciliario.

Cuando el hecho causante sea el establecido en el apartado 40.3, se deberá aportar una copia del certificado de defunción o recordatorio, además de una fotocopia del libro de familia que acredite la relación de parentesco.

Grados de consanguinidad y afinidad			
Grado 4		Primo/prima	
Grado 3	Bisabuelo/bisabuela	Tío/tía	Sobrino/sobrina
Grado 2	Hermano/hermana		Abuelo/abuela
Grado 1	Padre/madre		
Trabajador/a (consanguinidad)			
Grado 1	Hijo/hija		
Grado 2	Nieto/nieta		
Grado 3	Biznieto/biznieta		
Grado 4		Primo/prima	
Grado 3	Bisabuelo/bisabuela	Tío/tía	Sobrino/sobrina
Grado 2	Hermano/hermana (cuñado/a)	Abuelo/abuela	
Grado 1	Padre/madre (suegro/a)		

CVE-DOGC-B-20325059-2020

Cónyuge del/ de la trabajador/a (afinidad)			
Grado 1	Hija/hijo	Yerno/nuera	
Grado 2	Nieto/nieta		
Grado 3	Biznieta/Biznieta		

40.4. Permiso acumulado para el cuidado de lactante: en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con finalidad de adopción o acogida, las personas trabajadoras tendrán derecho al permiso retribuido para cuidar del lactante de acuerdo con lo que se establece en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, extremo que se adecuará convenientemente en caso de modificación legislativa. En caso de que la persona trabajadora opte por la acumulación del permiso en jornadas completas, la citada acumulación se producirá a razón de una hora por cada día efectivo de trabajo respetando los siguientes criterios:

Primero. La acumulación se iniciará a partir del día de la incorporación efectiva al trabajo en servicio activo (o desde la fecha de solicitud de la persona trabajadora si ya se ha reincorporado), sin tener en cuenta a efectos de cómputo los periodos de suspensión de la relación laboral.

Segundo. El cálculo de las horas efectivas por acumular se realizará multiplicando una hora por el número de días laborables de trabajo efectivo que exista entre la fecha efectiva de reincorporación (o desde la fecha de solicitud de la persona trabajadora si ya se ha reincorporado) después del descanso de maternidad, de paternidad o las vacaciones anuales pendientes de disfrutar y el momento en que el bebé cumpla la edad máxima fijada por la normativa legal para el ejercicio de este derecho. El resultado del sumatorio de las horas se dividirá entre la jornada diaria de la persona trabajadora, redondeando los decimales a la unidad. La duración del permiso acumulado así calculado se adecuará, por arriba o por abajo, en caso de modificación conceptual del cálculo efectuado (para el disfrute de festivos, permisos retribuidos o sin sueldo, vacaciones, ajustes de jornada y días de descanso, o cualquier situación de suspensión del contrato de trabajo prevista o que se produzca con posterioridad a la concesión).

Tercero. La acumulación se deberá disfrutar en jornadas efectivas de trabajo de forma ininterrumpida dentro de los primeros nueve meses de vida del lactante, con arreglo al calendario de la persona trabajadora.

Cuarto. La solicitud de acumulación del permiso para cuidar del lactante deberá efectuarse con la mayor antelación posible, y en ningún caso más tarde del día 15 del mes anterior al que se pretenda disfrutar del permiso.

40.5.a) La voluntad de las partes es que, en el momento en que no exista una limitación en el marco regulador vigente, se aplique un permiso que establezca:

Siempre que el horario de la visita o consulta en la Seguridad Social-o a médicos particulares de las especialidades de la Seguridad Social-coincida necesariamente con el horario laboral de la persona trabajadora, se abonará hasta un máximo global de ocho horas anuales como permiso con sueldo por razón de:

Visitas de medicina general de la persona trabajadora.

Acompañar a un hijo/a menor de 16 años de la persona trabajadora al pediatra.

Acompañar, a una visita médica, al padre o la madre de la persona trabajadora que no pueda valerse por sí mismo/a o bien acredite la situación de dependencia.

También se abonarán todas las visitas a médicos especialistas de la Seguridad Social, o bien particulares-de las especialidades de la Seguridad Social-, cuando coincida necesariamente con el horario laboral de la persona trabajadora, hasta un máximo de cinco horas por visita y a partir de la sexta visita, siempre que sean constatadas por el servicio de prevención de la empresa, quien determinará el carácter retribuido o no del permiso. Esta constatación se realizará dentro de la jornada laboral, en caso de ser necesaria.

El límite de cinco horas por visita podrá ampliarse en supuestos excepcionales, previa autorización por la empresa.

CVE-DOGC-B-20325059-2020

Se entienden incluidas dentro de las horas de visita a especialistas las visitas que se realicen como consecuencia de análisis clínicos, visitas psiquiátricas y visitas de odontología.

En todos los casos, se deberá avisar con la mayor antelación posible y justificar debidamente las ausencias.

40.5.b) Mientras el marco regulador vigente no lo permita, la aplicación de este permiso se llevará a cabo con sujeción a lo indicado a continuación:

Ocho horas/año por medicina general, pediatría y para acompañar al padre o madre a visita médica.

Ocho horas/año por visitas a médicos especialistas.

40.5.c) A finales del año 2020, las partes se reunirán para hacer una valoración de la aplicación de este apartado y prever o planificar las acciones necesarias para su adaptación al marco regulador vigente en cada momento.

Artículo 41

Asignación de descanso a cuenta de la persona trabajadora en caso de matrimonio de un hijo/a

La solicitud de la persona trabajadora deberá realizarse con la mayor antelación posible.

Se asignará descanso a cuenta de la persona trabajadora por motivo de matrimonio de un hijo/a, siempre y cuando la solicitud se realice con una antelación mínima de 60 días naturales. La empresa facilitará la ampliación de los días a cuenta de las personas trabajadoras cuando organizativamente sea posible y garantizando siempre el servicio.

Cuando no se haya efectuado la solicitud en el plazo mínimo de 60 días naturales de antelación, se procurará asignar descanso siempre que los requerimientos del servicio público lo permitan.

Artículo 42

Medidas de flexibilidad

1. En el seno de la Comisión de seguimiento de este acuerdo se han establecido con carácter piloto inicial modelos de gestión del tiempo de trabajo con flexibilidad en la franja de entrada o salida.
2. El personal que tenga a su cargo a personas con discapacidad igual o superior al 33% hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad disfrutará de un régimen especial de flexibilidad horaria, sobre el horario fijo que corresponda, que le permita conciliar los horarios de los centros de educación ordinarios de integración o de educación especial de los centros de habilitación y rehabilitación, así como de otros centros específicos donde la persona recibe atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo, teniendo en cuenta la situación del domicilio familiar. A estos efectos, este personal podrá disfrutar de hasta dos horas de flexibilidad horaria diaria, debiendo recuperar este margen en cómputo mensual. El disfrute de este margen de flexibilidad horaria especial, cuya concesión corresponderá a la Dirección de la explotación, previa acreditación por la persona interesada de las circunstancias expresadas en el párrafo anterior, no se podrá acumular a los otros regímenes de flexibilidad.
3. Se aplicarán también estas medidas, según lo que se establece en el artículo 54 de este Convenio colectivo, a las personas trabajadoras que sean víctimas de violencia de género.
4. Con el objetivo de mejorar las condiciones de reintegración después de un proceso de incapacidad temporal, cuando las circunstancias del caso en particular lo recomienden, se propone regular la adaptación de la jornada cuando esta ayude a la plena recuperación de la persona (atendiendo a la gravedad y duración), previa recomendación del servicio de prevención, con una duración ordinaria de dos meses y una reducción máxima del 40% de la jornada diaria, de mayor a menor reducción progresiva preferentemente de la parte flexible del horario, y dicha reducción tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo. Con carácter excepcional y previa valoración del servicio de prevención, la reducción podrá llegar hasta el 50% de la jornada en los términos indicados en este mismo punto, y podrá ser ampliable hasta un mes adicional, previo informe preceptivo del servicio de prevención.

Capítulo 9

Jubilaciones y beneficios sociales

Artículo 43

Jubilación

43.1. Jubilación forzosa

Al amparo del Real Decreto Legislativo 28/2018, las partes firmantes de este Convenio colectivo, al objeto de favorecer el relevo generacional y la calidad del empleo dentro del marco normativo que resulte de aplicación en cada momento, acuerdan la extinción del contrato de trabajo, por jubilación forzosa, en el momento de llegar a la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre y cuando la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato por esta causa reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Esta medida está orientada al mantenimiento de la política de empleo que se está aplicando en la actualidad, que promueve la contratación indefinida antes que la temporal y que fomenta el relevo generacional sin reducir el volumen de plantilla en términos globales, respetando las disposiciones legales que resultan de aplicación.

A efectos de la ejecución de la medida, la empresa se compromete, dentro del marco establecido por las leyes de presupuestos, a cubrir la vacante derivada de esta jubilación en el plazo máximo de tres meses, a través del procedimiento de cobertura de vacantes que se establece en este convenio.

43.2. Jubilación parcial

Aquellas personas trabajadoras que reúnan los requisitos de edad y cotización fijados en la normativa de Seguridad Social para el acceso a la jubilación parcial podrán solicitar su acceso a esta modalidad de jubilación. La empresa, siempre que el marco legal lo permita, decidirá en cada caso e informará de ello a la representación de las personas trabajadoras.

Artículo 44

Complemento de incapacidad temporal

Las prestaciones de incapacidad temporal por enfermedad común y accidente de trabajo (ocurridos durante la jornada de trabajo y los accidentes in itinere, siempre que estos últimos sean debidamente justificados en tiempo y forma) que perciben las personas trabajadoras serán complementadas hasta el 100% del salario regulador durante todo el proceso de incapacidad, y hasta la finalización de éste, y, en todo caso, se extinguirá al finalizar el plazo legal de la situación de incapacidad temporal vigente en cada momento. Los servicios médicos de la empresa constatarán la baja laboral producida.

En caso de producirse más de tres procesos de incapacidad temporal por enfermedad común en el periodo de 12 meses naturales, el Comité de absentismo, con representación de las explotaciones incluidas en el ámbito del presente Convenio colectivo, analizará el historial de la persona trabajadora afectada, al objeto de decidir si el mencionado complemento de empresa debe ser abonado o no, y la decisión justificada será comunicada a la representación de las personas trabajadoras. Quedarán excluidos del cómputo del número de procesos aquellos supuestos excepcionales establecidos en el Decreto Legislativo 4/2017, o los que sean de aplicación legal en cada momento.

Ambas partes negociadoras se comprometen a reunirse en comisión, para buscar medidas de incentivación y de conciliación de las distintas esferas de la vida de las personas trabajadoras, que permitan la reducción del índice de absentismo.

Los complementos mencionados se extinguirán, en cualquier caso, por el transcurso del plazo máximo de la incapacidad temporal.

El abono de las pagas extras se efectuará de acuerdo con el tiempo trabajado y serán excluidos de este cómputo los periodos en situación de IT (Incapacidad Temporal) y de prestación por nacimiento y cuidado de un menor.

Artículo 45

Mejora de la productividad individual por dedicación continua

En el momento en que legalmente sea posible, de conformidad con la normativa vigente para los empleados públicos de la Generalitat de Catalunya, durante la vigencia de este convenio, para las personas trabajadoras que mantengan una permanencia continua en la empresa de 25 años y una trayectoria profesional notoria y singular, se establece el abono de 2.206,02 € en el momento del cumplimiento de los 25 años de servicio, siempre y cuando no hayan percibido otras cantidades por conceptos análogos.

Artículo 46

Seguro de vida y accidentes

Para toda la vigencia del convenio, se establece un seguro de vida y accidentes para todo el personal, consistente en un capital individual asegurado de 20.000€ en casos de defunción por enfermedad o accidente y de 40.000€ en casos de incapacidad permanente absoluta también por enfermedad o accidente.

Artículo 47

Accidentados/as en el trabajo

Los casos de disminución física, motivada por accidente de trabajo en la empresa, que origine a una persona trabajadora una situación de invalidez permanente en el grado de total o parcial para la profesión habitual, darán derecho a mantener la vinculación en la explotación a la que pertenezca, siempre que exista un puesto de trabajo vacante con contenido y funciones adecuados tanto a las disminuciones que hayan dado lugar a la invalidez como a las aptitudes profesionales de la persona.

Esta vinculación y el puesto de trabajo serán para la jornada y el salario que complementen la diferencia entre la pensión de invalidez y el salario que venía percibiendo la persona trabajadora.

En caso de que no exista un puesto de trabajo adecuado, la explotación abonará mensualmente, y hasta que pueda ofrecer un puesto de trabajo, un complemento por un importe igual a la diferencia entre la pensión aprobada y el 100% de la base reguladora de la pensión de invalidez reconocida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

La percepción del mencionado complemento y el derecho a otro puesto de trabajo se extinguirán por cualquiera de las siguientes causas:

Rechazar el puesto de trabajo que la explotación ofrezca.

Realizar cualquier actividad remunerada por cuenta propia o ajena, independientemente de que esta dé lugar o no a alta en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social.

Al cumplir la edad de jubilación que reglamentariamente le corresponda.

Reconocimiento posterior, por parte de la entidad gestora correspondiente, de una invalidez permanente en grado de absoluta o gran invalidez.

Artículo 48

Fondo de ayuda social

Se establece un fondo para ayudas sociales que atenderá las solicitudes que cursen las personas trabajadoras durante cada año de vigencia de este Convenio. Una Comisión de seguimiento específica decidirá los conceptos, criterios e importes por asignar, atendiendo también a las disposiciones legales que resulten de aplicación.

El importe total de este fondo será el resultante de la distribución equitativa entre todas las explotaciones de FGC.

Artículo 49

CVE-DOGC-B-20325059-2020

Anticipo reintegrable

Se concederán los anticipos reintegrables que puedan solicitar las personas trabajadoras, en una cuantía máxima de 1.600 € por cada anticipo.

Las solicitudes deberán fundamentarse en una necesidad imprevista debidamente justificada y la empresa los concederá con criterios de razonabilidad.

No se dará curso a ninguna solicitud de anticipo hasta transcurridos tres meses de la amortización del anterior, excepto en situaciones de muy acreditada necesidad.

El reintegro de los anticipos se deberá realizar distribuyendo su importe, como máximo, en 12 meses.

Artículo 50

Plan de retribución flexible (PRF)

Durante la vigencia de este Convenio colectivo, la empresa implantará un Plan de retribución flexible por el que, mediante el acuerdo individual con la persona trabajadora, se podrá sustituir parte de los conceptos salariales dinerarios por retribuciones en especie (por definir anualmente), sin alterar la cuantía anual del salario bruto ni la naturaleza jurídica del concepto sustituido y dentro de los límites legalmente establecidos en cada momento para la percepción del salario en especie. En estos casos, las ofertas de retribución flexible propuestas por la empresa (tiquete restaurante, cheques guardería, seguro médico y formación) irán dirigidas a la totalidad de la plantilla teniendo en cuenta las características contractuales de los colectivos. De la misma forma, se informará previamente a la representación legal de los trabajadores y los conceptos figurarán en la nómina de manera detallada y separada del resto de los conceptos del convenio.

Capítulo 10

Igualdad y no discriminación

Artículo 51

Plan de Igualdad

En cumplimiento del mandato del artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores y de acuerdo con lo que se establece en el artículo 15.1 de la Ley 17/2015, de 21 de julio, de Igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de 17 de noviembre de 2016, por el que se aprobó el Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la administración de la Generalitat de Catalunya, la Dirección de FGC y la representación legal acordaron un Plan de igualdad 2018-2022 y un Protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de género.

Ambas partes ratifican que este plan constituye una herramienta fundamental que permite avanzar en la promoción de la igualdad de oportunidades entre los trabajadores de FGC, así como en la integración de la perspectiva de género en la organización y la estructura interna de la empresa, y se comprometen a velar por la ejecución del Plan de igualdad priorizando las diferentes medidas -con un interés especial en las acciones positivas de priorizar el acceso de las personas del género menos representado que opten a ocupar lugares vacantes, en igualdad de condiciones de idoneidad- y realizar anualmente un análisis sobre la ejecución del plan.

Este Plan de igualdad de mujeres y hombres de FGC tiene como principal objetivo promover los cambios que garanticen que mujeres y hombres puedan desarrollar sus trayectorias profesionales sin ningún tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón de género y, entre sus objetivos, destaca la consolidación, en la cultura interna, de una igualdad real en todos los aspectos, incluyendo el salarial, y el acceso a cargos de mando y a la formación interna a las mujeres, integrando el equilibrio de las diferentes esferas de la vida en la cultura de la organización e incorporando, de forma transversal, los criterios de comunicación inclusiva y no sexista a fin de garantizar un entorno de trabajo saludable y libre de riesgos de acoso con perspectiva de género.

En aplicación de las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuando los dos miembros de la pareja, con hijos o hijas en común, sean

CVE-DOGC-B-20325059-2020

miembros de la plantilla de una misma explotación, se hará un seguimiento del uso de las horas médicas para pediatría, concesión de permisos, solicitudes de cambios de turno u otras solicitudes de licencias o ejercicios de derechos, a fin de poder realizar un diagnóstico sobre el ejercicio corresponsable de la plantilla (hombres y mujeres) respecto a la conciliación familiar y laboral. Del resultado de los datos de plantilla se informará a la Comisión de igualdad de la empresa y a la representación de las personas trabajadoras de cada una de las explotaciones donde este convenio es de aplicación.

Capítulo 11

Seguridad y salud

Artículo 52

Seguridad y prevención de riesgos en el trabajo

Las partes firmantes de este convenio reconocen la importancia que la prevención de riesgos laborales tiene en la actividad de la empresa, y la protección de la salud de las personas trabajadoras es un objetivo básico y prioritario.

Con el fin de evitar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, será necesario establecer y planificar una acción preventiva tanto en los centros de trabajo como en cuanto a la gestión de empresa.

Tiene que ser un objetivo prioritario eliminar o combatir los riesgos allí donde se produzcan, establecer el más estricto cumplimiento, vigilancia y aplicación de todas las normas de prevención y seguridad vigentes y adoptar aquellas acciones formativas, organizativas e informativas que sean necesarias para una disminución real de los accidentes de trabajo, a través de su valoración y ordenación, en un conjunto coherente de medidas de acción preventiva que sean adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados y a su control efectivo.

En todas aquellas materias que afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales y las disposiciones que regulen su desarrollo normativo.

Las partes firmantes del convenio se comprometen a velar por la aplicación y el cumplimiento de la normativa vigente y quieren hacer constar que se han constituido, de conformidad con la normativa legal, los órganos de participación en materia de prevención de riesgos laborales en las explotaciones de Vall de Núria, Lleida-La Pobla de Segur y Montserrat.

Cada Comité de seguridad y salud, que está formado paritariamente por los Delegados/as de prevención y los representantes de la Dirección de la empresa, en igual número, se reunirá trimestralmente, y, en cualquier caso, siempre que lo solicite alguna de las representaciones con carácter de urgencia. El número de Delegados/as de prevención, las garantías y el crédito horario se fijarán basándose en lo dispuesto en la normativa legal.

Artículo 53

Igualdad de trato y prevención del riesgo psicosocial

Las partes están de acuerdo en que es de plena aplicación en el ámbito de este Convenio colectivo el Protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo que está en vigor en FGC. El Protocolo es accesible para todo el personal de FGC desde el portal del personal.

La representación de la empresa en el seno del Comité de seguridad y salud se compromete a informar anualmente del número de casos en que haya sido necesario activar el protocolo, en relación con el personal sujeto a este convenio.

Cuando se tenga conocimiento o sospecha de la existencia de este tipo de riesgo psicosocial, la representación de las personas trabajadoras se compromete a utilizar también el canal de denuncia que significa el protocolo y, de este modo, dar cumplimiento a su obligación de informar a la empresa, de acuerdo con el artículo 48.2 de la Ley Orgánica 3/2007, conocida como Ley de igualdad.

Artículo 54

Protección integral contra la violencia de género

De acuerdo con lo dispuesto en la normativa de protección integral contra la violencia de género, y con el objetivo de colaborar en la adecuada protección de las víctimas de violencia de género, en esta materia se acuerda lo siguiente:

Aquellas personas trabajadoras que acrediten disponer de orden judicial de protección, por ser víctimas de violencia de género, en vista de los derechos que la Ley orgánica mencionada les otorga sobre la modificación de sus condiciones laborales, podrán acordar con la empresa las modificaciones de sus horarios laborales, las reducciones de jornada con la correspondiente reducción salarial y la recolocación en cuanto a movilidad geográfica, que sean adecuadas para paliar su situación personal en aquel momento, sin perjuicio de aquellos otros aspectos (como la suspensión del contrato) que otorga la citada ley.

La empresa procurará adaptar las condiciones laborales de las personas trabajadoras por los motivos indicados y al mismo tiempo intentará afectar el menor número posible de derechos de terceras personas (derechos de los demás trabajadores y trabajadoras).

Capítulo 12

Carnets

Artículo 55

Carnets

Las personas trabajadoras tienen derecho a carnet ferroviario, y los jubilados/as y los/las pensionistas, a carnet de viaje. También tienen derecho a carnet de viaje para familiares las siguientes personas:

- a) El cónyuge del/ de la agente, el jubilado/a o el/la pensionista que conviva con él/ella.
- b) Los hijos o hijas del/ de la agente, el jubilado/a o el/la pensionista, menores de 23 años, solteros, que convivan con él/ella, aunque trabajen, siempre que sus ingresos no superen los ingresos que percibe anualmente el agente o la agente.
- c) Los hijos o hijas del/ de la agente, el jubilado/a o el/la pensionista, mayores de 23 años y menores de 25 años, solteros, que convivan con él/ella y a su cargo, después de la justificación de la situación de paro, o incapacidad para todo trabajo, sin límite de edad.
- d) Los padres del agente o la agente, el jubilado/a o el/la pensionista, que convivan con él/ella y a su cargo.
- e) Los hermanos o hermanas menores de 23 años, solteros, que convivan con él/ella y a su cargo.
- f) El viudo/a del/ de la agente, el jubilado/a o el/la pensionista, mientras continúe en la situación de viudedad.
- g) Los huérfanos o huérfanas del agente o la agente, el jubilado/a o el/la pensionista, que reúnan los requisitos anteriormente reseñados.
- h) La persona que conviva con el/la agente sin ser cónyuge, cuando tenga reconocido el derecho a la asistencia sanitaria por el INSS. También será de aplicación en caso de que esta persona trabaje, mientras reúna los demás requisitos para el reconocimiento de la asistencia sanitaria. Este derecho es incompatible con el reconocido en el apartado a) de este artículo.

Cada uno de los tipos de carnet ferroviario y de viajes causará los derechos reconocidos por Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya o por las empresas con las cuales existen convenios establecidos al efecto.

El personal fijo discontinuo con una antigüedad mínima de tres temporadas consecutivas en la empresa mantendrá el derecho al carnet ferroviario en el periodo de no actividad.

Este artículo será de aplicación mientras la normativa vigente lo permita.

Capítulo 13

Materia disciplinaria

Artículo 56

Materia disciplinaria

Ambas partes ratifican que el procedimiento sancionador (accesible para todo el personal de FGC desde el portal del personal) otorga las mismas garantías de aplicación, en materia disciplinaria, para las distintas áreas y explotaciones de FGC.

Por lo tanto, tal como establece el procedimiento mencionado, la empresa está obligada a instruir un expediente disciplinario antes de la imposición de cualquier tipo de sanción.

Capítulo 14

Derechos sindicales

Artículo 57

Derechos de información y participación. Crédito de horas

La representación legal de las personas trabajadoras tiene derecho a participar en aquellas cuestiones que puedan afectar a las personas trabajadoras, y ser informada y consultada, así como en las cuestiones sobre la situación de la empresa y la evolución de la ocupación en esta empresa, en los términos establecidos en la normativa legal.

La Dirección de la empresa facilitará a los Comités de empresa y a los Delegados/as de personal la información y la documentación a que se refiere el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales.

Los diferentes representantes sindicales vendrán obligados a respetar la reserva profesional en los términos que se indican en el artículo 65 del mencionado Estatuto de los Trabajadores.

Los miembros de los Comités de empresa y los Delegados/as de personal dispondrán de las horas mensuales retribuidas que legalmente se establezcan para el ejercicio de las funciones sindicales de representación que les son propias. Deberán notificar a la empresa con suficiente antelación la ausencia al trabajo por este motivo.

Artículo 58

Cuota sindical

La empresa, a petición de la persona trabajadora, podrá descontar de la nómina la cuota sindical. La solicitud se deberá realizar por medio de un escrito en el que se indicará la cantidad a descontar y también la sección sindical a la que pertenece, y a la que la empresa entregará las cuotas correspondientes.

Artículo 59

Derechos sindicales

Se reconocen a los sindicatos que tengan representación sindical los derechos que, en general, se incluyen en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, sobre Libertad Sindical, así como en la normativa concordante, complementaria o sustitutoria.

CVE-DOGC-B-20325059-2020

Disposición transitoria

Este Convenio colectivo pretende regular el marco de relaciones laborales de aplicación en una situación de funcionamiento habitual de las explotaciones incluidas en su ámbito funcional. Ambas partes reconocen que el periodo final de negociación y de firma del presente Convenio colectivo ha coincidido en el tiempo con la crisis sanitaria producida por la COVID-19, y que sus efectos todavía se prolongarán durante una parte de la vigencia del Convenio colectivo, lo que obligará a modificar la entrada en vigor de algunos de los acuerdos incluidos en él. La situación descrita obliga a un periodo de transitoriedad antes de que resulte posible aplicar de forma íntegra todos los artículos convencionales, especialmente aquellos que se refieren a los distintos modelos organizativos negociados y pactados.

En este sentido, los artículos 28.2, "Retén de mantenimiento de la explotación de Vall de Núria", y 31, "Dieta por PAS (Pendiente de Asignación de Servicio)", se aplicarán cuando se den las circunstancias organizativas y productivas que lo hagan posible, es decir, en el momento en que la reanudación y la exigencia de la actividad y del servicio que FGC da a la población tengan una auténtica similitud o equiparación con los niveles prestados justo antes de la crisis sanitaria (antes del 14/03/2020), y siempre respetando estrictamente las recomendaciones de las autoridades sanitarias que se dicten en cada momento.

Disposición final

Este acuerdo de convenio se ha negociado y firmado bajo los principios de legalidad (sometimiento a las leyes, normas y acuerdos de gobierno vigentes y que son de aplicación, con especial referencia a los límites de incremento de la masa salarial y de plantilla) y de sostenibilidad presupuestaria.

La efectiva aplicación de todos los efectos derivados del convenio, de naturaleza económica o cualquier otra, queda supeditada a su aprobación por parte del Consejo de Administración, quien deberá validar y aprobar el texto pactado previamente a su publicación en el diario oficial, confirmando el respeto a los principios indicados

Tablas salariales

Tabla pluses aplicables al convenio de otros servicios ferroviarios

Concepto	Descripción	Año 2020 (+2 %)
Plus de mayor dedicación (sábado)	Sábados	9,52€/día
Plus de mayor afluencia (domingo)	Domingos y festivos	15,51€/día
Plus de festivo especial	Festivos especiales	21,83€/día
Horas nocturnas	Plus de nocturnidad	1,16€, 1,22€, 1,26€, 1,32€, 1,37€, 1,41€, 1,51€, 1,52€, de grupo profesional 4D a 1A
Antigüedad	Incrementos periódicos por antigüedad: de grupo profesional 4D a 1A	Importe del cuatrienio: 20,56€, 21,28€, 21,59€, 22,01€, 22,20€, 22,35€, 23,42€, 24,58€
		Importe del bienio: 10,28€, 10,64€, 10,79€, 11,00€, 11,10€, 11,17€, 11,71€, 12,29€
Cambio de turno	Cambio de turno	6,45€/unidad

CVE-DOGC-B-20325059-2020

Hora base	Tiempo de descanso (15 min)	3,96€-5,54€, según el grupo profesional
Indemnización por descanso suprimido	Modificación de descansos	54,40€/día
Complemento por vacaciones	Vacaciones fuera del periodo	66,83€
Complemento por vacaciones- acta anexa	Por partir las vacaciones	174,81€
Guardia de PAU	Guardias de PAU (Plan Autoprotección)	81,94€/día
Retén de guardia	Guardias en Vall de Núria (VN)	27,74€
Tren especial fuera de jornada	Tren especial en VN	33,30€
Quiebra de moneda (fin de semana)	Quiebra de moneda	1,59€/día
Quiebra de moneda (de lunes a viernes)	Quiebra de moneda	0,52€/día
Dietas	Comer/cenar/jornada partida	Completa: 21,40€/día
		Comer, cenar: 45%-9,63€
		Desayuno: 10%-2,14€
Dieta del TL maquinista, en LPS (Lleida-La Poble de Segur)	Dieta del Tren dels Llacs (TL)	43,69€/unidad
Dieta del TL no maquinista, en LPS	Dieta del Tren dels Llacs	Abono del precio al maquinista: 43,69€/unidad
Desplazamientos a VN	Importe del trayecto	4,39€/unidad
Gratificación por formación	Para monitores/as	25,50€/jornada formación 8 h
Desencadenamiento de aludes	Artificieros/as	38,53€/día
Disponibilidad por desencadenamiento de aludes	Desencadenamiento de aludes	26,99€/día
Complemento de adecuación de turno	Distribución irregular	<i>Ad personam</i>
Plus de limpieza	Limpieza de funiculares y barrera (no se hace)	Suprimido
Premio en ruta		Suprimido
Plus de actividad estacional por actividad turística	Transformación del plus de afluencia (en función de los días efectivamente trabajados y proporcionalmente a la jornada contratada)	265,20€/año

CVE-DOGC-B-20325059-2020

Dieta por PAS (Pendiente de Asignación de Servicio)	---	26,35€/día
Dieta de movilidad en LPS	Entrada hasta las 6.00 horas/salida a partir de las 22.00 horas	3,06€/día
Tren de socorro noche en VN	Por evacuación de Vall de Núria	51,00€
Retén de mantenimiento en VN	Retén de mantenimiento para fines de semana y festivos	25,50€

Tabla salarios aplicables al convenio de otros servicios ferroviarios

Grupo profesional	Sueldo convenio	Plus convenio	Plus actividad ferroviaria	Complemento personal	Pagas extras	Total tablas
1A	2.229,10	91,47	1.156,76	331,27	6.687,30	52.390,50
2A	1.891,46	79,51	1.019,56	331,27	5.674,38	45.535,98
1B	1.637,70	70,33	907,75	331,27	4.913,10	40.277,70
1C	1.457,76	63,31	804,99	331,27	4.373,28	36.261,24
1D	1.314,75	57,52	713,00	331,27	3.944,22	32.942,70
2D	1.218,07	54,20	678,71	331,27	3.654,24	31.041,24
3D	1.077,19	48,81	602,83	331,27	3.231,60	27.952,80
4D	924,33	44,30	583,24	331,27	2.773,02	25.370,70

(20.325.059)