XXIV CONVENIO DE CONTRATAS FERROVIARIAS

CCOO

servicios a la ciudadanía

ferroviario

XXIV CONVENIO DE CONTRATAS FERROVIARIAS

BOE, número 190, miércoles 5 de agosto de 2026

CCOO
servicios a la ciudadanía
ferroviario

Edita

Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO.
C/ Fernández de la Hoz, 21 · 1ª planta. 28010 Madrid
Teléfono: 91 757 22 99. Fax: 91 548 16 13
web: **fsc.ccoo.es**

Sector Ferroviario de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO
Avenida Ciudad de Barcelona, 10 · 1ª planta. 28007 Madrid
Teléfono: 91 506 61 55. Int.:166155
comunicación-fe@fsc.ccoo.es
web: **ferroviario.fsc.ccoo.es**

Depósito Legal: M-28253-2026

Septiembre 2026

Índice

TÍTULO I 9
CAPÍTULO I - Condiciones generales 9
Artículo 1. Ámbito territorial 9
Artículo 2. Ámbito funcional 9
Artículo 3. Aplicación 10
Artículo 4. Vigencia 10
Artículo 5. Denuncia y prórroga 10
Artículo 6. Indivisibilidad 10

CAPÍTULO II - Comisión Paritaria 11
Artículo 7. Composición Comisión Paritaria 11
Artículo 8. Funciones de la Comisión Paritaria 12

CAPÍTULO III 15
Artículo 9. Subrogación 15

TÍTULO II - Organización del trabajo 27
Artículo 10. Organización del trabajo 27
Artículo 11. Ingreso 27
Artículo 12. Período de prueba 32
Artículo 13. Plantillas 33
Artículo 14. Vacantes 34
Artículo 15. Ascensos 35
Artículo 16. Conversión de trabajo a tiempo parcial a tiempo completo y viceversa 35
Artículo 17. Cambio de centro de prestación de servicios 37
Artículo 18. Grupos profesionales y niveles salariales 38
Artículo 19. Excedencias voluntarias 40

TÍTULO III - Tiempo de trabajo, vacaciones y descansos 42
Artículo 20. Jornada 42
Artículo 21. Desconexión digital 44
Artículo 22. Permisos Convenio 44
Artículo 23. Días de libre disposición 46
Artículo 24. Calendario laboral 48
Artículo 25. Festivos 48
Artículo 26. Vacaciones 48
Artículo 27. Descanso semanal 50

Artículo 28. Licencias retribuidas....50
Artículo 29. Licencias no retribuidas....53

TÍTULO IV - Retribuciones económicas....55
CAPÍTULO I - Retribuciones salariales....55
Artículo 30. Salarios....55
Artículo 31. Antigüedad....55
Artículo 32. Pagas extraordinarias....56
Artículo 33. Plus de nocturnidad....58
Artículo 34. Plus sectorial....59
Artículo 34 bis. Plus actividad. (Entorno Operativo Ferroviario)....60
Artículo 35. Horas extraordinarias/complementarias....60
Artículo 36. Plus de Piloto de Seguridad....61
Artículo 37. Plus por Conducción....63
Artículo 38. Plus Festivo....63
Artículo 39. Plus toxicidad, penosidad y peligrosidad....64

CAPÍTULO II - Retribuciones....66
Artículo 40. Otras retribuciones....66
Artículo 41. Dietas y kilometraje....66
Artículo 42. Plus de transporte....66
Artículo 43. Desplazamientos....67
Artículo 44. Plus de Mantenimiento de vestuario....67
Artículo 45. Cláusula de revisión salarial....69
Artículo 46. Anticipos....69

TÍTULO V - Aspectos sociales y asistenciales....70
Artículo 47. Ayudas por hijas e hijos discapacitados....70
Artículo 48. Ayuda familiar y escolar....70
Artículo 49. Parejas de hecho....71
Artículo 50. Jubilación parcial, contrato de relevo....71
Artículo 50 bis Contratación para el Fomento del empleo por relevo generacional....74
Artículo 51. Promoción por edad....74
Artículo 52. Plus edad....75
Artículo 53. Ayuda a la constancia....76
Artículo 54. Incapacidad temporal....77
Artículo 55. Seguro colectivo de accidentes de trabajo....79
Artículo 56. Pérdida del carné de conducir....79
Artículo 57. Ayudas personales....80

TÍTULO VI - Igualdad de oportunidades, violencia de género, prevención de riesgos laborales y conciliación de la vida laboral y familiar 82
CAPÍTULO I - Prevención de riesgos laborales y medio ambiente ... 82
Artículo 58. Principios generales 82
Artículo 59. Comisión mixta estatal de seguridad y salud y de medio ambiente 83
Artículo 60. Promoción de actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales 86
Artículo 61. Delegadas y Delegados y de prevención 89
Artículo 62. Delegadas y Delegados de medio ambiente 90
Artículo 63. Planificación preventiva 90
Artículo 64. Información y formación preventiva 91
Artículo 65. Prendas de trabajo 91
Artículo 66. Equipos de protección 93
Artículo 67. Vigilancia de la salud 94

CAPÍTULO II - Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y medidas contra la violencia de género 96
Artículo 68. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 96

CAPÍTULO III - Conciliación de la vida laboral y familiar 99
Artículo 69. Adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar. 99
Artículo 70. Protección al embarazo 100
Artículo 71. Protección por nacimiento de hijas e hijos 102
Artículo 72. Período de lactancia 106
Artículo 73. Excedencia para cuidado de hijos y para atención de familiares 107
Artículo 74. Reducción de jornada por cuidado de menores y para atención de familiares 108
Artículo 75. Acoso sexual, psicológico y por razón de sexo 110

TÍTULO VII - Formación 111
Artículo 76. Formación profesional para el empleo 111
Artículo 77. Comité paritario sectorial de formación 114

TÍTULO VIII - Representación de las personas trabajadoras.....117
CAPÍTULO I - Representación unitaria.....117
Artículo 78. Representación Unitaria..... 117

CAPÍTULO II - Representación sindical 118
Artículo 79. Delegadas/os sindicales: Nombramiento y crédito horario118
Artículo 80. Delegadas y Delegados sindicales en centros de hasta 20 personas trabajadoras..... 118
Artículo 81. Delegadas y Delegados sindicales en centros de más de 20 personas trabajadoras..... 119
Artículo 82. Delegadas/os sindicales intercentros/interprovincial..... 119
Artículo 83. Acumulación de horas sindicales 120
Artículo 84. Cuota sindical.....120

TÍTULO IX - Premios, faltas y sanciones.....121
Artículo 85. Premios 121
Artículo 86. Faltas.....121
Artículo 87. Sanciones.....125
Artículo 88. Procedimiento sancionador.....125
Artículo 89. Prescripción.....126
Artículo 90. Cumplimiento de las sanciones.....126

Disposición adicional primera.....127
Disposición adicional segunda 127
Disposición adicional tercera.....127
Disposición adicional cuarta 128
Disposición adicional quinta 128
Disposición adicional sexta 132

ANEXO I - Tablas salariales 133
ANEXO II - Categorías definiciones.....139
ANEXO III - Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.....151

Grados de consanguinidad y afinidad 158

Ficha de afiliación.....159

TÍTULO I
CAPÍTULO I - Condiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial

Las normas del presente Convenio afectan a la totalidad del territorio del estado español.

Artículo 2. Ámbito funcional

Este Convenio regulará las relaciones laborales entre las empresas y las personas trabajadoras de contratas de servicios ferroviarios en los distintos sectores de desinfección, desinsectación y desratización; de limpiezas (de trenes, estaciones, dormitorios, oficinas, vías, fosos, adecentamientos y demás dependencias); de removido de mercancías (carga y descarga) y el de despachos centrales, de igual modo quedarán incluidos los servicios adicionales, complementarios y auxiliares ferroviarios siguientes: Servicios de maniobras en carros transbordadores, locotractores y pórticos grúas, aprovisionamiento de combustible a las locomotoras diésel y tractores de maniobras, conducción de vehículos ferroviarios en tramos restringidos para efectuar las maniobras, conservación, limpieza y engrase de agujas, cambio de lunas de vehículos ferroviarios, así como la lija y pintura en material ferroviario, servicios de maniobra, enganche y pruebas de frenado. Así mismo quedan incluidos en el ámbito de aplicación los agentes de acompañamiento en ruta de trenes, y el personal de mantenimiento y maniobrabilidad de los cambiadores de ancho en las líneas de alta velocidad.

Con motivo de la entrada en vigor de la Ley 39/2003, de 17 de noviembre, del sector ferroviario y el cambio de denominación de la entidad pública empresarial RENFE por Administrador de Infraestructuras Ferroviarias e igualmente la creación de la entidad pública empresarial RENFE-Operadora, se entiende por contrata de servicios ferroviarios o servicios ferroviarios adicionales, auxiliares y complementarios el vínculo que surge de la concesión de servicios entre las entidades públicas empresariales Administrador de Infraestructuras Ferroviarias y RENFE-operadora, así como cualquier otra entidad o empresa ferroviaria, como concedente, y una o varias empresas como concesionarios, para, mediante contrato firme y por un tiempo determinado, ejecutar el concesionario unos servicios o actividades, que las entidades ferroviarias no quieran realizar directamente por sí mismas.

Artículo 3. Aplicación

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el BOE, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2026, con excepción de aquellas materias en las que se pacte una vigencia diferente.

Artículo 4. Vigencia

El tiempo de vigencia de este Convenio será de cuatro años finalizando, por tanto, el 31 de diciembre de 2029, con excepción de aquellas materias en que se pacte una vigencia diferente.

Artículo 5. Denuncia y prórroga

Cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá denunciar el mismo mediante escrito dirigido a la otra parte y al organismo competente, dentro del último trimestre de su vigencia. Denunciado el convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso perderán vigencia sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo hasta un máximo de 48 meses. De no mediar dicha denuncia del convenio se entenderá prorrogado por igual plazo de vigencia, necesariamente, sin modificación de las condiciones pactadas.

Artículo 6. Indivisibilidad

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado en su totalidad.

CAPÍTULO II
Comisión Paritaria

Artículo 7. Composición Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria estará formada por ocho miembros, de los que cuatro corresponderán a la representación sindical y cuatro de la representación empresarial, ambas firmantes del convenio colectivo.

Para la constitución válida de la misma, y la eficacia de sus acuerdos, habrán de concurrir un mínimo de tres integrantes de cada una de las representaciones que componen la comisión paritaria.

Cada representación podrá tener un asesor con voz, pero sin voto.

De entre los miembros de las dos representaciones se nombrará un/a secretario/a permanente que tendrá como funciones el levantar acta de las reuniones, custodiar las mismas y los documentos que se le entreguen para su archivo, entregando a partir de la firma del presente convenio colectivo, fotocopia de las actas de reuniones debidamente firmadas y selladas cuando se lo solicite por escrito cualquier miembro de la comisión paritaria. Los acuerdos registrados en la comisión paritaria a los que se refiere el apartado e) del artículo 8 del presente convenio se podrán consultar por cualquier miembro de la misma previa solicitud. Pero no se entregará copia de estos acuerdos registrados por dicha comisión para su custodia para dar cumplimiento a la LOPD, salvo a requerimiento judicial. No obstante, sí informará a la comisión paritaria de estos acuerdos registrados para su custodia, desde la última reunión, limitando la información al centro de trabajo que afecta y si dicho acuerdo es de mejora de condiciones sociales o económicas. De igual modo tendrá como funciones las previstas en el articulado del presente convenio colectivo.

La comisión paritaria se reunirá a solicitud, por escrito, de cualquiera de las representaciones, dirigido a la secretaría de la misma y a la otra representación, haciendo constar el orden del día, lugar, fecha y hora de la reunión, y resultará inexcusable para la otra representación la celebración de la reunión solicitada que se ajustará exclusivamente al orden del día señalado. El escrito de solicitud será remitido con cinco días de antelación, al menos, sobre la fecha prevista para la reunión solicitada.

No obstante, en los conflictos colectivos que deriven en convocatoria de huelga, deberá reunirse en un plazo máximo de 48 horas.

Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán por unanimidad entre las dos partes, sin perjuicio de los quórums particulares que cada representación quiera imponerse a sí misma.

Artículo 8. Funciones de la Comisión Paritaria

Las funciones de la Comisión Paritaria serán:

a. La interpretación del Convenio.

b. La de mediar, conciliar o arbitrar, en los conflictos colectivos que le sean sometidos por las partes. La comisión paritaria podrá proponer la designación de una persona para arbitrar la resolución de un conflicto determinado.

   Las organizaciones empresariales y sindicales serán las que presenten las materias de conflicto a la comisión paritaria. Al objeto de garantizar la paz social durante la vigencia del presente convenio, el intento de la solución de los conflictos colectivos pasará de forma prioritaria y en primera instancia, por la comisión paritaria, antes de recurrir a los tribunales, incluido el ejercicio del derecho de huelga.

   Las resoluciones se tomarán en el más breve plazo posible no pudiendo superarse los diez días, computándose éstos desde aquel en que se tuvo conocimiento por las partes integrantes de la comisión paritaria.

c. La comisión paritaria podrá resolver cualquier discrepancia que pueda surgir en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo que le pueda ser planteada conforme a lo establecido en el art. 41.6 del estatuto de los trabajadores.

   Planteada la discrepancia ante la comisión paritaria, mediante escrito debidamente razonado y motivado, la misma deberá resolver en un plazo de 7 días.

   Si agotado este plazo no se hubiese resuelto la discrepancia, se podrá acudir al procedimiento para solución extrajudicial de conflictos regulado en el texto del presente convenio colectivo, disposición adicional segunda.

Igualmente, la comisión paritaria podrá resolver cualquier discrepancia que pueda surgir en materia de inaplicación del régimen salarial, así como cualquier otra inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Planteada la discrepancia ante la comisión paritaria, mediante escrito debidamente razonado y motivado, la misma deberá resolver en el plazo de 7 días.

Si agotado este plazo no se hubiese resuelto la discrepancia, se deberá acudir al procedimiento para solución extrajudicial de conflictos regulado en el texto del presente convenio, disposición adicional segunda.

d. La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

e. La de llevar el control y registro de los acuerdos que alcancen las empresas y la representación de los trabajadores/as sobre aspectos económicos y sociales que supongan mejoras o modificaciones sobre las condiciones establecidas en el convenio colectivo del sector. Estos acuerdos deberán recogerse en acta firmada por las partes interesadas, y remitirse a la comisión paritaria para su control y registro, dentro de los diez días hábiles siguientes a su firma.

   El secretario de la Comisión Paritaria llevará un libro registro de estas actas en el que anotará la fecha de recepción, número de entrada, empresa afectada y número de personas trabajadoras, así como sindicatos intervinientes, en su caso. Recibirá para ello un ejemplar del acta suscrita, con copia que devolverá sellada acreditando así la recepción. Dicha acta quedará depositada en la secretaria bajo su custodia.

   Informará a la Comisión Paritaria de aquellas actas que estén depositadas desde la última reunión de la misma.

f. La de estudiar la clasificación profesional y, en su caso, emitir informe, en el supuesto de incluirse nuevas actividades o servicios en el ámbito funcional, conforme a lo previsto en el artículo 2 del presente Convenio, y las funciones no estuviesen encuadradas en una de las categorías profesionales existentes.

g. Velará para evitar la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Podrá ser consultada y deberá emitir informes acerca de las cuestiones que pudieran suscitarse sobre estas materias.

h. De igual modo tendrá como funciones las previstas en el articulado del presente convenio colectivo.

i. Cualquier otra que las leyes le otorguen.

CAPÍTULO III

Artículo 9. Subrogación

1. La nueva Empresa que sustituya a la anterior titular de una concesión de contrata, adscribirá a su plantilla al personal que perteneciese a la del centro o centros de trabajo afectados por la sucesión de contratas, subrogándose en los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral existente siempre que las mencionadas personas hayan realizado su actividad en dicho centro al menos durante los cuatro meses anteriores a la finalización de la contrata. Las personas trabajadoras que en el momento del cambio de la titularidad tuvieran suspendido su contrato de trabajo por excedencia, vacaciones o cualquier otra causa, pasarán a estar adscritos a la empresa contratista entrante siempre que las mencionadas personas trabajadoras hayan realizado su actividad en dicho centro al menos durante los cuatro meses anteriores a la finalización de la contrata, computándose a éstos efectos el periodo que haya permanecido en IT, excedencia, vacaciones o cualquiera de las situaciones que produzca la suspensión del contrato de trabajo, de igual forma pasarán a estar adscritos a la nueva empresa contratista las personas trabajadoras que estén ocupando una nueva vacante en el centro objeto de subrogación con motivo de lo dispuesto en los artículos 14, 15 y 16 de este convenio y aun cuando no hayan superado el periodo de cuatro meses en dicho centro en el momento de cambio de titularidad.

   De la misma manera quedarán adscritas a la plantilla de la empresa contratista entrante las personas trabajadoras contratadas para sustituir al personal que se encuentre en alguna de las situaciones previstas en el párrafo anterior y en tanto que su relación laboral se mantenga vigente y con independencia de la antigüedad en el centro.

   Excepcionalmente, el periodo de adscripción de cuatro meses establecido en el primer párrafo de este artículo para la subrogación de la plantilla a la nueva contratista, se elevará a los seis meses anteriores al inicio del nuevo contrato, en caso de mantenerse la empresa adjudicataria temporalmente por haber sido recurrida la resolución de adjudicación. En este caso, con independencia de

lo que tarde en resolverse el recurso contra la adjudicación, se mantiene el carácter subrogable de las personas que tuvieran una adscripción al centro de trabajo y contrato de, al menos, cuatro meses anteriores a la fecha de finalización prevista inicialmente. Si el antedicho proceso de adjudicación quedase sin efectos, no será de aplicación este apartado.

No obstante, se excepcionan de tal adscripción:

a. Aquellas personas trabajadoras que, por la específica función que realizan, superen en su actividad el límite del centro o centros de trabajo, que extienden a la totalidad de la empresa, y siempre que ésta, al momento de la sucesión de la contrata, mantenga su actividad dentro del sector en otro u otros centros de trabajo.

b. Personas trabajadoras de la empresa saliente que hayan sido trasladados o desplazados al centro de trabajo afectado dentro de los cuatro meses anteriores a la fecha prevista para la terminación de la concesión de la contrata, salvo cuando la empresa sucedida no tuviera ningún otro centro de trabajo ni, en consecuencia, fuera a continuar su actividad, en aquel momento, dentro del sector. En el caso de traslado por aplicación de lo establecido en el artículo 68 del presente convenio la mujer trasladada no será subrogada volviendo a su puesto de origen (cuando el mismo corresponda a otra contrata), debiendo ser subrogado la persona titular del puesto siempre que cumpla el resto de requisitos previstos en este artículo.

c. El personal de nuevo ingreso con una antigüedad menor a cuatro meses, salvo que se acredite su contratación por necesidades del servicio en caso de jubilación y coincidan las fechas de incorporación al centro o centros de trabajo y a la empresa.

En los casos anteriores, las personas comprendidas en tales situaciones, continuarán adscritos a la plantilla de la empresa sucedida.

Cuando se produzca un cambio de la persona trabajadora, en el centro de prestación de servicios dentro de los cuatro meses

anteriores a la finalización de la contrata, ello no afectara al derecho de la persona trabajadora que haya sido transitoriamente cambiada, a ser subrogado en el centro de origen, siempre que dicho cambio se haya producido a instancia del empresario dentro de las facultades que al efecto le reconoce el artículo 17 del convenio.

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar documentalmente por la empresa saliente a la entrante en el plazo de tres días hábiles, mediante los documentos que se detallan al final de este artículo.

   El citado plazo de tres días será computado desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente, ser la nueva adjudicataria del servicio.

   La alegación por la empresa contratista saliente de mejoras o modificaciones de las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo, que no resulten acreditadas mediante copia literal del acta, que recoja dichas mejoras o modificaciones depositada con carácter previo en el registro de la comisión paritaria, carecerán de eficacia para obligar a la empresa contratista entrante.

   Para ello será preceptivo requerir del secretario de la comisión paritaria testimonio literal del acta depositada acreditativa de mejoras o modificaciones de las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo si este es el caso, y sin perjuicio de aquellas otras condiciones que a título individual tengan las personas trabajadoras.

   Los delegados de personal o, en su caso, los miembros del comité de empresa, del centro o centros de trabajo afectado por la subrogación, continuarán en su mandato hasta la terminación del mismo por el plazo para el que resultaron elegidos, sin perjuicio de su cese por las causas y procedimientos que establece la ley.

3. Desde el momento en que se tenga notificación formal de la adjudicación del servicio a otra empresa, la empresa saliente pondrá a disposición de los sindicatos más representativos en el

centro de trabajo afectado y en caso de no haber afiliación, a los sindicatos firmantes del convenio, la documentación que, referente a la plantilla de la empresa, va a ser entregada a quien resulta ser la nueva contratista. En el plazo de diez días hábiles desde dicha puesta a disposición los sindicatos formularán las alegaciones que estimen pertinentes.

4. La empresa contratista saliente hará entrega a la empresa contratista entrante de la siguiente documentación:
   e. Certificación actualizada del organismo competente de estar al corriente de pago de cuotas a la seguridad social o en su caso resguardo acreditativo de haberlo solicitado.
   f. Fotocopia de las doce últimas nóminas mensuales del personal afectado.
   g. Fotocopia de los boletines de TC 2 de cotización a la seguridad social correspondientes a los cuatro últimos meses.
   h. Relación de personal afectado con las siguientes especificaciones:
      - Nombre y apellidos.
      - Número del DNI.
      - Domicilio de la persona.
      - Antigüedad en la empresa.
      - Modalidad del contrato, determinando la situación en que se encuentra la relación laboral.
      - Si posee la condición de representante legal o sindical y fecha de su nombramiento.
      - Percepciones anuales de la persona por todos los conceptos. Así como particularidades en la percepción del prorrateo de pagas extras y ampliación del periodo del plus por edad.
      - Número de afiliación a la seguridad social.
      - Estado civil y número de hijos a su cargo.
      - Calendario de vacaciones especificado por personas y referente al año.

- Fotocopia del contrato cuando exista.
- Condiciones ad personam.
- Situación de disfrute días de permiso convenio.
- Información sobre la situación derivada de la protección a la maternidad.
- Documentación relativa a materia de prevención de riesgos laborales de los centros objeto de subrogación.
- Copia del certificado de formación recibida por la persona trabajadora.

5. La empresa saliente extenderá un documento en el que se haga constar la liquidación de partes proporcionales correspondientes a las pagas extraordinarias y de los haberes de todas y cada una de las personas trabajadoras al momento de producirse la sucesión de las empresas, firmando la misma al final de dicho documento, e implicando en dicha firma su particular responsabilidad por la veracidad de lo que en el mismo se expresa.

   Copia de dicho documento será entregada a los sindicatos más representativos del centro de trabajo afectado o en caso de no haber afiliación, a los sindicatos firmantes del convenio.

   La empresa saliente liquidará las partes proporcionales correspondientes a las pagas extras y los haberes pendientes de abono en un documento que en ningún caso se le denominará finiquito y que no tendrá efectos liberatorios con independencia de lo que en él se mencione.

   El cálculo de las partes proporcionales correspondientes a las pagas extras y vacaciones se realizará por días naturales

   Cuando en el año natural resulten adjudicatarias de un mismo contrató dos o más empresas, cada una de ellas asumirá el pago de los salarios del período vacacional anual, que deberá incluir en todo caso la parte proporcional de la paga de beneficios, del plus transporte y del plus vestuario, correspondiente al período de la titularidad del contrato.

Asimismo cuando se liquida un periodo inferior al mes por subrogación, cada una de las empresas abonará la retribución mensual a las personas trabajadoras en proporción a los días de alta de ese mes (días naturales mes) que tenga cada empresa en la titularidad de la contrata.

En ningún caso el período de disfrute de vacaciones excederá del determinado en el convenio colectivo, ni podrá ser modificado unilateralmente por la nueva empresa el tiempo de disfrute de las mismas.

El acto de subrogación se realizará obligatoriamente, una vez conocido fehacientemente la adjudicación del servicio y antes de haberse comenzado el inicio del mismo. Los sindicatos firmantes del convenio colectivo podrán estar presentes en el acto de subrogación cuando así lo soliciten.

6. Supuestos especiales de subrogación (Subrogaciones parciales por cambio de material entre empresas dedicadas a la limpieza de material ferroviario correspondiente a los distintos mantenedores y fabricantes de trenes de alta velocidad, larga distancia, media distancia, regionales y en su caso cercanías).

   Con ocasión de las características y circunstancias del sector, donde las personas trabajadoras prestan sus servicios a diferentes mantenedores y fabricantes de material ferroviario, y al objeto de garantizar el principio de estabilidad en el empleo, las empresas que presten servicios de limpieza de material ferroviario a los distintos mantenedores y fabricantes de trenes de alta velocidad, larga distancia, media distancia, regionales, cercanías, así como en su caso, en los talleres donde permanecen. Sin perjuicio de las generalidades descritas en los apartados anteriores, en este supuesto se aplicarán los siguientes criterios.

   - Primero. Ratios para el cálculo de los traspasos de personal:

     El número de horas a traspasar de la empresa saliente a la entrante se calculará a partir del número de operaciones de limpieza que se corresponderán con otros tantos trayectos diarios y semanales según los gráficos de circulación, multiplicando ese número de operaciones semanales por las ratios siguientes, que dependerán del material ferroviario, tren largo o tren corto (series).

Vehículo que deja de prestar el servicio	Vehículo que pasa a prestar servicio	Observaciones	N.º horas asociadas a cada operación de limpieza
LARGO	LARGO		4,5
CORTO	CORTO		2,5
CORTO	LARGO		2,5
LARGO	CORTO		4,5
LARGO	CORTO	El tren pernocta en el centro donde se limpia.	6
LARGO	LARGO	El tren pernocta en el centro donde se limpia.	6
CORTO	LARGO	El tren pernocta en el centro donde se limpia.	4,5
CORTO	CORTO	El tren pernocta en el centro donde se limpia	3

Se entenderá por «pernocta» o «estadía de larga duración» el material que consta en los gráficos de la empresa saliente como tal.

En el caso de traspasos de personal por cambio de material de tren largo a tren corto, se calcularán las horas de personal a subrogar a razón de 4,5 horas por limpieza, salvo que el tren pernocte en el centro de trabajo donde se realice la limpieza, en cuyo caso hasta un máximo de una operación de limpieza por día, se calculará a razón de seis (6) horas de mano de obra por operación.

Se tendrá en cuenta la llegada de los trenes a la hora de contemplar en que franja horaria debe operar la subrogación, así como el centro en que se limpie el tren.

A efectos del cálculo de la carga de trabajo a traspasar en caso de cambio de material, se multiplicará el número de horas asociadas a la operación de limpieza del material de que se trate (véase valoración en cuadro ut supra) por el número de veces que semanalmente se realice dicha operación.

Definiciones:

Se entenderá por tren LARGO de los distintos fabricantes y mantenedores, entre otros, los correspondientes a las siguientes series:

S120 (CAF), S102, S112, S130, S730 (TALGO), S100, S100F (IRVIA), S103 (SIEMENS), AVLO, OIUGO, AVRIL, IRYO u otros materiales ferroviarios que estén actualmente o entren en el mercado en el futuro y cuya longitud aproximada esté como en estos, alrededor de los 200 metros.

Se entenderá por tren CORTO de los distintos fabricantes y mantenedores, entre otros, los correspondientes a las siguientes series:

S121 (CAF), S104 (IRVIA), S114 (ALSTOM), los convencionales de servicio de media distancia o regional, u otros materiales ferroviarios que estén actualmente o entren en el mercado en el futuro y cuya longitud aproximada esté como en estos, alrededor de los 100 metros o por debajo.

- Segundo. Identificación de los supuestos en los que se entiende que existe un cambio de material.

  Se entenderá que existe un cambio de material ferroviario cuando uno o varios trenes que hasta una determinada fecha circulaban con material de un mantenedor, pasen a hacerlo con material de mantenedor distinto, incluso si se tratase de un cambio temporal, siempre que se conozca que esta situación se alargará más allá de siete días o bien resulte imposible determinar dicha temporalidad.

  Una vez cumplido el anterior requisito, para constatar que nos encontramos ante un cambio de material y no ante una coincidencia fortuita de una pérdida de carga de trabajo para una empresa con un aumento de carga de trabajo para otra empresa, se tendrán que dar alguno de los siguientes requisitos:

  - Que los trenes perdidos y ganados tengan el mismo n.º de servicio comercial, en cuyo caso no será necesario analizar ningún aspecto adicional.

- En caso de que no exista coincidencia entre el n.º de servicio comercial, que exista desaparición de un tren que circulaba con un material y aparición de otro tren que circula con distinto material, llegando al mismo centro y con idéntico origen, siendo posible una diferencia en el horario de llegada teórica de hasta 30 minutos.

- En los supuestos en los que se produzca un cambio en la circulación conforme al cual se unan dos trayectos con conexión intermedia, configurando un trayecto único trasversal y se produzca un cambio de contratista, procederá la subrogación, si coincide tanto el origen del primer trayecto con el origen del transversal como el destino del segundo trayecto con el destino del transversal, debiendo, por tanto, producirse la subrogación por la nueva empresa adjudicataria con independencia del número de tren y de serie, siempre y cuando se cumplan el resto de los requisitos establecidos en el convenio apartado 2°, del artículo 9.6

Asimismo, procederá también la subrogación de las personas trabajadoras que prestaban servicios en el punto intermedio del nuevo trayecto transversal.

- Tercero. Definición de los criterios objetivos para seleccionar al personal subrogable.

  A partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, la empresa saliente y entrante aplicarán criterios objetivos de subrogación de personal, con el fin de que las subrogaciones afecten al menor número de trabajadores posible, siempre que el volumen de carga de trabajo que tengan dichas empresas en el centro en cuestión lo permita. Se definen dichos criterios objetivos a los que habrá que atender según el siguiente orden de prelación:

  Para la elección del personal a subrogar se tomará como referencia la franja horaria y el centro en que se limpie el tren, así como los cuadrantes en los que conste la plantilla de dicho centro. Una vez determinado el personal que pudiera ser objeto de subrogación por franja horaria, centro de trabajo y categoría para la elección de personas a subrogar seguirá este orden:

1. Con el fin de afectar al menor número de personas trabajadoras con la subrogación, se subrogará prioritariamente jornadas enteras que ostenten las personas de la plantilla a no ser que por necesidades del servicio justificables y verificables no se pudiera.

2. Con el fin de evitar que la persona afectada por la subrogación sufra una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo por causa de esta, se subrogará a aquellos trabajadores cuyo cambio no suponga incurrir en una de las causas contempladas en el artículo 41 del ET.

3. Superados los criterios anteriores, será objeto de subrogación el personal que no haya sido subrogado en el último año anterior a la fecha en que tenga lugar el acto de subrogación, y entre ellos se aplicará el criterio de preferencia respecto de la persona trabajadora de menor antigüedad.

No obstante, lo anterior, en el caso de que el cambio de material sea retornable se subrogarán las mismas personas que se subrogaron en un inicio. En el caso de que el mismo servicio volviera a tener un cambio de material se seguirá el orden de subrogación establecido anteriormente. Si a la vuelta del servicio subrogado no estuvieran los trabajadores que fueron subrogados, esta se producirá por el número de horas equivalentes, aunque lógicamente afectará a otros trabajadores.

En caso de que un mismo trabajador preste servicio para dos empresas a causa de una subrogación parcial, la empresa en la que el trabajador preste una menor jornada semanal será la que se avenga a respetar el régimen de descansos, festivos, vacaciones, días de convenio etc. que el trabajador ostentase en el momento de la subrogación en la empresa donde presta la mayor parte de sus servicios. En caso de que por motivo de subrogación la jornada de prestación de servicios tenga unas condiciones distintas en materia de permisos y vacaciones, se mantendrán los derechos que tenía la persona trabajadora con anterioridad a la subrogación. En el caso de los periodos de disfrute de las vacaciones anuales, será la empresa de mayor jornada la que comunique a la otra empresa dichos periodos

de disfrute, los cuales no se verán modificados salvo acuerdo entre la persona trabajadora y ambas mercantiles. No obstante, se respetará el gráfico de vacaciones que ya estuviera confeccionado a la fecha de la subrogación, aunque en esta empresa se tuviera una jornada menor.

Asimismo, se tendrá en cuenta que las personas trabajadoras subrogables pertenecerán a las categorías integradas en el grupo c) de los grupos profesionales del convenio colectivo de contratas ferroviarias.

Por otro lado, añadiendo a los requisitos el que cuando las horas semanales totales a subrogar sean superiores a 70 horas, se podrá incluir dentro del personal a subrogar a categorías incluidas dentro del grupo b) de los grupos profesionales del convenio colectivo de contratas ferroviarias hasta Jefe/a de Equipo como categoría más elevada. También podrán ser afectados de la subrogación estos trabajadores del grupo b) si no existen suficientes trabajadores del grupo c) aunque se subroguen menos de 70 horas semanales.

Por último, en el caso de que el número de horas a subrogar esté por encima de 105 horas semanales, se añadirá al cómputo un 15% más de horas, calculadas sobre el total a subrogar, en concepto de carga de trabajo de mantenimiento (talleres), que afectara al personal adscrito a talleres, pudiéndose rebasar con estas horas el límite de 105 horas semanales fijado en el alcance del presente acuerdo. Esta condición solo aplicará si además de cumplirse la condición descrita, ambas empresas realizan las limpiezas de mantenimiento (no diarias) en los términos previstos para los cambios de centro de trabajo en que se plantee el traspaso de personal.

- Cuarto. Procedimiento y regulación del acto de subrogación.

  - El acto de subrogación será convocado por la empresa saliente con antelación suficiente (al menos 24 horas) al acto de subrogación, convocando a la empresa entrante, así como a los sindicatos mayoritarios y la RLPT del centro de trabajo afectado.

- Con antelación al acto de subrogación, la empresa saliente deberá facilitar a la empresa entrante y a los sindicatos mayoritarios el listado de personal con los datos de subrogación de todos los trabajadores pertenecientes al turno de trabajo afectado por el cambio de material, según los criterios indicados, es decir, de los trabajadores potencialmente subrogables y los gráficos correspondientes.

- Ambas empresas aportarán los gráficos de circulación de carga de trabajo correspondientes tanto a la semana previa como a la semana posterior al cambio de material, si se dispusiera de este último.

- En caso de que no exista acuerdo entre las empresas implicadas respecto a la existencia de un cambio de material, o bien respecto a si el mismo es coyuntural o definitivo, se suspenderá el acto de subrogación estableciéndose un periodo de 15 días naturales de consolidación de cuadrantes de personal, de modo que al término de dicho plazo se retomará el acto de subrogación, debiendo las partes aportar los gráficos correspondientes a dicho periodo a fin de constatar si ha tenido lugar el referido cambio de material.

TÍTULO II
Organización del trabajo

Artículo 10. Organización del trabajo

Corresponde a la dirección de las empresas la facultad de la organización del trabajo, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales, para lo cual se mejorará la formación profesional de las personas trabajadoras.

En este sentido los representantes de las personas trabajadoras tendrán funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con lo establecido en este convenio y legislación vigente.

Artículo 11. Ingreso

El ingreso de las personas trabajadoras se ajustará a las normas legales especiales para las personas trabajadoras mayores de cuarenta y cinco años, personas con discapacidad, etc...

Las personas trabajadoras tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo y de acuerdo con su categoría profesional, con las excepciones previstas en el estatuto de los trabajadores, a la formación profesional en el trabajo, a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, por edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud laboral; al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad y al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

Se valorará para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa o empresas del sector con carácter eventual, interino o por cualquier otro contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial. Para hacer efectivo el principio de acción positiva, deberán establecerse en la empresa exclusiones, reservas y preferencias en las condiciones de contratación de forma que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del género menos representado.

La empresa comunicara a la RLPT los puestos a cubrir, la formación y resto de condiciones que deben reunir los aspirantes, las pruebas de selección y la documentación a aportar por los aspirantes.

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

- Contrato por circunstancias de la producción.

  A. Es aquel que se concierta parar atender necesidades circunstanciales de las empresas del sector que, aun tratándose de la actividad normal de aquellas, se produzca un incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

     Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

     Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a doce meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la establecida en el presente pacto, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

     Las personas trabajadoras eventuales cuyo contrato agote este máximo de duración previsto, y permanezcan en la empresa, se convertirán en personas trabajadoras contratados por tiempo indefinido.

B. Asimismo, se podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada durante un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

- Contrato por sustitución de persona trabajadora.

  Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

  Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

  Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de personas trabajadoras contratadas por tiempo indefinido.

- Contrato de trabajo por tiempo indefinido de fijos-discontinuos.

  Esta modalidad contractual se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

  El contrato de trabajo fijo-discontinuo, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos

esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada, que podrá ser completa o parcial, y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento. Se establece la obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo.

Los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento del personal fijo discontinuo son los siguientes:

Los llamamientos se realizarán por estricto orden de categoría y antigüedad, esta última según la que se tenga reconocida en el recibo de salarios

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras y a los sindicatos más representativos en la empresa, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

El llamamiento se realizará gradualmente y en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar avisando a la persona trabajadora y a la RLPT.

En el contrato de trabajo deberá fijarse el mes estimado de comienzo y final de cada periodo, estando supeditada dicha estimación a las necesidades de la actividad a desarrollar. La empresa podrá retrasar un llamamiento por causas productivas u organizativas, siempre y cuando lo comunique por escrito a la persona trabajadora y a la RLPT.

El llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada. Dicho llamamiento deberá realizarse con una antelación de 8 días hábiles respecto del inicio de la prestación laboral de

la persona trabajadora. En dicho llamamiento se recogerán las indicaciones precisas relativas a la incorporación.

La persona trabajadora deberá comunicar por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la empresa, la aceptación o desistimiento al llamamiento realizado. Dicha comunicación deberá realizarse con al menos 3 días hábiles.

Una vez iniciada la actividad de un concreto llamamiento, si para el mismo la empresa, en función de sus necesidades productivas, requiriera más personas trabajadoras fijas discontinuas en espera de llamamiento, deberán ser llamadas con una antelación mínima de 5 días hábiles, en cuyo caso la respuesta de la persona trabajadora deberá realizarse con 2 días de antelación.

La omisión de respuesta en el plazo marcado, así como si no acudiese a trabajar ni justificase debidamente dicha ausencia con antelación a la fecha de incorporación al trabajo, supondrá la pérdida los derechos que hasta ese momento hubiese generado la persona trabajadora y la extinción automática de la relación laboral por causa de baja voluntaria, todo ello aun cuando se incorporase con posterioridad a la empresa en el marco de una nueva relación laboral.

La fecha del cese de prestación de trabajo intermitente será comunicada al trabajador siempre que sea posible, con una antelación de, al menos, 3 días hábiles, por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación.

La suspensión del contrato de los fijos discontinuos se producirá en cada centro de trabajo, de modo gradual o total, por orden inverso a la incorporación en el llamamiento y atendiendo a las necesidades de la menor actividad.

En los centros de trabajo habrá un censo de trabajadores fijos discontinuos por especialidad, categoría y antigüedad, que estará a disposición de los trabajadores fijos discontinuos en los centros de trabajo y de la RLPT.

Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la concreta realización de actividades de prestación estacionales o intermitentes realizados por contratas, subcontratas o con motivo de concesiones

administrativas, los periodos de inactividad se corresponderán con los de la interrupción de la actividad del concreto centro de trabajo o servicio.

Durante los períodos de inactividad de prestación de trabajo intermitente en el marco del contrato fijo discontinuo, podrán celebrarse contratos de duración determinada con dicha persona trabajadora. Si en el transcurso de duración de este contrato de trabajo de duración determinada, coincidiese con un período de prestación efectiva de trabajo del contrato indefinido fijo –discontinuo, siempre que hubiera llamamiento, la persona trabajadora se mantendrá en situación de suspensión por inactividad hasta el siguiente período de prestación efectiva.

Así mismo, se posibilita la realización de contratos indefinidos fijos – discontinuos con un mínimo de un treinta por ciento de parcialidad y con independencia del cómputo de la jornada de referencia utilizado (anual, semanal o diaria).

Se establecerá un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento a las personas trabajadoras, cuando este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento, a negociar con la RLPT en cada empresa.

Las personas trabajadoras fijas- discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de conciliación, ausencias con derecho de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificativas en base a derechos reconocidos en la ley o en el convenio colectivo.

La empresa debe informar a las personas fijas- discontinuas y la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria cumpliendo el procedimiento establecido en el convenio colectivo.

Artículo 12. Período de prueba

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba de 2 meses de duración, durante el que las partes podrán resolver tal contrato si así les conviene y sin derecho a indemnización.

No estarán sometidos a un nuevo periodo de prueba, aquellas personas trabajadoras, que se han contratado para ocupar un puesto de trabajo análogo, al que hubiesen ocupado anteriormente en la misma empresa.

Artículo 13. Plantillas

Las Empresas, y siempre que se produzca aumento o disminución de la carga de trabajo, negociarán junto con la representación de las personas trabajadoras, unitaria o sindical, las plantillas de los centros de trabajo afectados por dichas circunstancias.

Cuando dicha negociación no se efectúe por causa imputable a la empresa, fehacientemente requerida para llevar a cabo la misma, sin que ésta haya atendido el requerimiento en un plazo prudencial de cinco días, ésta vendrá obligada a mantener el mismo número de personas con contrato por tiempo indefinido hasta que dicha negociación se realice.

Cuando la causa sea imputable a la representación de las personas trabajadoras, sindical o unitaria fehacientemente requerida para llevar a cabo dicha negociación, sin que ésta haya atendido el requerimiento en un plazo prudencial de cinco días, la empresa quedará liberada de la obligación de la negociación y autorizada para la modificación de su plantilla sin necesidad del requisito establecido.

La comisión paritaria será la encargada de arbitrar por trámite de urgencia debiendo resolver en un plazo máximo de cinco días los conflictos que surjan en esta materia como consecuencia de las discrepancias habidas en la negociación.

No obstante, para los aumentos de ejecución inmediata, ambas representaciones, articularan los medios necesarios para garantizar el principio de equidad sin menoscabo de la ejecución inmediata del servicio encomendado.

Con carácter nacional y conforme a lo dispuesto en la legislación vigente en su redacción actual, las Empresas que empleen a un número de personas trabajadoras igual o superior a 50, vendrán obligadas a que entre ellas al menos el 2% sean discapacitadas.

Artículo 14. Vacantes

Para la cobertura definitiva de las vacantes que se produzcan en las plantillas, la empresa comunicará a las personas trabajadoras con contrato indefinido y a la representación legal la iniciación del proceso de cobertura de las mismas, con la suficiente antelación y que atenderá a los siguientes criterios en la adjudicación:

a. En primer lugar tendrán preferencia a cubrir las vacantes las personas con contrato indefinido a la fecha de inicio del proceso, con la misma jornada y nivel salarial del puesto a cubrir, que trabajen en otro turno, pero en el mismo lugar de prestación de servicios en que se produce la misma.

b. En segundo lugar tendrán preferencia las personas con contrato indefinido a la fecha de inicio del proceso, con la misma jornada y nivel salarial del puesto a cubrir, que trabajen en distinto lugar de prestación de servicios al de la vacante, pero dentro del marco del contrato de prestación de servicios existente entre la empresa de contratas y la entidad ferroviaria contratante en la provincia del puesto a cubrir.

c. Cuando para una misma vacante existan dos o más peticiones y exista una igualdad a la hora de aplicar los criterios arriba citados, el otorgamiento o la petición formulada se realizará dando preferencia a la persona trabajadora con mayor antigüedad reconocida en nómina, siempre que su relación sea indefinida.

Lo expuesto en los párrafos precedentes es sin perjuicio de lo establecido en la Ley para la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo que venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, en este caso tendrá un derecho preferente cuando la empresa tenga vacante en cualquier otro centro de trabajo.

En todo caso la empresa solicitará informe de la representación de las personas trabajadoras.

No tendrán la consideración de vacante las coberturas de puesto realizadas mediante contrato temporal que atiendan a las necesidades del servicio. De igual forma tampoco tendrán tal consideración a efectos

de lo dispuesto en este artículo la cobertura de puesto por personas trabajadoras que prestaban servicio en centros de trabajo objeto de cierre definitivo, así como los puestos que ocupen las personas trabajadoras con restricciones en la ocupación originaria por motivos de salud.

Artículo 15. Ascensos

Cuando se origine una vacante de nivel salarial superior, la misma se cubrirá, teniendo en cuenta la formación, el género menos representado y antigüedad del trabajador, en igualdad de condiciones, procediéndose según las normas siguiente:

Las vacantes se cubrirán por concurso oposición entre el personal del centro de trabajo, mediante la designación de un tribunal o jurado en el que deberá existir representación de los sindicatos mayoritarios en dicho centro, que examine la capacitación de los aspirantes para determinar su grado de aptitud, y conforme a las bases y pruebas que hayan establecido conjuntamente la empresa y la representación del personal.

En todo caso, se dará a la formación un valor del 15 por ciento, a las personas que tengan el género menos representado en el nivel de la vacante a cubrir el 15 por ciento y a la antigüedad un valor del 20 por ciento, sobre el total.

Con una antelación al menos de un mes se hará pública la convocatoria, bases y pruebas para la adjudicación de las vacantes.

En los supuestos en los que existiera un empate a puntos entre aspirantes, se aplicará el criterio de la mayor antigüedad para decidir la cobertura de la vacante.

Quedan excluidos de la aplicación de este artículo los cargos de libre designación de la empresa por entenderse que los mismos son cargos de confianza, considerando como tales, el personal directivo, inspectores pagadores, jefe/as de dependencia y jefe/as de equipo.

Artículo 16. Conversión de trabajo a tiempo parcial a tiempo completo y viceversa

La conversión de un trabajo a tiempo parcial en un trabajo a tiempo completo o viceversa tendrá siempre carácter voluntario para la persona

trabajadora y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en la letra a del apartado 1 del artículo 41 del E.T. La persona trabajadora no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52 del E.T., puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a las personas trabajadoras de la contrata sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, una vez cumplido lo establecido en el artículo 14 o en su caso el artículo 15 del presente convenio de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo parcial en trabajo a tiempo completo y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo a las personas trabajadoras a tiempo parcial, todo ello de conformidad con el procedimiento siguiente:

a. Cuando se produzca una vacante de un puesto de trabajo a jornada completa o a jornada parcial, y una vez que exista constancia de que no hay peticiones para cubrirla mediante el procedimiento del artículo 14, ésta se cubrirá por la persona que haya realizado la petición de convertir su contrato de trabajo de tiempo parcial a tiempo completo o viceversa para el incremento del tiempo de trabajo con una mayor antigüedad reconocida en el recibo de salarios y a continuación por las personas trabajadoras contratadas con contrato fijo discontinuo, dentro del marco del contrato de prestación de servicios a nivel provincial.

b. Las personas trabajadoras que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el apartado precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la contrata correspondiente a su misma nivel con el requisito de haber permanecido al menos tres años en la jornada.

c. Las solicitudes a que se refieren los párrafos anteriores deberán ser tomadas en consideración, por el empresario. La denegación

de la solicitud deberá ser notificada por el empresario a la persona trabadora por escrito y de manera motivada.

d. Cuando exista una vacante temporal, bien por vacaciones de personal o suspensión de contratos con reserva de puesto, y se estime alguna contratación que suponga un incremento sobre la jornada contratada con carácter indefinido del resto de plantilla del centro, las empresas contemplarán la posibilidad de incrementar de modo temporal la jornada para aquellas personas que así lo soliciten.

Artículo 17. Cambio de centro de prestación de servicios

Ninguna persona trabajadora podrá ser cambiada de su centro de prestación de servicios por una distancia superior a 30 Km a otro salvo acuerdo entre las partes. Cuando sea necesario realizar algún cambio de su centro de prestación de servicios a otro el tiempo será limitado como máximo dos meses y deberá seguirse el siguiente procedimiento:

Solo podrán quedar afectadas las personas trabajadoras cuyo nivel salarial sea acorde con las funciones a desempeñar en el nuevo puesto.

La designación de la persona trabajadora concreta deberá respetar, por ese orden, los criterios de antigüedad, responsabilidades familiares y proximidad del domicilio de la persona trabajadora al nuevo centro. De tal forma que, a igualdad de nivel salarial será cambiado la persona trabajadora más moderna; a igualdad de antigüedad el que no tenga responsabilidades familiares; y a igualdad de responsabilidades familiares el que tenga el domicilio más próximo al nuevo centro de prestación de servicios.

Más de un traslado tendrá carácter rotativo entre toda la plantilla del mismo nivel salarial del centro de prestación de servicios afectado, respetándosele durante esos dos meses las condiciones de trabajo que viniera disfrutando, y se avisará a la persona trabajadora y a la representación sindical, por escrito, con setenta y dos horas de antelación.

Únicamente se podrá realizar un cambio de centro de prestación de servicios con carácter definitivo, cuando exista acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa y solo cuando estén justificados por razones organizativas y productivas debidamente acreditadas ante la RLPT y la

propia afectada. En estos casos se respetará para la designación de la persona trabajadora afectado los criterios fijados para el cambio de centro inferior a dos meses.

Las personas trabajadoras embarazadas, así como los padres y madres con hijos menores de 3 años tendrán preferencia de permanencia en la empresa en el centro de trabajo cuando existan cambios de centros de trabajo

Artículo 18. Grupos profesionales y niveles salariales

Las definiciones y contenido funcional de los niveles salariales son las que figuran en el anexo II de este Convenio. Las clasificaciones de personal establecidas en este convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y niveles salariales relacionados.

El personal de plantilla quedará clasificado en los grupos siguientes:

Grupo a) Personal organizativo y administrativo:

- Inspector/a Pagador/a.
- Jefe/a de servicio.
- Inspector/a principal.
- Jefe/a de sección.
- Jefe/a administrativo/a de primera.
- Jefe/a administrativo/a de segunda.
- Jefe/a de dependencia.
- Jefe/a de negociado.
- Jefe/a de terminal.
- Encargado/a general.
- Jefe/a de tráfico general.
- Conductor/a mecánico/a.
- Oficial administrativo/a de primera.
- Oficial administrativo/a de segunda.

Grupo b) Mandos intermedios:

- Jefe/a de equipo.
- Jefe/a de equipo de servicios de labores auxiliares.

- Jefe/a de grupo.
- Mecánico/a de primera.
- Mecánico/a de segunda.
- Oficial de oficio.
- Conductor/a de primera.
- Conductor/a de segunda.
- Factor/a de despachos centrales.
- Jefe/a de tráfico de segunda.
- Enfermero/a.
- Encargado/a de almacén.
- Oficial de primera.
- Oficial de segunda.
- Jefe/a de tráfico de tercera.
- Capataz.
- Capataz de maniobras de labores auxiliares.

Grupo c) Personal obrero:

- Especialista.
- Especialista de labores auxiliares
- Auxiliar de almacén.
- Cobrador/a.
- Telefonista.
- Almacenero/a.
- Peón especializado.
- Peón especialista de maniobras.
- Nivel 6 de Limpieza, de desinfección y de removido
- Ordenanza.

Las definiciones enumeradas en el anexo II del presente convenio no tienen carácter exhaustivo, por lo que, dentro de una actividad, pueden serle atribuidas a la persona trabajadora cualquiera de aquellas funciones complementarias y afines que no exijan conocimientos superiores a su nivel salarial respectivo.

Asimismo, en circunstancias especiales en que la conveniencia del servicio lo requiera deberán las personas trabajadoras desarrollar funciones

de nivel salarial superior, a propuesta de la empresa, dichas personas serán elegidas de modo preferente entre las personas del género menos representado en el nivel salarial a cubrir. La necesidad de desarrollo de funciones de nivel superior no podrá ser superior a ciento veinte días (120) días laborales consecutivos en un año, o ciento sesenta (160) de forma discontinua en el mismo periodo, salvo los casos de enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencias y otras causas análogas, y en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurrido el plazo con las excepciones apuntadas, se cubrirá el puesto mediante un ascenso en los términos contemplados, en el artículo 15 del presente Convenio Colectivo teniendo en cuenta que para determinar una vacante de categoría superior debe de contemplarse que se realiza la mayor parte de la jornada en esas tareas. La retribución, en tanto se desempeña trabajo de Nivel Superior, será la correspondiente al mismo, es decir, s.base, y demás conceptos retributivos del nivel salarial o función realizada.

Artículo 19. Excedencias voluntarias

Excedencia voluntaria con derecho a reserva del puesto de trabajo: La persona trabajadora que, cuando menos tenga en el sector de contratas ferroviarias una antigüedad de seis meses, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria. Esta excedencia tendrá una duración mínima de seis meses y máxima de dos años. Esta excedencia, solo podrá prorrogarse por una sola vez a instancia de la persona trabajadora siempre que lo notifique de forma fehaciente a la empresa, con al menos un mes de antelación a la fecha de finalización del periodo de excedencia que está disfrutando.

De solicitarse la excedencia hasta dos años y siempre que lo solicite con un mes de antelación a la fecha de terminación de la situación de excedencia, la persona trabajadora tendrá derecho a reincorporarse en la empresa titular de la contrata, estando está obligada a la readmisión de la persona trabajadora afectada en un plazo máximo de quince días en un puesto igual o similar al de la categoría que venía desempeñando.

Terminada la excedencia voluntaria contemplada en el apartado anterior, la persona trabajadora podrá prorrogar su situación de excedencia hasta los cinco años conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.

La persona trabajadora deberá solicitar la reincorporación a un puesto de igual o similar categoría al que venía desarrollando a la empresa titular de la contrata, con un mes de antelación a la fecha de terminación de la situación de excedencia voluntaria.

Normas generales:

Salvo pacto en contrario no procederá la reincorporación de la persona trabajadora en situación de excedencia hasta que no se haya agotado íntegramente el periodo inicial de excedencia voluntaria solicitado o en su caso el de la prorroga acordada.

Hasta que no hayan transcurridos dos años desde su reincorporación a la contrata al término de la excedencia no podrá ser ejercitado otra vez dicho derecho por la misma persona trabajadora.

TÍTULO III
Tiempo de trabajo, vacaciones y descansos

Artículo 20. Jornada

La jornada laboral ordinaria es de 1.568 horas anuales efectivas a razón de 7 horas diarias y de 35 horas semanales.

La distribución de la jornada se realizará a razón de cinco días de trabajo efectivo y dos de descanso ininterrumpido, salvo pacto en contrario. La jornada anual de trabajo efectivo, es el resultado de restar al año natural los descansos semanales correspondientes, los 31 días de vacaciones anuales y los 14 festivos anuales.

Se respetarán los gráficos existentes en la actualidad que permitan otra distribución, y que garanticen el cumplimiento de la jornada anual pactada.

Para la determinación del coeficiente de proporción de jornada en los contratos de trabajo celebrados a tiempo parcial se seguirán las siguientes reglas:

a. Cuando se preste servicio a razón de cinco días de trabajo efectivo y dos de descanso se aplicará la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Horas-Semana contratas}}{35} \times 100 = \text{Coeficiente de Proporción}$$

b. Cuando se preste servicio en determinados días a la semana y con independencia de que sea sábado, domingo o festivo se aplicará la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Horas-año o proyección anual de las horas anuales si el contrato es inferior al año}}{1568} \times 100 = \text{Coef. Propr}$$

Dentro de la jornada diaria existirá una pausa de treinta minutos, para todas las jornadas iguales o superiores a 5 horas diarias. En el caso de jornadas de menos de 5 horas y superiores a 3 dicha pausa será de 15 minutos, teniendo la consideración de trabajo efectivo. Este tiempo de pausa podrá ser superior a los citados, sin que en ningún caso pueda superar la hora total de duración. En estas últimas circunstancias, el

tiempo que exceda de los primeros treinta minutos o de los primeros quince minutos, según la duración de la jornada diaria, no se computará como tiempo de trabajo efectivo.

En todo caso, y con relación a este tiempo de pausa, se respetarán las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras.

En los trabajos que se realicen en estaciones, el tiempo empleado en el regreso desde la última estación en la que preste sus servicios hasta la estación de origen, se computará como de trabajo efectivo.

La prestación del servicio en modalidades de tiempo parcial no originará diferencias respecto a las demás personas trabajadoras en lo referente al tiempo de descanso semanal, vacaciones y días de permiso convenio respecto a las personas trabajadoras a tiempo completo, excepto aquellas diferencias reguladas en el presente texto.

Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, o víctimas de terrorismo, así como las víctimas de violencia sexual, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación de trabajo que se utilicen en la empresa.

Respetando el régimen de descanso grafiados en el cuadrante de trabajo, tanto el descanso semanal establecido en el art. 27 de este convenio como cualquier otro descanso, y con el límite de la jornada máxima legal de 9 horas diarias, las empresas podrán distribuir irregularmente hasta un total del 10% de su jornada anual, preavisando por escrito a la persona trabajadora con al menos 5 días de antelación.

Respecto a las jornadas partidas se estará a lo dispuesto en la negociación entre la RLPT y las empresas en los centros de trabajo que sea necesario y en su defecto en lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores teniendo en cuenta que con carácter preferente las jornadas serán continuas.

Artículo 21. Desconexión digital

Las empresas procurarán realizar las comunicaciones dentro del horario laboral. Los trabajadores tendrán derecho a la desconexión digital conforme a lo que establece la ley y los términos de la política interna que cada empresa debe tener a tal fin.

Artículo 22. Permisos Convenio

Se establecen cinco días de permiso convenio para aquellas personas trabajadoras que presten sus servicios 4 días o más a la semana y 3 días para el resto de casos.

El uso de estos días no ocasionará merma económica de ningún concepto salarial ni extrasalarial. No se recuperarán los días de convenio, no siendo necesario aumentar la jornada diaria por su utilización.

El disfrute de dichos días se repartirá obligatoriamente de forma proporcional en los dos semestres naturales del año: 2 días o 1 día, según el caso, en el primer semestre del año, 2 días o 1 día, según el caso, en el segundo semestre del año natural, y 1 día, en ambos casos, a libre elección de la persona trabajadora en el año natural. El permiso convenio se concederá por orden de recepción de solicitudes con los límites que a continuación se detallan:

- En centros de menos de 10 personas trabajadoras, un máximo de 1 persona trabajadora por turno.
- En centros de 10 a 30 personas trabajadoras, un máximo de 2 personas trabajadoras por turno.
- En centros de 31 a 50 personas trabajadoras, un máximo de 3 personas trabajadoras por turno.
- En centros de 51 personas trabajadoras o más, un máximo del 10% de personas trabajadoras por turno.

La solicitud de los días de convenio se realizará por escrito con 48 horas de antelación, como mínimo, y con un máximo de noventa días a la fecha de su utilización, dándose copia a la empresa y ésta a la representación legal de las personas trabajadoras para su comprobación y verificación de las peticiones realizadas. La empresa responderá, como máximo, en los plazos establecidos a continuación;

- Solicitud presentada entre 90 y 60 días antes del disfrute 10 días
- Solicitud presentada entre 59 y 30 días antes del disfrute 5 días
- Solicitud presentada entre 29 y 4 días antes del disfrute 3 días
- Solicitud presentada entre 72 y 48 horas antes del disfrute 24 horas

En caso de no haber repuesta por parte de la empresa en los plazos establecidos, el permiso se dará por concedido.

El plazo máximo de solicitud mencionado podrá ampliarse por acuerdo en el centro de trabajo entre la Empresa y la Representación legal de la plantilla.

En todo caso estos días se concederán sin otra restricción diferente a los límites de peticiones máximas en relación al número de personas trabajadoras por centro, y en caso de superar las peticiones estos límites, se concederán en primer lugar al orden de entrega de la solicitud, y en caso de que coincidan varias solicitudes en el momento de la recepción se concederá a la persona con una mayor antigüedad en el recibo de sus salarios y en sucesivas coincidencias seguirá manteniendo el criterio de mayor antigüedad, excluyendo a la persona trabajadora que lo haya disfrutado anteriormente. En caso de cambio de empresa adjudicataria, se comenzará este proceso de prevalencia por razón de antigüedad sin la exclusión de ninguna persona trabajadora.

Las empresas y la representación de los trabajadores/as, unitaria o sindical, podrán ampliar los días de permiso convenio que se regirán por las reglas establecidas en los párrafos anteriores, salvo acuerdo en contrario.

Las empresas, en ningún caso, procederán a liquidar los días de convenio, cuando en el año natural resulten adjudicatarias de un mismo contrato dos o más empresas. Es decir, las personas trabajadoras disfrutarán los días de convenio anuales que estén establecidos en el centro de trabajo, con los requisitos establecidos en el presente artículo, en el periodo que lo soliciten con independencia de si realizaron el exceso de jornada en una u otra empresa.

Artículo 23. Días de libre disposición

Se establece para las personas trabajadoras adscritas al turno de noche, siempre que se preste servicio a jornada completa o en la modalidad de jornada parcial con 4 días o más de prestación de servicios a la semana, 3 días de libre disposición, y 2 días para el resto de casos, que necesariamente se disfrutarán de manera consecutiva, sin perjuicio de los posibles acuerdos individuales entre empresa y persona trabajadora.

El uso de estos días no ocasionará merma económica de ningún concepto salarial ni extrasalarial. No se recuperarán los días de libre disposición, no siendo necesario aumentar la jornada diaria por su utilización.

El mismo derecho corresponderá, a las personas trabajadoras que estén a régimen de turnos rotativos de mañana, tarde y noche, durante al menos seis meses al año, siempre que se preste servicio a jornada completa o en la modalidad de jornada parcial con 4 días o más de prestación de servicios a la semana, y 2 días para el resto de casos que necesariamente se disfrutarán de manera consecutiva, sin perjuicio de los posibles acuerdos individuales entre empresa y persona trabajadora.

El disfrute de manera consecutiva se refiere a las personas trabajadoras que prestan servicio menos de 4 días a la semana

El disfrute se concederá por orden de recepción de solicitudes con los límites que a continuación se detallan:

- En centros de menos de 10 personas trabajadoras, un máximo de 1 persona trabajadora por turno.
- En centros de 10 a 30 personas trabajadoras, un máximo de 2 personas trabajadoras por turno.
- En centros de 31 a 50 personas trabajadoras, un máximo de 3 personas trabajadoras por turno.
- En centros de 51 personas trabajadoras o más, un máximo del 10 % de personas trabajadoras por turno.

La solicitud de los días de libre disposición se realizará por escrito con 48 horas de antelación, como mínimo, y con un máximo de noventa días a la fecha de su disfrute dándose copia a la empresa y ésta a la representación

legal de las personas trabajadoras para su comprobación y verificación de las peticiones realizadas La empresa responderá, como máximo, en los plazos establecidos a continuación;

- Solicitud presentada entre 90 y 60 días antes del disfrute 10 días
- Solicitud presentada entre 59 y 30 días antes del disfrute 5 días
- Solicitud presentada entre 29 y 4 días antes del disfrute 3 días
- Solicitud presentada entre 72 y 48 horas antes del disfrute 24 horas

En caso de no haber repuesta por parte de la empresa en los plazos establecidos, el permiso se dará por concedido.

El plazo máximo de solicitud mencionado podrá ampliarse por acuerdo en el centro de trabajo entre la Empresa y la Representación legal de la plantilla.

En todo caso estos días se concederán sin otra restricción diferente a los límites de peticiones máximas en relación al número de personas trabajadoras por centro, y en caso de superar las peticiones estos límites, se concederán en primer lugar al orden de entrega de la solicitud, y en caso de que coincidan varias solicitudes en el momento de la recepción se concederá a la persona con una mayor antigüedad en el recibo de sus salarios y en sucesivas coincidencias seguirá manteniendo el criterio de mayor antigüedad, excluyendo a la persona trabajadora que lo haya disfrutado anteriormente. En caso de cambio de empresa adjudicataria, se comenzará este proceso de prevalencia por razón de antigüedad sin la exclusión de ninguna persona trabajadora.

Las empresas y la representación de la plantilla, unitaria o sindical, podrán ampliar los días de permiso de libre disposición que se regirán en por las reglas establecidas en los párrafos anteriores, salvo acuerdo en contrario.

Las empresas, en ningún caso, procederán a liquidar los días de libre disposición, cuando en el año natural resulten adjudicatarias de un mismo contrato dos o más empresas. Es decir, la persona trabajadora disfrutará los días de libre disposición anuales que estén establecidos en el centro de trabajo, con los requisitos establecidos en el presente artículo, en el periodo que lo soliciten con independencia de si realizaron el exceso de jornada en una u otra empresa.

Artículo 24. Calendario laboral

Anualmente las empresas y la representación unitaria, y en su defecto la sindical, negociarán en función de la distribución de las cargas de trabajo el calendario laboral, así como sus modificaciones, en el que constarán con carácter general el horario de trabajo diario, la jornada en la distribución que se pacte, los días festivos y descansos semanales. El calendario se negociará con fecha máxima dentro del mes de diciembre del año anterior. Dicho calendario se concretará mediante la elaboración de los gráficos correspondientes cuya copia se entregará a la RLPT y se expondrá en un lugar visible de cada centro de trabajo y en cada uno de los lugares de prestación de servicios. Dicho calendario se prorrogará por el año siguiente en cuanto a la distribución de horario diario, jornada, descanso en festivos y descansos semanales sino media denuncia del pacto anterior antes del mes de diciembre en el que se deba de negociar. Se respetarán los gráficos existentes hasta su modificación por acuerdo de las partes, todo ello de conformidad con el presente artículo.

Artículo 25. Festivos

Se garantizará a las personas trabajadoras el disfrute de los catorce días festivos anuales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable. En todo caso el disfrute de los mismos tendrá carácter rotatorio entre toda la plantilla del centro. Los festivos forman parte del calendario laboral y por tanto deben de negociarse entre la RLPT y la empresa según lo previsto en el art. 24 del convenio colectivo.

En los supuestos en los que el disfrute del descanso no pueda realizarse el mismo día del festivo, ya sea por vacaciones o descansos semanales, su descanso se grafiará dentro del mismo mes o el siguiente de dicho festivo y unido al descanso semanal de la persona trabajadora, siempre y cuando las condiciones del servicio lo permitan.

Artículo 26. Vacaciones

Todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio tendrán derecho a disfrutar, cada año completo de servicio activo, una vacación retribuida de 31 días naturales que, salvo pacto en contrario, se disfrutarán entre julio y septiembre. A este periodo que se señala se podrá incluir el mes de diciembre en aquellos centros que así se negocie.

Cuando en una misma empresa coincidan trabajando un matrimonio o pareja de hecho, se les garantizará el disfrute de ambos conjuntamente de al menos 15 días continuados y en las mismas fechas.

Se garantizará que el disfrute del periodo vacacional nunca comenzará en festivo o descansos grafiados.

El calendario de vacaciones para cada centro de trabajo se negociará entre la empresa y la representación unitaria, y en su defecto sindical, dentro del último trimestre del año anterior a aquel al que corresponda su disfrute.

En aquellos centros de trabajo en que la plantilla necesite habilitaciones del cliente para prestar servicio, y este se preste durante los doce meses del año, podrán distribuirse las vacaciones durante los doce meses del año previo acuerdo con la representación unitaria, y en su defecto la sindical. En todo caso se garantizará el disfrute de quince días de vacaciones en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

El calendario de vacaciones sólo podrá modificarse mediante pacto entre la Empresa y la persona trabajadora, a petición expresa y motivada de cualquiera de ellas.

En caso de no existir acuerdo colectivo, cuando las cargas de trabajo sean uniformes, el disfrute de las vacaciones se establecerá por turno rotativo entre las personas trabajadoras.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o

parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 27. Descanso semanal

En los centros de trabajo, donde, por razón de las características de la actividad de las Contratas Ferroviarias, no haya podido establecerse el descanso fijo en domingo, los cuadrantes por los que se rigen los diferentes turnos garantizarán al personal dos descansos en domingo al mes, (pudiendo ser disfrutados en sábado y domingo o domingo y lunes), sin que para ello, en ningún caso, tenga que aumentarse la plantilla del mismo, siendo de aplicación esta excepción cuando los descansos estén grafiados.

En todo caso, se respetarán las condiciones a este respecto de los descansos semanales que estén negociados conforme a lo dispuesto en el art. 24 del convenio colectivo.

Si por necesidades del servicio, se suprimiera al personal cualquier día de su descanso semanal, se le concederá un día de descanso compensatorio, que será en domingo o festivo, si así era el suprimido y trabajado. Cuando esta circunstancia se produzca para más de un día tendrá carácter rotatorio entre el personal del turno afectado del centro de trabajo.

En ningún caso esta situación podrá afectar a una misma persona más de 2 veces al año, hasta que no hayan rotado todas las personas trabajadoras.

Artículo 28. Licencias retribuidas

Las personas trabajadoras podrán faltar al trabajo, avisando con la mayor antelación posible, y debiendo justificar documentalmente el motivo, siendo retribuidas estas ausencias con todos los conceptos salariales y retributivos reconocidos en nómina, a excepción de la parte proporcional del plus transporte, en los siguientes casos:

a. 15 días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, que solicitándolo con dos meses de antelación podrán unirse al periodo vacacional. Esta licencia comenzara el día del

enlace en caso de celebrase en día laborable o a partir del primer día laborable posterior al enlace en caso de celebrarse en día de descanso de la persona trabajadora y se disfrutaran de manera consecutiva.

b. Un día por nacimiento de hermanos, sobrinos o nietos, en el caso de que no haya vinculo por consanguinidad o afinidad con la persona hospitalizada.

c. Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

c bis) Cuatro días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, o hijos/as,

d. Tres días por el fallecimiento de padres o hermanos/as.

e. Dos días por el fallecimiento de abuelos/as o nietos/as.

f. Dos días naturales por enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de sobrinos/as.

g. Un día natural por fallecimiento de tíos/as, y dos días naturales por fallecimiento de sobrinos/as.

Las licencias contempladas en los apartados c), c bis), d) y e) comenzarán en el primer día laborable para la persona trabajadora y se disfrutarán los días de licencia de manera consecutiva.

La licencia por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del apartado c), podrá iniciarse durante el proceso que corresponda a elección de la persona trabajadora, siempre que subsista el hecho causante y los días se disfruten de manera consecutiva en días laborables.

El reposo domiciliario se acreditará mediante prescripción médica.

El parte de alta hospitalaria no conlleva de forma automática la finalización de la licencia de los apartados c y f cuyo disfrute podrá continuar si al familiar o conviviente le haya sido prescrito reposo domiciliario.

h. El día de la ceremonia de enlace matrimonial de padres, hijos/as, hermanos/as, nietos/as, tíos/as o sobrinos/as.

i. El día de la ceremonia de bautizos y comuniones o ceremonias análogas de otras religiones de hijos/as, hermanos, nietos/as o sobrinos/as.

Los días de licencia de los apartados h) e i) serán naturales.

j. Para exámenes, el número de días necesarios para concurrir a ellos, cuando la persona trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

k. Por el tiempo indispensable para cumplir con un deber de carácter público inexcusable.

l. 1 día laborable por traslado de domicilio.

m. Por el tiempo indispensable para asistencia a consulta médica.

n. Diez horas anuales o dos jornadas completas a elección de la persona trabajadora para acompañar a visitas médicas a hijos menores de 14 años. Así mismo también para acompañar a familiares de primer grado que tengan una discapacidad que limite su movilidad o la información que pudiera recibir en dichas consultas médicas y así resulte acreditado. A estos efectos se podrá acreditar con resolución administrativa de dependencia, o discapacidad, o en su defecto con Informe Médico del Servicio de Salud Público. Dicha licencia es con independencia del turno en el que presten servicio, ya sea este diurno o nocturno.

ñ. Diez horas anuales o dos jornadas completas a elección de la persona trabajadora víctima de violencia de género para asistir a los servicios sociales, policiales o de salud, debiendo justificarlo.

o. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata, hasta un máximo de 4 días al año que podrán fragmentarse en horas.

Los familiares a los que se refieren los distintos apartados del presente artículo se entenderán como grados de consanguinidad y/o afinidad.

Los días de licencia, establecidos en el apartado c bis), y d), podrán ampliarse en un día natural más, en caso de desplazamiento al efecto a distinta provincia del domicilio de la persona trabajadora.

Los días de licencia, establecidos en el apartado e), podrán ampliarse en dos días naturales más, en caso de desplazamiento al efecto a distinta provincia del domicilio de la persona trabajadora

Las personas trabajadoras a tiempo parcial y/o con contratos temporales gozarán de igual número de licencias retribuidas que las personas trabajadoras a tiempo completo.

En los supuestos regulados en los apartados c bis) y d), cuando el hecho causante de la incidencia esté situado a más de 1.100 kilómetros de distancia del lugar habitual de residencia de la persona trabajadora, la licencia se ampliará a 6 días más, de los cuales 3 serán retribuidos y 3 tendrán el carácter de licencia no retribuida. Este periodo no retribuido podrá prolongarse de mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora. En todo caso se exigirá acreditación fehaciente del hecho causante, así como del desplazamiento efectuado.

Artículo 29. Licencias no retribuidas

a. Los días de licencia retribuida por nacimiento de hijo, fallecimiento, enfermedad grave y hospitalización podrán ampliarse en un día natural más que se contabilizará como de licencia no retribuida.

b. Aquellas personas trabajadoras que antes de iniciar la suspensión de su contrato por nacimiento y cuidado del menor, acogimiento o adopción, así como guarda con fines de adopción lo soliciten por

escrito, podrán acogerse a un permiso no retribuido de uno o dos meses que se disfrutará al concluir las citadas situaciones.

c. La persona trabajadora podrá solicitar licencias no retribuidas que deberán ser autorizadas expresamente por la Empresa.

d. Las víctimas de violencia de género, siempre que tengan esa consideración legal reconocida tendrá derecho a las licencias sin sueldo que resulten necesario/as para asistir a los servicios sociales, policiales o de salud, con la acreditación de su necesidad.

En todos los casos anteriores las personas trabajadoras deberán avisar con la suficiente antelación para poder disfrutar de las indicadas licencias.

TÍTULO IV
Retribuciones económicas

CAPÍTULO I
Retribuciones salariales

Artículo 30. Salarios

Los salarios del personal comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio, quedan establecidos exclusivamente en las tablas salariales para los años 2026, 2027, 2028, 2029 que constan y que se corresponden con el importe salarial mensual señalado para los diferentes niveles salariales y con la jornada ordinaria pactada.

El pago del salario se hará puntualmente el último día hábil de cada mes. El recibo del salario se entregará como máximo el día 5 del mes siguiente, en sobre cerrado, por e-mail o aplicaciones informáticas (APPS) a quien lo solicite.

El concepto de salario base ha de aplicarse de modo proporcional a la jornada pactada en los supuestos de contratación a tiempo parcial.

Artículo 31. Antigüedad

Los cuatrienios vencidos antes del 31 de diciembre de 2013, mantendrán su cuantía e integrarán el concepto de antigüedad consolidada, a excepción de que haya un cambio de nivel salarial o modificación de jornada, que la cuantía será la adecuada al nuevo nivel retributivo o en su caso a la proporción de la nueva jornada empleada. Esta excepción entró en vigor a partir del día 1 de enero de 2019.

Los tramos de antigüedad que se hayan producido desde el último cuatrienio vencido se computarán para el nuevo módulo de quinquenios, todo ello de conformidad con el XXI Convenio Colectivo de contratas ferroviarias.

Por cada quinquenio vencido la persona trabajadora tendrá derecho a percibir la cantidad que, según nivel, se indica en las tablas salariales.

El importe de cada quinquenio se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento, siendo devengado desde el primer día del mes en que se cumpla.

El concepto de antigüedad comprenderá tanto antigüedad consolidada hasta el 31 de diciembre de 2013 como la antigüedad que se devengue en quinquenios a partir de esa fecha.

El concepto de antigüedad ha de aplicarse de modo proporcional a la jornada pactada en los supuestos de contratación a tiempo parcial.

El valor de los cuatrienios para el cálculo de la antigüedad consolidada es de:

Sector de limpieza:

Nivel	1	2	3	4	5	6
Valor mensual	55,85 €	49,12 €	46,50 €	42,93 €	39,25 €	37,22 €

Sector servicios auxiliares:

Nivel	3	4	5
Valor mensual	41,67 €	40,69 €	39,60 €

Sector de desinfección:

Nivel	1	2	3	4	5	6
Valor mensual	56,15 €	49,16 €	46,66 €	43,08 €	39,36 €	38,90 €

Sector removido:

Nivel	1	2	3	4	5a	5b	6
Valor mensual	55,19 €	48,63 €	41,67 €	40,69 €	39,60 €	38,74 €	38,23 €

Artículo 32. Pagas extraordinarias

Las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, recibirán como complemento periódico de vencimiento superior a un mes el importe de tres gratificaciones integradas cada una de ellas por los conceptos siguientes:

a. Paga de beneficios: Se abonará prorrateada a largo de los doce meses de cada año, incluyendo una mensualidad del salario base

y la siguiente cuantía fija 1.058,66 € para el 2026, de 1.090,42 € para el año 2027, 1.134,04 € para el año 2028 y 1.179,40 € para el año 2029, para todas las personas trabajadoras y sectores excepto el de Desinfección que será una mensualidad del salario base y la siguiente cuantía fija 889,64 € para el año 2026, de 916,33 € para el año 2027, 952,98 € para el año 2028 y 991,10 € para el año 2029. Los dos conceptos que integran la paga de beneficios se abonarán del siguiente modo:

- el salario base se pagará en proporción a la jornada pactada
- la cuanta fija se abonará integra si se cumplen los siguientes requisitos:

A las personas trabajadoras con jornadas iguales o superiores a 3 horas diarias, 15 horas semanales o sesenta horas mensuales, siempre y cuando la actividad se realice diariamente.

En otro caso, se abonará de forma proporcional a la jornada de la persona trabajadora.

Las cantidades anteriores se incrementarán, cuando proceda, de acuerdo a lo establecido en el artículo 45 de revisión salarial del presente convenio.

La paga de beneficios se devenga durante los doce meses del año, el abono de la misma se efectuará por la empresa adjudicataria en el momento del devengo, de tal manera que se garantiza a la persona trabajadora la percepción de los doce meses de la citada paga.

No obstante, lo establecido en el párrafo anterior, excepto en el sector de desinfección, las empresas y la representación de las personas trabajadoras, podrán negociar para casos individuales el abono de esta paga en una sola vez y antes del 15 de enero de cada año. En este caso, cuando se produzca una liquidación de haberes, bien sea por cese o subrogación se abonará por la empresa adjudicataria durante el periodo de devengo la parte proporcional de la paga devengada.

b. Paga de verano: Esta paga estará integrada por una mensualidad de salario base y la antigüedad que corresponda. Su abono, una vez devengada, se efectuará, en la fecha de 30 de junio, sin perjuicio, en cada caso, de aquellas condiciones más beneficiosas que con anterioridad hubieran sido pactadas.

   Se calcula para su devengo sobre un período de seis meses, que se corresponden, respectivamente, desde el 1 de enero hasta el 30 de junio.

c. Paga de navidad: Esta paga estará integrada por una mensualidad de salario base y la antigüedad que corresponda. Su abono, una vez devengada, se efectuará, en la fecha 15 de diciembre de cada año, sin perjuicio, en cada caso, de aquellas condiciones más beneficiosas que con anterioridad hubieran sido pactadas.

   Se calcula para su devengo sobre un período de seis meses, que se corresponden, respectivamente, desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre.

   En el sector de desinfección las pagas de junio y diciembre, además de los conceptos previstos y establecidos, incluirán el plus de toxicidad.

   Las personas trabajadoras podrán solicitar el prorrateo de las pagas extraordinarias de verano y navidad, necesariamente ambas, de forma individual y la empresa estará obligada a su abono mensual prorrateado con la condición de que medie al menos mes y medio entre la solicitud y el principio del año natural para el cual se solicita. Una vez solicitado el prorrateo de estas pagas y establecido su abono en esta modalidad no será necesario una nueva solicitud para años sucesivos, y se entenderá que la persona trabajadora prorroga la decisión, salvo que indique lo contrario por igual periodo de mes y medio antes del año natural siguiente.

Artículo 33. Plus de nocturnidad

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 06:00 horas.

a. El trabajo nocturno tendrá una retribución específica, de acuerdo a los valores establecidos en las tablas que figuran en el anexo I de

este convenio, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

El personal que está adscrito al turno de noche percibirá el plus de nocturnidad en vacaciones según el promedio abonado en los tres últimos meses.

Las personas que de manera ocasional realicen horas nocturnas, percibirán las cuantías de hora nocturna establecidas en las tablas salariales anexas. Éstas han sido calculadas incluyendo el prorrateo de su pago en vacaciones por lo que, con objeto de no duplicar su pago, no habrá de incluirse su abono en el periodo vacacional.

b. El personal adscrito al turno de noche que pase con carácter forzoso a realizar su jornada a otro turno, cuya duración no podrá exceder de un mes, excepto en las situaciones de cierre de centro o disminución de las cargas de trabajo (que se estará a lo establecido legalmente), será compensado con la remuneración equivalente al plus de nocturnidad, durante dicho mes, como si hubiese realizado su turno de noche y se le abonará en la nómina correspondiente.

   Dicha remuneración se denominará compensación por cambio de turno.

   En el caso de que las personas trabajadoras incluidas en horario nocturno y las horas trabajadas en el citado periodo nocturno sean superiores al ochenta por ciento de la jornada de la persona trabajadora en un mes, se abonará el plus de nocturnidad completo.

   El plus de nocturnidad se abonará en proporción a la jornada, salvo la excepción prevista en el párrafo anterior, referido a la superación del 80% de la jornada pactada dentro del periodo nocturno ya que, en tal caso, se percibirá la nocturnidad integra correspondiente al coeficiente de parcialidad de la persona trabajadora.

Artículo 34. Plus sectorial

Todas las personas trabajadoras percibirán un complemento salarial denominado plus sectorial que se abonara por doce (12) mensualidades en la cuantía establecida en las tablas salariales del anexo I.

El concepto de plus sectorial ha de aplicarse de modo proporcional a la jornada pactada en los supuestos de contratación a tiempo parcial.

Artículo 34 bis. Plus actividad. (Entorno Operativo Ferroviario)

Tendrán derecho a este complemento aquellas personas trabajadoras cuya actividad se desarrolle total o parcialmente en zonas operativas ferroviarias, entendidas como andenes, vestíbulos, zonas de tránsito de viajeros, talleres, cocheras, vías, fosos, trenes y cualquier otra zona afectada por condiciones adversas, (ambientales o de servicio propias de la actividad ferroviaria).

Dicho complemento se devengará por día efectivo de trabajo y proporcionalmente a la jornada de trabajo. Su abono se realizará por semestre completo, de tal forma que el primer semestre se abonará en la nómina correspondiente al mes de julio y el segundo semestre en la nómina de enero del año siguiente.

A los efectos del párrafo anterior, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, días de convenio, días de libre disposición y licencias se entenderán día de trabajo efectivo

Será requisito para el percibo del plus semestral la efectiva realización del trabajo, al menos, en el 60% de las jornadas. En caso contrario, no se abonará el citado Plus.

Las cuantías del complemento de Actividad serán: Año 2027: 0,25 euros por día efectivo de trabajo. Año 2028: 0,50 euros por día efectivo de trabajo. Año 2029: 0,50 por día efectivo de trabajo.

Artículo 35. Horas extraordinarias/complementarias

Las horas extraordinarias son aquellas horas de trabajo que se realizan superando la duración máxima de la jornada de trabajo. Su retribución será bien cuantitativamente en dinero, o bien por compensación por períodos de descanso, de acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

Las empresas entregaran mensualmente por escrito a los representantes de las personas trabajadoras sobre el número de horas extraordinarias realizadas.

En todo caso de compensarse en dinero no podrá ser inferior al valor de hora ordinaria que perciba la persona trabajadora.

En los contratos a tiempo parcial, se permitirá la realización de horas complementarias hasta un máximo del 60% de las horas ordinarias objeto del contrato. En cualquier caso, se entregará mensualmente a la persona trabajadora un resumen de las horas complementarias realizadas y cada dos meses se entregará este resumen a la representación unitaria del centro de trabajo, previa solicitud.

Artículo 36. Plus de Piloto de Seguridad

Se establece un complemento salarial denominado “Plus de Piloto de Seguridad” para las personas afectadas por el presente convenio que realicen actividades relacionadas con la seguridad de las personas trabajadoras, siempre y cuando así lo establezca el operador ferroviario correspondiente, la Seguridad en la Circulación Ferroviaria y la Seguridad Ferroviaria para garantizar que las distintas tareas de limpieza, mantenimiento u otras operaciones del ámbito del presente Convenio, que las personas trabajadoras realizan en la vía, su entorno próximo, infraestructuras e instalaciones ferroviarias y/o el material ferroviario rodante pueden desarrollarse con seguridad y capacidad de reacción ante cualquier circulación ferroviaria o cambio en las condiciones de las infraestructura u operación ferroviaria.

Personas que desarrollen trabajos de limpieza, mantenimiento o cualquier otro de los recogidos en el presente Convenio en las denominadas Zona de peligro siempre y cuando así lo establezca el operador ferroviario correspondiente para los trabajos, Zona de riesgo para los trabajos, Zona de seguridad para los trabajos o cualquier otra denominación que se realiza en el entorno de las vías e instalaciones ferroviarias se vienen estableciendo Sistemas de Gestión, Protocolos, Procedimiento, Instrucciones Técnicas, etc. respecto de la Seguridad Ferroviaria, de la Circulación Ferroviaria y de las personas trabajadoras que realizan sus tareas en dicho entorno, se establecen figuras ferroviarias con distintas denominaciones como las de Piloto de Seguridad, Pilotos Homologados de Seguridad (PHS, PH1), Protector de Vía, Responsable de Brigada, Coordinador de Trabajos o Actividades, Piloto de Energía, entre otras con igual o similar función y/o objeto, sea cual sea la denominación que se le dé en los ámbitos de las distintas empresas ferroviarias o ámbitos ferroviarios, con la formación y acreditaciones pertinentes.

Para dichas figuras relacionadas con la Seguridad en la Circulación, la Seguridad Ferroviaria y de las personas trabajadoras se establecen las oportunas habilitaciones, certificaciones, homologaciones, acreditaciones, etc., siempre y cuando así lo establezca el operador ferroviario correspondiente dependiendo de la aplicación de las distintas legislaciones, normativas o normas aplicables en cada empresa o cada ámbito ferroviario.

Se entenderá por operador ferroviario correspondiente a los efectos de este artículo, aquellas entidades o empresas, públicas o privadas como concedentes de servicios o actividades que externalicen estas funciones.

Las empresas son y serán responsables de que cada una de las personas trabajadoras reguladas en el presente artículo dispongan de dichas habilitaciones, certificaciones, homologaciones, etc., y de sus correspondientes renovaciones. Así mismo las empresas son y serán responsables de dotar de la formación necesaria, dentro de la jornada laboral, para el desarrollo de las distintas tareas. También es y será responsabilidad de las empresas comprobar que las personas trabajadoras cumplen y mantienen las condiciones y requisitos psicofísicos necesarios en cada caso.

Las tareas recogidas aquí para el «Piloto de Seguridad», cualquiera que sea su denominación concreta, para garantizar la seguridad de las personas trabajadoras y la seguridad de la circulación ferroviaria son incompatibles con la realización de ninguna otra función que no tenga relación con sus funciones de vigilancia y protección.

Dicho «Plus de Piloto de Seguridad» tendrá un valor de 90,28 euros mensuales para el 2026, de 92,98 euros mensuales para el 2027, de 96,70 euros mensuales para el 2028, y de 100,57 euros mensuales para el 2029. El abono puntual de este «Plus de Piloto de Seguridad» por periodos inferiores al mes será a razón de 5,65 euros por día para el 2026, de 5,81 euros por día para el 2027, de 6,05 euros por día para el 2028, de 6,29 euros por día para el 2029.

El concepto de Plus de Piloto de Seguridad ha de aplicarse de modo proporcional a la jornada pactada en los supuestos de contratación a tiempo parcial.

Si alguna persona trabajadora del ámbito de este Convenio Colectivo, viniese cobrando algún concepto económico por hacer las funciones aquí descritas y reguladas pasará a cobrar el presente «Plus de Piloto de Seguridad», absorbiéndolo y compensándolo hasta la cuantía de éste, percibiendo como concepto de Ad Personam, la diferencia entre aquél que viniese cobrando y el presente Plus, si aquél fuese de mayor cuantía.

Artículo 37. Plus por Conducción

Las personas trabajadoras que, a iniciativa de la empresa, realicen además de las funciones propias de su categoría profesional, las funciones de conducción de vehículos por carretera y/o la conducción de vehículos en dependencias ferroviarias percibirán el «Plus por Conducción» mensual de 78,99 euros mensuales para el 2026, de 81,35 euros mensuales para el 2027, de 84,61 euros mensuales para el 2028, de 87,99 euros mensuales para el 2029. El abono puntual de este Plus por Conducción» por periodos inferiores al mes será a razón de 3,95 euros por día para el 2026, de 4,06 euros por día para el 2027, de 4,23 euros por día para el 2028, y de 4,40 euros por día para el 2029.

El concepto de Plus por Conducción ha de aplicarse de modo proporcional a la jornada pactada en los supuestos de contratación a tiempo parcial.

Si alguna persona trabajadora del ámbito de este Convenio Colectivo, viniese cobrando algún concepto económico por hacer las funciones aquí descritas y reguladas de conducción de vehículos por carretera y/o conducción de vehículos en dependencias ferroviarias o por vías ferroviarias, pasará a cobrar el presente »Plus por Conducción», absorbiéndolo y compensándolo hasta la cuantía de éste, percibiendo como concepto de Ad Personam, la diferencia entre aquél que viniese cobrando y el presente Plus, si aquél fuese de mayor cuantía. Este complemento de puesto es incompatible con las categorías profesionales de conductor del Convenio Colectivo de Contratas Ferroviarias.

Artículo 38. Plus Festivo

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio, que por gráfico presten servicio de manera efectiva alguno de los catorce festivos anuales, su descanso será compensado de conformidad con el Artículo 24 del presente convenio. De forma adicional y a partir del octavo día festivo

trabajado de cada año natural percibirá 7 euros por cada festivo trabajado en el año 2026 y 7,5 euros por cada festivo trabajado a partir del uno de enero del año 2027 y para toda la vigencia del convenio. Dicha cantidad se percibirá en proporción a la jornada contratada. No obstante, no lo percibirán aquellas personas que estén contratadas al efecto para prestar servicios exclusivamente los sábados, domingos y festivos.

Artículo 39. Plus toxicidad, penosidad y peligrosidad

Se establecen las siguientes cuantías y periodos temporales de dicho plus.

2026

Grupo Categoría	Conceptos	Importe - euros
Nivel 1.	Plus toxicidad.	127,04
Nivel 2.	Plus toxicidad.	111,82
Nivel 3.	Plus toxicidad.	105,57
Nivel 4.	Plus toxicidad.	97,47
Nivel 5.	Plus toxicidad.	89,22
Nivel 6.	Plus toxicidad.	88,03

2027

Grupo Categoría	Conceptos	Importe - euros
Nivel 1.	Plus toxicidad.	130,86
Nivel 2.	Plus toxicidad.	115,17
Nivel 3.	Plus toxicidad.	108,74
Nivel 4.	Plus toxicidad.	100,39
Nivel 5.	Plus toxicidad.	91,89
Nivel 6.	Plus toxicidad.	90,67

2028

Grupo Categoría	Conceptos	Importe - euros
Nivel 1.	Plus toxicidad.	136,09
Nivel 2.	Plus toxicidad.	119,78
Nivel 3.	Plus toxicidad.	113,09
Nivel 4.	Plus toxicidad.	104,41
Nivel 5.	Plus toxicidad.	95,57
Nivel 6.	Plus toxicidad.	94,30

2029

Grupo Categoría	Conceptos	Importe - euros
Nivel 1.	Plus toxicidad.	141,53
Nivel 2.	Plus toxicidad.	124,57
Nivel 3.	Plus toxicidad.	117,62
Nivel 4.	Plus toxicidad.	108,58
Nivel 5.	Plus toxicidad.	99,39
Nivel 6.	Plus toxicidad.	98,07

Dicho plus funcional será percibido por aquellas personas trabajadoras pertenecientes al colectivo de desinfección y además, se respetarán no obstante, los importes que se vengan percibiendo por parte de las personas trabajadoras en virtud de acuerdos previos.

El concepto de Plus toxicidad, penosidad y peligrosidad ha de aplicarse de modo proporcional a la jornada pactada en los supuestos de contratación a tiempo parcial.

Asimismo, será competencia exclusiva de la Comisión mixta estatal de seguridad, salud y de medio ambiente determinar por acuerdo la ampliación de aquellas funciones que reconocen el derecho al percibo del este plus funcional.

CAPÍTULO II
Retribuciones

Artículo 40. Otras retribuciones

Las empresas mantendrán aquellas otras retribuciones que se vinieran abonando al margen de las percepciones que por concepto salarial o extrasalarial se hubiesen establecido en ese pacto, como condición más beneficiosa.

Dichas cantidades, salvo que se alteren sustancialmente las condiciones de trabajo, no serán absorbidas, compensadas ni modificadas.

Artículo 41. Dietas y kilometraje

En los desplazamientos por cuenta de la empresa, los billetes de ferrocarril serán de primera clase o litera para todas las personas trabajadoras.

Cuando el desplazamiento se realice en vehículo propio, la empresa abonará la cantidad de 0,31 euros desde enero 2026 hasta el 2028 y de 0,35 euros a partir del año 2029.

Los gastos de manutención se fijan en 27,67 euros desde enero 2026 hasta el 2028 y 31,45 euro a partir del año 2029, que comprenden desayuno, comida y cena a razón de un 20%, un 40% y otro 40% respectivamente.

Artículo 42. Plus de transporte

El plus de transporte es un concepto económico de carácter extrasalarial y que consiste en una cantidad de dinero que se entrega para compensar los gastos que se realizan diariamente al desplazarse desde el domicilio a su centro de trabajo, y sin que, por tanto, en el mismo pueden considerarse integrados otros gastos por desplazamientos posteriores, ni aquellos que sean por desplazamientos desde el domicilio del personal a punto distinto de su centro de trabajo. En los dos últimos casos los desplazamientos serán por cuenta de la empresa. Dicho plus de transporte se abonará en su totalidad independientemente del contrato de trabajo al que estuviera sujeto el personal eventual o fijo, así como en lo referente a la jornada laboral. No obstante, y, durante la vigencia del presente convenio este plus de transporte se computará anualmente, a razón de 1652,73 euros

para el año 2026, 1702,31 euros para el año 2027, 1770,40 euros para el año 2028, 1841,22 euros para el año 2029. Se distribuirá en doce mensualidades de las cuantías que figuran en las tablas salariales anexas y por el periodo de tiempo que en ellas se expresa. Para aquellas personas trabajadoras que realicen sus funciones todos los días laborables al mes, su retribución será mensual.

Para aquellas personas trabajadoras que no realicen su jornada durante todos los días laborables, se computará a razón de 7,53 euros por día trabajado durante el año 2026, 7,76 euros para el año 2027, 8,07 euros para el año 2028, 8,39 euros para el año 2029. A partir del 1 de enero del 2027 el abono en este caso también será mensual y su cálculo se realizará con la siguiente formula:

Días trabajados año (o proyección de los días anuales si el contrato es inferior al año) x valor día plus de transporte /12 meses.

En el caso que la proyección mensual respecto al número de días computados no se corresponda con los días efectivamente trabajados en un determinado mes, a excepción del mes de vacaciones, la empresa procederá a su regularización con el abono o descuento que corresponda en la nómina del mes siguiente.

En cualquier caso, se respetarán las condiciones particulares más beneficiosas que se vinieran disfrutando.

Cuando se trabaje en varias empresas, pero en un solo centro de prestación de servicio y con una hora o menos de descanso entre jornadas, la cuantía total se abonará de forma proporcional por cada una de las empresas.

Artículo 43. Desplazamientos

Los desplazamientos que por causa del trabajo tengan que realizar las personas trabajadoras durante el horario correspondiente a la jornada normal ordinaria, se computarán como tiempo de trabajo, siendo por cuenta de la empresa los gastos de los distintos medios de transporte que ocasione el citado desplazamiento.

Artículo 44. Plus de Mantenimiento de vestuario

Es un concepto económico de carácter extrasalarial que se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrán a cargo de

la persona trabajadora, por limpieza y conservación del vestuario, calzado y demás prendas que componen su ropa de trabajo, considerándose a estos efectos como indemnización por mantenimiento de vestuario.

Dicho plus de mantenimiento de vestuario se abonará en su totalidad independientemente del contrato de trabajo al que estuviera sujeto el personal eventual o fijo, así como en lo referente a la jornada laboral. No obstante, y, durante la vigencia del presente convenio dicho plus de mantenimiento de vestuario se computará anualmente a razón 1569,28 euros para el año 2026, 1616,36 euros para el año 2027, 1681,02 euros para el año 2028, 1748,26 euros para el año 2029. Se distribuirá en doce mensualidades de las cuantías que figuran en las tablas salariales anexas y por el periodo de tiempo que en ellas se expresa

Para el sector de desinfección las cantidades a abonar anualmente serán de 1617,62 euros, para el año 2026, 1666,15 euros para el año 2027, 1732,79 euros para el año 2028, 1802,11 euros para el año 2029. Se distribuirá en doce mensualidades de las cuantías que figuran en las tablas salariales anexas y por el periodo de tiempo que en ellas se expresa.

Así mismo la empresa abonará el plus de vestuario a aquellas personas trabajadoras que presten sus servicios en tareas, que, sin requerir el uso de uniforme, si exigen una adecuada imagen y presencia.

Para aquellas personas trabajadoras que trabajen todos los días laborables al mes, su retribución será mensual.

Para aquellas personas trabajadoras que no realicen su jornada durante todos los días laborables su retribución será por día trabajado que se computará a razón de 7,13 euros por día trabajado durante el año 2026, 7,34 euros para el año 2027, 7,64 euros para el año 2028, 7,94 euros para el año 2029. A partir del 1 de enero del 2027 el abono en este caso también será mensual y su cálculo se realizara con la siguiente formula:

Días trabajados año (o proyección de los días anuales si el contrato es inferior al año) x valor día plus de vestuario /12 meses

En el caso que la proyección mensual respecto al número de días computados no se corresponda con los días efectivamente trabajados en un determinado mes, la empresa procederá a su regularización con el abono o descuento que corresponda en la nómina del mes siguiente,

Para el sector de desinfección el valor diario de dicho plus será a razón de 7,35 euros por día trabajado durante el año 2026, 7,57 euros para el año 2027, 7,87 euros para el año 2028, 8,18 euros para el año 2029.

Artículo 45. Cláusula de revisión salarial

Si el índice general del IPC establecido por el INE u organismo oficial competente para ello en dicho momento, registrara al 31 de diciembre de 2029 y en referencia al acumulado de los años 2026, 2027, 2028, y 2029 un incremento del señalado índice superior al 12,00% se efectuará una revisión de todos los conceptos económicos del convenio realizando la actualización de las tablas salariales y los demás conceptos económicos por la cuantía en que supere ese 12,00% con el límite del 2%. A tal efecto se constituirá una comisión económica, que tendrá la misma composición que la comisión paritaria y una vez conocido el IPC real del año 2029 realizará la actualización descrita anteriormente. Dicho incremento servirá exclusivamente para actualizar las tablas saláriales, y tendrá efectos de 1 de enero de 2030, a partir de cuyas tablas se incluirá la subida prevista, en su caso, para ese año.

Artículo 46. Anticipos

Las empresas vendrán obligadas a conceder un anticipo el día 15 de cada mes, por el importe devengado hasta esa fecha, siempre y cuando el interesado lo solicite antes del día 9 del mes en curso.

TÍTULO V
Aspectos sociales y asistenciales

Artículo 47. Ayudas por hijas e hijos discapacitados

Se establece una ayuda, para todas las personas trabajadoras con hijas/os con discapacidad, consistente en el abono mensual de la cantidad de 118,63, para el año 2026, 122,19 euros para el año 2027, 127,07 euros para el año 2028 y 132,16 euros para el año 2029.

Estas cantidades se percibirán por cada descendiente señalado en el párrafo anterior con discapacidad. No existirán en ningún caso las partes proporcionales en esta ayuda.

Artículo 48. Ayuda familiar y escolar

El fondo de ayuda familiar y escolar anual se fija en 70,11 euros para el año 2026, por cada hija/o menor de 21 años a cargo de la persona trabajadora, de 72,21 euros para el año 2027, esta cantidad será de 75,10 euros para el año 2028 y de 78,10 euros para el año 2029.

No será necesario, en ningún caso, la presentación de ningún documento, a excepción de la fotocopia del libro de familia, o documento que lo sustituya, en caso de que así lo requiera la empresa, por dudas de cambio de situación familiar. Para todos aquellos hijos/as que superen la edad de 18 años se deberá acreditar que están cursando estudios.

Será abonado en la nómina del mes de septiembre por parte de la empresa que tenga la titularidad de la adjudicación el día 1 de dicho mes. No existirán en ningún caso las partes proporcionales en la citada ayuda, y se tendrá derecho al cobro de la misma independientemente a la jornada realizada y del tipo de contrato de la persona trabajadora. Estableciéndose como único requisito tener una antigüedad mínima de cuatro meses previos a la fecha de devengo de dicho concepto.

Las cantidades superiores que por este concepto vinieran abonando las empresas serán respetadas, debiendo negociarse su incremento.

Por ser este un derecho individual de la persona trabajadora se deberá abonar completo a cada uno de los cónyuges, aun cuando presten servicio en la misma empresa

Artículo 49. Parejas de hecho

En relación con todas las personas trabajadoras afectadas por el vigente convenio, se reconocen a las parejas de hecho los mismos beneficios que a las de derecho. A tal fin serán necesarios los requisitos y procedimientos de actuación siguientes:

a. Inscripción en registro oficial.
b. Aportación acreditativa de la pareja de hecho a la empresa.
c. El beneficio se generará en el momento mismo de presentación de los citados documentos.

Artículo 50. Jubilación parcial, contrato de relevo

Al amparo del artículo 215 del texto refundido la Ley de Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015 y del artículo 12.6 del E.T. se reconoce a las personas trabajadoras el derecho individual de solicitar mediante pacto con la empresa la jubilación parcial y la reducción de jornada de entre un mínimo de 25% y el máximo legalmente previsto en cada momento, cuando se reúnan los requisitos legalmente establecidos y, en especial, el de la edad y prestar servicio a jornada completa.

1. Sin perjuicio del párrafo anterior y en desarrollo del artículo 12.8 del E.T. en cuanto al fomento de la realización de contratos de relevo las empresas estarán obligadas a conceder la jubilación parcial y la reducción de la jornada, cuando las personas trabajadoras soliciten este derecho Individual y no hayan alcanzado la edad ordinaria de jubilación, todo ello con los requisitos establecidos legalmente, siempre que cumplan las siguientes condiciones adicionales:

   - En el año 2027, la persona trabajadora deberá de contar con una permanencia en el sector de contratas ferroviarias, acreditada mediante el reconocimiento de su antigüedad en la nómina, de 35 años.
   - En el año 2028, la persona trabajadora deberá de contar con una permanencia en el sector de contratas ferroviarias, acreditada mediante el reconocimiento de su antigüedad en la nómina, de 34 años.
   - En el año 2029, la persona trabajadora deberá de contar con una permanencia en el sector de contratas ferroviarias, acreditada mediante el reconocimiento de su antigüedad en la nómina, de 33 años.

Estos requisitos no serán exigibles cuando haya acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa para acceder a la jubilación parcial en los términos que se pacten individualmente.

2. Lo expresado en el párrafo anterior se reconocerá a partir del 1 de enero de 2027, y la solicitud se deberá remitir a la empresa con una antelación mínima de un mes a la fecha prevista de jubilación parcial. Si no se cumplieran las condiciones adicionales de antigüedad en el sector, las personas trabajadoras podrán acceder a la jubilación parcial, siempre que cumplan con la legislación vigente y lleguen a un acuerdo con la empresa.
3. Dada la particularidad del sector de la actividad de las empresas en Contratas Ferroviarias y sus prestaciones de servicios a entidades públicas y/o privadas, lo que implica que pueda haber cambios de titularidad en la adjudicación del servicio que se contrata, y teniendo en cuenta que opera la Subrogación Empresarial, la empresa entrante tiene la obligación de mantener las condiciones personales y laborales que en su día se hubiesen pactado con la empresa saliente, tales como jornada a reducir, distribución de jornada o pago de salarios.

   Asimismo, la empresa saliente se compromete a facilitar toda la documentación referente a estas personas trabajadoras, especificando caso por caso las condiciones de cada persona trabajadora, y en especial el vínculo entre los contratos de la persona jubilada parcial y la persona relevista para tener una perfecta información para las distintas empresas que pudieran subrogar a una persona jubilada parcial y a su relevista, en el caso de que ambos estén adscritos al mismo servicio.
4. Cuando las personas trabajadoras soliciten la jubilación parcial y la reducción de jornada en los términos del apartado 1 y en el límite máximo legalmente previsto, el porcentaje (%) de la jornada que corresponde de trabajo efectivo se acumulará en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial y a jornada completa, siempre que la duración del contrato mercantil de la empresa contratista con la entidad ferroviaria tenga una duración igual o superior al tiempo que reste hasta la fecha de la jubilación ordinaria. Si se produce una subrogación entre empresas, la acumulación de la prestación de servicios a jornada completa será a proporción entre las empresas que tengan la titularidad de la contrata en el año natural.

Todo ello sin perjuicio del acuerdo al que puedan llegar las personas trabajadoras y las empresas.

5. Para el cumplimiento efectivo del derecho a la jubilación parcial expresada en el párrafo primero, la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo indefinido y a tiempo completo, y el contrato de relevo se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada o un contrato de fijo discontinuo.

   En el caso de que la persona trabajadora se jubile parcialmente teniendo cumplida la edad ordinaria establecida en el artículo 205.1 a) de la LGSS (apartado 7 del artículo 12 del TRET) las empresas, cuando resulte necesario, podrían celebrar un contrato de relevo, de duración determinada o por tiempo indefinido, en cuyo caso su duración será coincidente con el tiempo en que se mantenga la jubilación parcial y, en todo caso, con un mínimo de un año y cuya jornada, como mínimo será la dejada vacante por el jubilado parcial y el contrato de relevo se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada o un contrato de fijo discontinuo.

   El contrato de relevo deberá mantenerse vigente desde la fecha de efectos de la jubilación parcial hasta, al menos, los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de dicho plazo, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato de relevo indefinido y a tiempo completo en el plazo de quince días. En caso de incumplimiento por parte del empresario de la presente obligación será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.

   En el supuesto que el relevista y jubilado parcial no estén en el mismo servicio y no sean ambos subrogables en la misma unidad de acto las empresas tendrán obligación de comunicarse mutuamente cualquier cambio que se produzca en la relación contractual con el relevista o el jubilado parcial. En caso de extinción de la relación laboral del relevista, la empresa que tenga en su plantilla a la persona jubilada parcial, deberá suscribir un nuevo contrato de relevo en el plazo de 15 días.

Artículo 50 bis Contratación para el Fomento del empleo por relevo generacional

Con el fin de promover una adecuada política de empleo en el Sector, aminorar en lo posible la situación de desempleo existente a nivel general, y favorecer una política de relevo generacional, las empresas podrán extinguir la relación laboral de personas trabajadoras que hayan alcanzado la edad de 68 años conforme a la Disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabaja por dicha jubilación deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. Para ello, la empresa podrá requerir en cualquier momento y a partir de dos meses antes de la fecha de cumplimiento de los 68 años, o de la edad que prevea la norma vigente en ese momento, a facilitar certificado de vida laboral expedido por el organismo competente a fin de comprobar que se reúnen por parte de éste los requisitos expuestos en el párrafo anterior. La persona trabajadora estará obligada a facilitar dicha documentación en el plazo de diez días naturales y en el supuesto de cumplirse dichos requisitos, la relación laboral se extinguirá.

La empresa deberá contratar de forma simultánea a la extinción del contrato de trabajo por la causa indicada a una nueva persona trabajadora con carácter indefinido y a tiempo completo en el sector de Contratas Ferroviarias.

Artículo 51. Promoción por edad

Las empresas elevarán al nivel salarial inmediato superior, y solamente a efectos económicos, a las personas trabajadoras cuando cumplan 59 años. Si la persona trabajadora afectado por ello se correspondiera en su nivel salarial con el nivel máximo de la tabla salarial, el efecto será compensado abonándole un complemento de 114,44 euros para el año 2026, de 117,88 euros para el año 2027, de 122,59 euros para el año 2028, y de 127,50 euros para el año 2029, que tendrá el mismo tratamiento que el salario base, computándose en las pagas extraordinarias y demás complementos por cantidad o por calidad en el trabajo, quedando asimismo y en el sucesivo afectado por los porcentajes que se pacten.

El incremento salarial establecido en este artículo se producirá sobre todos los conceptos económicos reconocidos en este convenio para el

nivel salarial al que pase la persona trabajadora incluida la antigüedad consolidada, de conformidad con el artículo 30 del presente convenio.

Artículo 52. Plus edad

Las personas trabajadoras a partir de cumplir los 60 años con un mínimo de 5 años de antigüedad, percibirán un complemento salarial mensual denominado Plus por edad en función de su antigüedad y hasta los 65 años. Con carácter voluntario las personas trabajadoras pueden solicitar el abono del presente complemento hasta otra edad superior a los 65 años, recalculando la formula a tal efecto. Dicha solicitud se deberá presentar ante la empresa con una antelación mínima de mes y medio antes del cumplimiento de 60 años de edad. Una vez recibida la petición y en el plazo, antes mencionado, de mes y medio la empresa y la persona trabajadora expresarán en un documento el plazo de inicio y finalización del plus por edad. Dicho documento será entregado a la empresa entrante en caso de subrogación para su conocimiento y cumplimiento del periodo y mensualidades pactadas.

Para la determinación de la cuantía mensual de este complemento se aplicarán las siguientes reglas:

De 5 hasta 19 años de servicios en contratas ferroviarias,

$$\frac{\text{Dos mensualidades}}{60} = \text{Plus por edad mensual}$$

De 20 a 24 años de servicios en contratas ferroviarias,

$$\frac{\text{Tres mensualidades}}{60} = \text{Plus por edad mensual}$$

De 25 a 29 años de servicios en contratas ferroviarias,

$$\frac{\text{Cuatro mensualidades}}{60} = \text{Plus por edad mensual}$$

De 30 a 34 años de servicios en contratas ferroviarias,

$$\frac{\text{Seis mensualidades}}{60} = \text{Plus por edad mensual}$$

A partir de 35 años de servicios en contratas ferroviarias,

$$\frac{\text{Ocho mensualidades}}{60} = \text{Plus por edad}$$

La cuantía de las mensualidades descritas estará integrada por la suma de los conceptos de salario base y la antigüedad que se perciba.

Cuando se produzca un incremento en los valores de los conceptos salariales expuestos se producirá un aumento en el plus por edad como resultado de la aplicación de la fórmula anteriormente descrita con los nuevos valores.

Artículo 53. Ayuda a la constancia

Se establece una ayuda a la constancia en el trabajo para todos los subsectores excepto el de desinfección, de la siguiente cuantía:

Una mensualidad a los veinte años de antigüedad en contratas ferroviarias.

Dos mensualidades a los treinta años de antigüedad en contratas ferroviarias.

Tres mensualidades a los cuarenta años de antigüedad en contratas ferroviarias

Esta cantidad se retribuirá en doce mensualidades de la misma cuantía durante los doce meses del año natural en que se cumplan los requisitos para su abono. En el supuesto de producirse un cambio de empresa durante el año natural de abono, cada empresa se hará cargo de abonar las mensualidades de los meses en que esté vinculado a cada una de las mismas.

En el caso de una extinción, o suspensión del contrato de trabajo por IT, ERTE, así como en excedencia por cuidado a familiares a lo largo del año natural, en el que se tiene derecho a percibir la ayuda a la constancia, se percibirá la cuantía pendiente de abonar por este concepto, hasta completar el total de ayuda a la constancia como si estuviera vigente el contrato de trabajo todo el año. Esta cantidad se abonará por la empresa en la que se produzca la extinción o la suspensión por IT.

Se entenderá como derecho a cobrar este concepto la antigüedad que figure en la nómina.

A tales efectos se entiende por mensualidad, la suma integrada de salario base y antigüedad que se perciba.

Cuando se produzca un incremento en los valores de los conceptos salariales que comprenden la ayuda a la constancia, se producirá un aumento en la cantidad mensual a percibir desde el mes en que se produzca dicho incremento.

Artículo 54. Incapacidad temporal

Las personas trabajadoras informarán de las bajas por IT, a la empresa por razones operativas, tan pronto tengan conocimiento de su emisión, salvo imposibilidad por su parte, así como el alta médica tan pronto como le sea posible, sin que ello conlleve la entrega de partes de baja o alta por las personas trabajadoras.

a. Sector de limpieza y servicios auxiliares: Durante la incapacidad temporal las empresas abonaran un complemento hasta el cien por cien de la base de cotización por accidentes correspondiente a la nómina del mes anterior a la fecha de la misma, de las personas trabajadoras afectadas, siempre que aquélla proceda de enfermedad con hospitalización o accidente de trabajo.

   El caso de hospitalización mencionado se refiere a las situaciones concretas en que ésta es necesaria, y se produce dentro del proceso de Incapacidad Temporal por causa derivada del diagnóstico reflejado en la baja, y no cuando en un momento del proceso acontece un suceso distinto al hecho causante primitivo, por el que sea preciso su ingreso hospitalario.

   En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán un complemento hasta el cien por cien de la base de cotización para contingencias comunes correspondiente a la nómina del mes anterior a la fecha de la misma, durante el primer mes de aquélla en la primera baja del año.

   A partir de la segunda baja y sucesivas por contingencias comunes, dentro del año natural, se abonará un complemento a la prestación de la seguridad social en función de la siguiente escala:

   Del 1 al 3 día hasta el 65% de la base de cotización de contingencias comunes del mes anterior a causar IT.

Del 4 al 15 día, hasta el 75% de la base de cotización de contingencias comunes del mes anterior a causar IT.

Del 16 al 30 día, hasta el 100 % de la base de cotización de contingencias comunes del mes anterior a causar IT.

b. Sectores de removido y despachos centrales: Durante la incapacidad temporal las empresas abonarán el cien por cien de la base de cotización por accidente de la nómina del mes anterior a la fecha del mismo de las personas trabajadoras, siempre que aquella proceda de enfermedad con hospitalización o accidente de trabajo.

   El caso de hospitalización mencionado se refiere a las situaciones concretas en que ésta es necesaria, y se produce dentro del proceso de Incapacidad Temporal por causa derivada del diagnóstico reflejado en la baja, y no cuando en un momento del proceso acontece un suceso distinto al hecho causante primitivo, por el que sea preciso su ingreso hospitalario.

   Durante la situación de incapacidad temporal por enfermedad común, las empresas abonarán el 100% de la base de cotización para contingencias comunes de las personas trabajadoras desde el decimosexto día inclusive.

c. Sector de desinfección: Durante la incapacidad temporal las empresas abonarán el 100% del salario real de la persona trabajadora.

d. Normas comunes:

En el supuesto de que se produzca cambio en la titularidad de la contrata y se origine la incapacidad temporal en el mes siguiente al disfrute de vacaciones y éstas sean retribuidas en función del periodo correspondiente a la nueva titularidad del contrato, la base de cotización de referencia citada en los supuestos del párrafo anterior se calculará teniendo en cuenta las retribuciones que debería percibir la persona trabajadora durante un mes completo de trabajo efectivo.

De conformidad con las normas estatales en materia de Seguridad Social, la remuneración que obtengan las personas trabajadoras en concepto de horas extraordinarias, con independencia de su cotización a efectos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, no será computable a efectos de determinar la base de cotización por contingencias comunes.

Cuando las empresas abonen una retribución por diferencias como consecuencia del abono de salarios con carácter retroactivo o por gratificaciones que no pudieron ser objeto de cuantificación en su momento se formalizará una liquidación complementaria indicando los meses a los que se refiera y asignando la parte correspondiente de los salarios de forma complementaria a cada base de cotización.

Artículo 55. Seguro colectivo de accidentes de trabajo

A partir de enero de 2027, y por todo el periodo que reste de vigencia del presente convenio, las empresas afectada s por el mismo suscribirán pólizas de seguro colectivo a favor de todos y cada una de las personas trabajadoras por un capital de: 25.000 euros por incapacidad permanente total para la profesión habitual, 25.000 euros por incapacidad absoluta; 29.000 euros en el supuesto de gran incapacidad o fallecimiento. En todos los casos derivados de accidente de trabajo. Las empresas estarán obligadas a mostrar la póliza y recibo de estar al corriente de pago del seguro colectivo de accidentes a los delegados de prevención o en su defecto a los representantes de las personas trabajadoras cuando estos así lo soliciten.

Durante el año 2026, se mantendrán los importes establecidos en el XXIII Convenio Colectivo por un capital de: 23.000 euros por incapacidad permanente total para la profesión habitual, 23.000 euros por incapacidad absoluta; 27.000 euros en el supuesto de gran incapacidad o fallecimiento.

Artículo 56. Pérdida del carné de conducir

Los conductores a quienes, como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa, por orden y cuenta de la misma, se les retire su permiso de conducir por menos de tres meses, serán acoplados durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la empresa, y seguirán percibiendo el salario correspondiente a su categoría.

Dicho beneficio solo podrá ser disfrutado una vez mientras dure la prestación de servicios de la persona trabajadora a la empresa, quedando en todo caso excluido de estos beneficios los conductores que se vieron privados de permiso de conducir a consecuencia del consumo de drogas o la ingestión de bebidas alcohólicas, así como por exceso de velocidad.

Para aquellas personas trabajadoras que ostentan y ejercen la categoría de conductor y sean fijos en plantilla, las empresas abonarán la renovación del carné de conducir, teniendo esa persona que reintegrar la parte proporcional del tiempo transcurrido desde la fecha de la renovación, en los casos de baja voluntaria de la persona trabajadora en la empresa, y excepto cuando ello sea consecuencia de la jubilación

Artículo 57. Ayudas personales

Las empresas podrán conceder ayudas personales por un importe de hasta dos mensualidades de salario base, a las personas trabajadoras que acrediten la necesidad del mismo por causa grave y urgente.

Las empresas y la representación sindical, acordarán en un plazo máximo de quince días, a partir de la adjudicación del contrato, un montante de dinero a tal fin.

Serán condiciones para poder solicitarlos el llevar un año, como mínimo, en el sector de contratas ferroviarias, y no tener pendiente el reintegro de alguna ayuda anterior.

Para proceder a su solicitud deberá formularse por escrito la petición correspondiente, especificando los motivos que provocan la necesidad y justificando documentalmente, cuando ello sea posible, dichos motivos. Una vez recibida la ayuda, habrá que justificar que se ha utilizado para el fin solicitado.

La empresa y la representación sindical, se reunirán en un plazo de cuarenta y ocho horas, para aprobar o denegar la ayuda, y, en este último caso, explicarán, por escrito, a la persona trabajadora, las razones que justifican la denegación.

La ayuda concedida se reintegrará como máximo en 12 mensualidades de igual cantidad cada una de ellas, y que se descontarán de la nómina de la persona trabajadora.

Cuando el contrato de trabajo sea rescindido por causa de baja voluntaria, despido o declaración firme de incapacidad para el trabajo, se descontará de las cantidades que deba percibir la persona trabajadora por cualquier concepto, la cantidad que reste por devolver de la ayuda.

Si de dichas cantidades no se obtuvieran fondos suficientes para atender la devolución del remanente de la ayuda, la persona trabajadora suscribirá un documento de reconocimiento de deuda de dicha cantidad y asumiendo el compromiso de pago en un plazo cierto de tiempo que nunca será superior a aquel en que se debía haber devuelto la ayuda de haber continuado la relación de trabajo.

TÍTULO VI
Igualdad de oportunidades, violencia de género, prevención de riesgos laborales y conciliación de la vida laboral y familiar

CAPÍTULO I
Prevención de riesgos laborales y medio ambiente

Artículo 58. Principios generales

Las empresas de contratas ferroviarias en el ámbito de sus competencias deberán asegurar el cumplimiento de lo dispuesto en este título, además de las disposiciones que las entidades ferroviarias contratantes tengan en materia de seguridad y salud laboral y que aparezcan incorporadas en los pliegos reguladores de los concursos.

Las empresas de contratas ferroviarias para promocionar la cultura preventiva y facilitar la implantación de un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales, tomaran en consideración los siguientes principios de política preventiva:

1. Los riesgos laborales deben eliminarse o reducirse hasta niveles asumibles.

2. La seguridad y la salud requieren la colaboración activa de todas las personas trabajadoras y para ello se facilitará su participación e información realizando las pertinentes consultas a través de la representación de personal.

3. La prevención de riesgos laborales ha de ser considerada al mismo nivel que la producción y la calidad, gestionándose con similares criterios y dotándose de los adecuados recursos humanos y materiales.

4. Para la prevención de riesgos laborales se establecerán y desarrollarán los medios y procedimientos de actuación necesarios, a fin de conseguir una protección eficaz de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

5. Constituye deber primordial de los mandos la vigilancia de la aplicación de las medidas de seguridad que deba adoptar el personal a sus órdenes, instruyéndole adecuadamente y en su caso prohibiendo los trabajos en cuya ejecución se adviertan riesgos graves e inminentes.

6. Las personas trabajadoras deben cooperar, activa y constantemente en la prevención de los riesgos profesionales y en el auxilio de las víctimas en caso de accidente o siniestro. Deberán, asimismo, usar correctamente las medidas de protección personal y cumplir las instrucciones recibidas para la ejecución de trabajos peligrosos.

7. Se tomarán en consideración con finalidad preventiva los factores de riesgos derivados de la organización y ordenación del trabajo tal y como prevé el art. 4.7 de la LPRL. En virtud de ello los riesgos psicosociales tendrán que ser evaluados en centros de trabajo cuya plantilla tenga más de quince personas trabajadoras y, en su caso, objeto de intervención preventiva, y combatirlos en su origen.

La gestión de la prevención se fundamenta en el principio de seguridad integrada, siendo sus objetivos principales la garantía de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, la protección de los riesgos laborales y la mejora progresiva de los niveles de seguridad y las condiciones de trabajo existentes.

Artículo 59. Comisión mixta estatal de seguridad y salud y de medio ambiente

1. Composición.

   La comisión mixta estatal de seguridad y salud laboral estará formada por cuatro miembros, de los que dos corresponderán a la representación sindical que se distribuirá entre aquellos sindicatos que ostenten la condición de más representativos a nivel de sector y dos a la representación de las asociaciones empresariales firmantes del convenio. Cada representación podrá tener los asesores necesarios con voz pero sin voto.

   De entre los miembros de la representación empresarial se nombrará a un presidente de la comisión, que tendrá las siguientes funciones:

a. Convocar las reuniones.

b. Fijar el orden del día de las sesiones.

c. Dirigir los debates en su totalidad y, en general, ejercitar las facultades precisas para el adecuado desarrollo de las sesiones.

d. Acreditar a los miembros de la comisión.

De entre los miembros de la representación sindical se nombrará un secretario de la comisión, que tendrá las siguientes funciones:

a. Redactar acta de las reuniones.

b. Custodiar las actas, así como los documentos que se le entreguen para su archivo.

c. Entregar fotocopia de los documentos registrados en el comité, a cualquiera de los componentes que así lo soliciten. Por acuerdo del plenario de la comisión se podrán crear grupos específicos de trabajo para algunos temas, determinándose, en cada caso, su composición y funciones.

2. Reuniones.

La comisión se reunirá como mínimo una vez cada cuatro meses, con carácter ordinario, pudiéndose reunir con carácter extraordinario a propuesta de cualquiera de las partes, mediante escrito motivado y dirigido al presidente, con una antelación como mínimo de cinco días. Siendo inexcusable la celebración de la reunión, para todas las partes, que se ajustará al orden del día señalado.

El orden del día de las reuniones ordinarias tendrá que contener como mínimo:

a. Lectura y aprobación del acta anterior.

b. Seguimiento y control del plan integral de salud laboral.

c. Asuntos elevados a la comisión.

d. Seguimiento del cumplimiento de acuerdos.

Los acuerdos y medidas tomadas por la comisión, para que tengan validez, tendrán que adoptarse por unanimidad entre las partes, señalando en el acta las discrepancias existentes. Los acuerdos que se adopten en el seno de la comisión tendrán el mismo valor que lo acordado en convenio colectivo.

Asimismo, el tiempo empleado por los miembros de la comisión para asistir a las reuniones será considerado tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, dichas horas serán computadas a cargo de las respectivas empresas.

3. Competencias.

Las competencias de la comisión serán:

Este comité tendrá como objetivos prioritarios velar y orientar para conseguir en el ámbito de las empresas las adecuadas condiciones de trabajo y medio ambiente que permitan el correcto cumplimiento de este capítulo, centrándose con carácter prioritario:

a. Definición de los principios mínimos de salud laboral y condiciones de trabajo a través de una política de acciones preventivas.

b. De conformidad con el artículo 39.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la comisión estará facultada para mantener reuniones con otros órganos de idéntica naturaleza de las entidades ferroviarias.

c. Promover la participación y colaboración de las personas trabajadoras en el área de prevención mediante el impulso en la realización de cursos de formación para los delegados y responsables de prevención, facilitando información y documentación periódica.

d. Ejercer labores interpretativas y de mediación en los conflictos.

e. Determinar o detectar sustancias peligrosas, su control y su sustitución por otras similares, pero no peligrosas, sobre una base científica e indicios evidentes

Plan integral de salud laboral: Se acuerda el establecimiento de un plan de salud laboral por el comité estatal de salud laboral, que queda estructurado en los siguientes apartados:

1. Formulación del plan que incluirá una declaración de principios y su definición.

2. Definición de los objetivos del plan en materia de seguridad, higiene, de medicina del trabajo, de formación y de apoyo. Se implantará un modelo único de evaluación de riesgos para el sector.

3. Ejecución y desarrollo del plan.

   Contendrá directrices y actuaciones en materias de seguridad, higiene, formación y medicina en el trabajo.

4. Seguimiento y control del plan.

Artículo 60. Promoción de actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales

1. Funciones.

Sin perjuicio de las competencias y funciones atribuidas a la comisión mixta de seguridad y salud, creada en el vigente convenio general de ámbito estatal, los cometidos de este órgano específico sectorial de prevención son:

a. El desarrollo de programas con el objetivo de divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como sobre los derechos y las obligaciones preventivas del empresario y de las personas trabajadoras.

b. La organización y control de visitas a los centros de trabajo de carácter eminentemente preventivo, en aquellos que carezcan de representación de las personas trabajadoras.

c. El diseño de programas formativos para los agentes paritarios sectoriales encargados de realizar las visitas a los centros de trabajo.

d. La elaboración de un modelo de informe de visita preventiva para utilizar en los centros de trabajo con validez en todo el territorio nacional.

e. La realización de una memoria y evaluación anuales sobre análisis de los efectos preventivos de los programas puestos en marcha en el Sector, para su traslado a la comisión paritaria de salud y seguridad del convenio general.

f. La elaboración de programas y su representación, ante la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, para su financiación.

g. La promoción de otras actuaciones preventivas.

h. El auxilio, información y asesoramiento que precise la comisión mixta de seguridad y salud creada en el vigente convenio.

2. Constitución y dependencia.

1. El organismo paritario para la prevención de riesgos laborales en el sector (O.P.S.) se constituye y se estructura en el seno de la comisión mixta de salud laboral del convenio estatal de contratas ferroviarias.

2. Las Comisiones Mixtas de Interpretación de ámbito provincial asumirán al menos y respecto del Organismo Paritario, las siguientes funciones y competencias:

   a. La planificación y la selección de aquellos centros de trabajo que, careciendo de representación legal de las personas trabajadoras deban ser objeto de las visitas preventivas que se configuran en este acuerdo colectivo.

   b. La elaboración de informen mensuales de seguimiento y control de programas de visitas establecido.

   c. La designación de las personas que compondrán los equipos visitadores.

   d. Cuantas otras le encomiende el Organismo Paritario Sectorial.

3. El organismo paritario para la prevención de riesgos laborales en el sector de contratas ferroviarias (O.P.S.) estará compuesto, paritariamente, por cuatro miembros, dos representantes de las organizaciones empresariales y dos de las centrales sindicales firmantes del convenio estatal del sector de contratas ferroviarias. Existirá un presidente y un secretario con carácter rotativo entre sus componentes.

4. Organización y control de visitas preventivas a los centros de trabajo.

   1. Las visitas a los centros de trabajo, que carezcan de representantes legales de las personas trabajadoras, se realizarán previo acuerdo de las comisiones mixtas provinciales de salud laboral o en su defecto, de las

comisiones mixtas de interpretación de ámbito provincial. Todo ello de acuerdo con las planificaciones y dotaciones presupuestarias correspondientes a los sucesivos programas de acción aprobados por el organismo paritario sectorial.

2. Las visitas a los centros se realizarán por las personas que designen las organizaciones firmantes del presente acuerdo, respetando siempre el principio de paridad. La designación se realizará para cada ámbito provincial de actuación.

3. Las personas designadas para formar parte de los equipos visitadores recibirán un curso formativo específico de prevención de riesgos laborales del sector, salvo que acrediten conocimientos y/o experiencia similar que sea aceptada por el organismo paritario. Dichas personas designadas para realizar visitas a los centros recibirán, previamente a sus actuaciones, una acreditación de carácter sectorial.

4. Las visitas preventivas a los centros de trabajo tendrán como objetivo divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector y en el centro de trabajo. También los equipos visitadores informarán sobre los derechos y obligaciones preventivas del empresario y de las personas trabajadoras.

5. Las visitas deberán ser previamente comunicadas a las empresas por la comisión mixta provincial de salud laboral y aceptadas por aquellas.

6. Preferiblemente las visitas se realizarán de manera conjunta y paritaria mediante el equipo visitador correspondiente.

7. Los resultados e informes emitidos con ocasión de cada visita se trasladarán a la empresa afectada por la misma y a la comisión mixta provincial de salud laboral. Dichos informes estarán sometidos al principio de confidencialidad y sigilo establecidos en el artículo 37.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

8. En ningún caso los equipos visitadores deberán interferir en el trabajo y desarrollo de la actividad del centro de trabajo.

Artículo 61. Delegadas y Delegados y de prevención

a. Marco de elección de representación en materia de prevención: la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención serán elegidos a nivel provincial y en el marco del contrato de prestación de servicios existente entre la empresa de contratas y la entidad ferroviaria contratante

b. Delegadas y Delegados de prevención a elegir: El número de delegadas y delegados de prevención a elegir, estará en función del número de personas trabajadoras adscritas al respectivo contrato de acuerdo a la siguiente tabla:

Número de personas trabajadoras	Delegadas/os a elegir
De 6 a 49 personas trabajadoras.	Un/a delegado/a.
De 50 a 100 personas trabajadoras.	Dos delegadas/os.
De 101 a 500 personas trabajadoras.	Tres delegadas/os.

La representación de prevención se elegirá de conformidad con el siguiente criterio:

Los delegadas y delegados de prevención se escogerán por la representación del personal, pudiendo designarse entre la representación unitaria y/o sindical.

En caso de que haya un número par de representación unitaria y sindical, los delegados y delegadas se asignarán a la organización sindical más votada en las últimas elecciones

c. Recursos de la representación en materia de prevención: Se asignará un crédito horario adicional de quince horas mensuales, exclusivamente, a Delegadas/os de Prevención que sean nombrados en el marco de los contratos de prestación de servicios que tenga como mínimo 40 personas trabajadoras adscritas al referido contrato y un mínimo de cinco lugares geográficos de prestación de servicios.

El presente crédito horario será utilizado exclusivamente para atender a cometidos y competencias inherentes a la condición de representación en materia de prevención, debiendo ante la dirección de la empresa informar de las horas empleadas.

El referido crédito no será acumulable entre las delegadas y delegados de prevención, salvo pacto expreso con la empresa. Dicho pacto de acumulación queda expresamente vinculado en el tiempo, a la vigencia del contrato de la empresa con la que se pactó.

Artículo 62. Delegadas y Delegados de medio ambiente

Cada organización sindical que ostente la condición de más representativa en el ámbito estatal podrá designar en los centros de trabajo donde tenga presencia en los órganos unitarios de representación de las personas trabajadoras una delegada o delegado de medio ambiente de entre la representación en materia de prevención, cuyas funciones y competencias son:

1. Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental, en el marco de los principios generales definidos en el presente artículo.

2. Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en el cumplimiento de la normativa medioambiental.

3. Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca.

4. Recibir información, si procede, sobre la puesta en marcha de nuevas tecnologías de las que se pudieran derivar riesgos medioambientales, así como sobre el desarrollo de sistemas de gestión medioambiental.

5. Proponer a la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y de mejora de la gestión medioambiental.

6. Ser informado en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa.

Artículo 63. Planificación preventiva

A partir de los resultados de la evaluación el empresario realizará la correspondiente planificación preventiva o adoptará las medidas

correctoras necesaria para garantizar el mayor nivel de protección de seguridad y salud de las personas trabajadoras buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización de trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo. En esta planificación participarán los representantes de las personas trabajadoras en los términos establecidos en la ley.

Artículo 64. Información y formación preventiva

La empresa queda obligada a facilitar al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos. Se informará asimismo a los delegados de prevención o, en su defecto, a los representantes legales de las personas trabajadoras.

Información. A la firma del presente convenio, las empresas estarán obligadas a informar periódicamente a todo el personal adscrito a este convenio, con relación a las funciones propias de su servicio, haciendo especial énfasis en lo relacionado con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos laborales y el consiguiente plan de prevención de aquellos riesgos.

Formación. La empresa garantizará la formación teórica y práctica para las personas trabajadoras afectados en los temas relacionados con su servicio y acordes con los trabajos a realizar y los factores específicos de riesgo del mismo, en base a la evaluación de riesgos.

En el cumplimiento del deber legal de prevención, la formación habrá de impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento de aquella del tiempo invertido en la misma.

Dicha formación se consultará previamente con los delegados de prevención, informando de los estamentos que realicen esta formación.

Artículo 65. Prendas de trabajo

La dotación de estas prendas se hará atendiendo a las peculiaridades de los distintos sectores afectados por el presente convenio.

Las prendas deberán confeccionarse con tejidos transpirables y resistentes, procurando que la composición del tejido contenga al menos un 60% de algodón o fibra natural equivalente, pudiendo incorporarse fibras sintéticas que mejoren la durabilidad, resistencia y facilidad de lavado.

La representación de los trabajadores/as y las empresas establecerán conjuntamente según las condiciones específicas de cada centro, clima o actividad, aquellas prendas de trabajo y abrigo que cada caso requiera. Para ello se reunirán en el plazo de cinco días desde el momento en que una nueva empresa sea la adjudicataria del servicio y contarán con un plazo máximo de quince días para alcanzar un acuerdo.

En caso de no existir acuerdo, las empresas estarán obligadas a entregar 2 dotaciones de verano y 2 de invierno que se señalan más abajo para invierno y verano, en el plazo de un mes a computar desde la fecha en que se hagan cargo de la titularidad del centro. Esta entrega tendrá carácter anual y se concreta en los siguientes plazos: La dotación de verano antes del 15 de mayo y la dotación de invierno antes del 15 de octubre. La dotación de estas prendas es personal e intransferible. Se dotará a las mujeres en estado de gestación de ropa apropiada a su situación.

A las personas trabajadoras con contratos temporales, en el inicio de su relación laboral, alta en la seguridad social, se les entregara una dotación de un mono y calzado adecuado, completándose antes de cumplir un mes con otro mono y una chaquetilla o anorak adecuados a la época del año y al clima.

Para sucesivas dotaciones se seguirán las pautas marcadas en este Convenio colectivo:

Dotación de invierno:

- Un mono de invierno o un pijama (a elegir por las personas trabajadoras).
- Calzado adecuado para el invierno. Si fuera obligatoria la utilización de calzado de seguridad este es el que se entregará.
- Ropa de agua y botas impermeables cuando la actividad desarrollada lo requiera.

- Anorak y polar, siempre que la actividad lo requiera, en el caso de contratos de un año se entregará un anorak y polar, cuando el contrato sea superior a un año se entregará un anorak y polar cada dos años.
- En caso de deterioro fehaciente del anorak y/o polar no imputable a la persona trabajadora, la empresa deberá proceder a su reposición de forma gratuita e inmediata.

Dotación de verano:

- Un pantalón, una camisa y una chaquetilla o un pijama (a elegir por las personas trabajadoras) que podrán ser sustituidos por un mono de verano para quien así lo manifieste.
- Calzado adecuado para el verano. Si fuera obligatoria la utilización de calzado de seguridad este es el que se entregará.
- Para el sector de desinfección la dotación de prendas de trabajó tanto para invierno como para verano será la pactada entre las empresas y la representación de los trabajadores/as.

Artículo 66. Equipos de protección

Se entenderá por equipo de protección cualquier dispositivo o medio que vaya a llevar o del que vaya a disponer una persona trabajadora con el objetivo de que le proteja contra uno o varios riesgos que puedan amenazar su salud y seguridad en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la dotación de EPIS correspondientes a su actividad profesional y que sean necesarios para preservarle de los riesgos del trabajo que realiza habitualmente.

La utilización de los equipos de protección individual está supeditada a que dichos riesgos no hayan podido eliminarse o limitarse suficientemente, por medios técnicos de protección colectiva, o mediante medidas, métodos o modificación del proceso productivo.

En la selección y revisión de estos EPIS participaran los delegados de prevención de centro y de empresa en los términos establecidos por la ley. Igualmente quedarán perfectamente reflejados en las medidas correctoras y plan preventivo de riesgos laborales del centro de trabajo.

Se entregará la ficha técnica de los medios de protección y de la ropa de trabajo a los delegados de prevención, para comprobar entre otras cosas, la certificación como medio de protección homologado para tal fin.

La comisión estatal de salud laboral elaborará, en el plazo de tres meses a partir de la firma del convenio, una norma orientadora que tenga por objeto determinar los EPIS que deben tener de dotación el personal, por actividad profesional. La elección deberá basarse en el estudio de los riesgos presentes en el lugar de trabajo teniendo en cuenta el tiempo de exposición al riesgo, su frecuencia y gravedad, condiciones del puesto de trabajo y su entorno, constitución física de la persona trabajadora, etc.

Artículo 67. Vigilancia de la salud

El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos por el Ministerio de Salud y Consumo.

En materia de vigilancia de la salud la actividad sanitaria debe abarcar:

- Evaluación del estado de salud especialmente relacionada con circunstancias individuales:
- Incorporación de una nueva persona trabajadora al trabajo.
- Asignación a una persona trabajadora de una nueva tarea con nuevos riesgos.
- Personas trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente.
- Personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos.
- Vigilancia de la salud orientada fundamentalmente a la identificación y evaluación de riesgos de trabajo.
- Análisis del estado de salud de las personas trabajadoras a partir de la información disponible o, en su caso, la generada al efecto, que se integrará en la evaluación inicial de riesgo.
- Evaluación del estado de salud individual y colectiva para la detección precoz de alteraciones en relación con la exposición a riesgos en el trabajo cuya periodicidad vendrá fijada en el plan de prevención, teniendo en cuenta los protocolos oficiales.

- Estudio de las enfermedades que causan bajas para identificar posibles relaciones con los riesgos del trabajo con la periodicidad que determine el plan de prevención o las circunstancias lo requieran.
- Investigación de daños a la salud individuales o colectivos para identificar sus posibles causas laborales.
- En caso de cambio de contrata las personas trabajadoras podrán solicitar a los servicios médicos de la empresa saliente la entrega de copia de su historial médico para su entrega al servicio médico de la empresa entrante.
- Protección de persona trabajadora especialmente sensibles a determinados riesgos.

El empresario garantizará de manera específica la protección de las personas trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de riesgos y, en función de estas, adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias.

Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de las personas trabajadoras en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación tanto en los aspectos de la fertilidad como en el desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Las empresas tomaran en consideración las recomendaciones que los servicios de salud formulen en materia de prevención de riesgos laborales (modificaciones del trabajo, de los equipos y del medio ambiente de trabajo, etc.).

La vigilancia de la salud sólo se llevará a cabo con el consentimiento expreso de la persona trabajadora a excepción de los supuestos que marca la Ley. El tiempo empleado en los reconocimientos médicos será considerado como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

CAPÍTULO II
Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y medidas contra la violencia de género

Artículo 68. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

1. El presente convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones parentales que se consagran en los artículos 14 de la Constitución y el art. 17.1 del Estatuto de los trabajadores y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa del presente convenio colectivo.

   Todas las empresas sujetas al presente convenio con más de 50 personas trabajadoras deberán contar con un plan de igualdad con los contenidos establecidos en la Ley, cuyo objetivo será potenciar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral.

   Así mismo, la definición de los grupos profesionales regulados en este convenio, se ajusta a los criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre hombres y mujeres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor

2. Comisión de Igualdad de Oportunidades.

   Se acuerda constituir una Comisión Sectorial de Igualdad de Oportunidades integrada por 4 miembros en representación de las partes firmantes del presente Convenio, 2 por la parte empresarial y 2 por la parte social en representación de los sindicatos firmantes del convenio colectivo y más representativos en el sector con el fin de abordar los compromisos asumidos en el presente convenio, con las siguientes competencias:

   - Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad.

- Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo.

- Elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector, y en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de una encuesta dirigida a todas las personas trabajadoras de contratas ferroviarias.

- Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades haciendo especial hincapié en colectivos con responsabilidad en selección, formación y promoción.

- Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida laboral y familiar de mujeres y hombres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.

- Difundir y ampliar los derechos y garantías para víctimas de violencia de género.

3. Delegados o delegadas de igualdad.

   En las empresas de más de 250 personas trabajadoras, tengan uno o más centros de trabajo, las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal tendrán derecho a designar un delegado o delegada de igualdad de entre los miembros de la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa a nivel nacional cuyo nombramiento se extinguirá junto con sus funciones y derechos inherentes al salir de la empresa.

   En todo caso para el desarrollo de las funciones de los delegados o delegadas de igualdad podrán hacer uso de un crédito horario de 14 horas mensuales empleadas para tal fin y justificadas por la comisión de igualdad.

   La designación se realizará mediante acta firmada por las organizaciones sindicales correspondientes, quienes deberán notificar tanto a la empresa como a la Comisión de Igualdad.

4. Violencia de género.

A los efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá ser acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente y ser conocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa y tendrán los siguientes derechos reconocidos en el presente convenio colectivo:

- Con la finalidad de evitar la posibilidad de encontrarse con su agresor, la persona trabajadora víctima de violencia de género que tenga reconocida esta condición y que efectué su prestación laboral fuera del centro de trabajo, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquiera de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la persona trabajadora las vacantes existentes en dicho momento.

- La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a un periodo de suspensión que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

- Tendrán derecho a una licencia retribuida de 10 horas o dos jornadas completas a elección de la persona trabajadora para asistir a los servicios sociales, policiales o de salud, previa acreditación de su necesidad. Además, tendrán derecho a las licencias no retribuidas que resulten necesarias a tales efectos.

CAPÍTULO III
Conciliación de la vida laboral y familiar

Artículo 69. Adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar.

Para hacer efectivo el derecho a conciliar la vida laboral y familiar las empresas podrán acordar con la RLPT normas de desarrollo respecto a la posibilidad individual contemplada en el art. 34.8 del E.T. de adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y forma de prestación de servicios.

Estas normas deberán establecerse con criterios de razonabilidad en la compatibilización de las necesidades de las personas trabajadoras y las necesidades organizativas de la empresa. Para ello se podrán concretar las franjas horarias en las que las personas trabajadoras deban coincidir en la prestación de servicios, que podrán variar según los departamentos o secciones de aplicación. Así mismo se podrán establecer límites máximos al ejercicio del derecho siempre que los mismos no supongan una vulneración de la garantía de no discriminación, ni se impida la solicitud de las personas trabajadoras una vez superados estos límites.

En el caso de que los acuerdos a los que hace referencia el apartado anterior no solventasen las necesidades de las personas trabajadoras, o en el caso de ausencia de dichos acuerdos, éstas podrán solicitar una adaptación de la jornada en los términos recogidos en el art. 34.8 del ET y según el procedimiento establecidos en los apartados siguientes de este artículo.

El procedimiento se iniciará con la solicitud de la persona trabajadora a la empresa en la que deberán concretarse los siguientes aspectos:

- Propuesta concreta de adaptación de la duración y/o distribución de la jornada de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y/o forma de prestación de servicios.
- Exposición de los motivos que justifican la petición.
- Duración temporal prevista de la medida.

Las empresas podrán requerir de la persona trabajadora información adicional, atendiendo siempre a criterios de razonabilidad y respeto a la intimidad de las personas afectadas.

Recibida la solicitud de adaptación de jornada, se abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

En el supuesto de solicitarlo la persona trabajadora, la empresa informará a su representación legal del inicio del periodo de negociación, dándoles traslado del escrito de solicitud.

La persona trabajadora podrá requerir la presencia de una representación legal de en el proceso de negociación.

De conformidad con el artículo 34.8 del Estatuto de trabajadores, finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

En caso de desacuerdo y de haberse solicitado por la persona trabajadora la presencia en el proceso negociador de representación legal, ésta última podrá emitir informe no vinculante al respecto.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 70. Protección al embarazo

A partir de la comunicación a la empresa por parte de la persona trabajadora de su situación de embarazo, la empresa procederá de la siguiente manera:

Las mujeres embarazadas recibirán la vigilancia de la salud adecuada a los riesgos específicos de su puesto de trabajo, protocolizada y adecuada para las sustancias con las que trabaja.

Las empresas están obligadas en la evaluación de riesgos a determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo a agentes, procedimientos o condiciones que puedan influir negativamente en su capacidad reproductiva, el embarazo o la lactancia, y las medidas correctoras a adoptar que deberán ser conocidas por la trabajadora.

Si los resultados de la evaluación revelan un riesgo para la salud de la mujer embarazada o el feto, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la persona trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, en todo caso, la no realización de trabajos nocturnos o el trabajo a turnos, ni ocupará puestos que impliquen realizar trabajos declarados como tóxicos, penosos o peligrosos.

En dicha evaluación, se debe concretar las manipulaciones manuales que se puedan realizar por la trabajadora, teniendo en cuenta tanto los pesos como la distancia a recorrer, como la altura de giros, etc.; la forma de organizar su trabajo de manera que se garantice que se eviten la bipedestación prolongada, señalando tanto el tiempo que se puede estar de pie, la necesidad de descansar tumbada, donde realizar el descanso, además de concretar los productos que puede utilizar, etc.

En todo caso tendrá derecho a ocupar un puesto de trabajo de menor esfuerzo o adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, sin que dicha modificación suponga merma de su contrato de trabajo. La asignación indicada se realizará dentro de los límites establecidos por la legislación vigente y atendiendo las indicaciones médicas siempre que vengan motivadas y con la indicación aproximada del esfuerzo a soportar.

Si el cambio o la adaptación de su puesto de trabajo no resultara técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, se facilitará por la empresa toda la documentación necesaria y con la debida prontitud, como máximo una semana desde que la persona trabajadora haga la petición, para que pueda solicitar la suspensión del contrato por riego durante el embarazo.

Las personas trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo percibirán un complemento mensual

por riesgo durante el embarazo, del 10% de su base de cotización por contingencias comunes, que se realizará en pago único una vez se incorpore a la empresa.

Las personas trabajadoras embarazadas, así como los padres y madres con hijos menores de 3 años tendrán preferencia en la permanencia en el centro de trabajo cuando existan traslados.

Las personas trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de su remuneración, para someterse a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa, acompañando justificación médica de la necesidad de la realización de estas actividades y exámenes dentro de la jornada de trabajo.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el art. 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 71. Protección por nacimiento de hijas e hijos

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas.

   En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

   En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a. Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

b. Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

c. Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

   En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

   En el supuesto de fallecimiento del menor, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

   En caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

   La suspensión del contrato de cada persona adoptante, guardador o acogedora por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

   a. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida, inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

b. Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

c. Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los

apartados 1 y 2 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

4. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

5. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), del Estatuto de los Trabajadores el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

6. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 1 a 6.

Artículo 72. Período de lactancia

Las personas trabajadoras durante el período de lactancia de hijo menor de 9 meses tendrán derecho a la ausencia de una hora del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho a una hora de ausencia en el trabajo según el artículo 37 del ET por la reducción de la jornada en una hora por la misma finalidad. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el

mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. La empresa deberá ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite los derechos de conciliación.

Cuando ambos progenitores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Por otra parte, se podrán sustituir los permisos de lactancia por jornadas enteras de libranza que se acumularán al periodo de permiso por nacimiento de hija/o incrementándose este descanso en los días laborables que resulten, teniendo en cuenta de que se tiene derecho a una hora de lactancia cada día laborable hasta que el niño/a cumpla los 9 meses.

En el supuesto de que los cónyuges trabajen juntos en la misma empresa podrá solicitar uno de ellos, y la empresa concederá, el cambio de horario durante los primeros doce meses de lactancia, con el fin de turnarse en el cuidado del hijo.

Si así lo desea la trabajadora, podrá seguir realizando las funciones que llevó a cabo durante el embarazo, en el periodo de lactancia y mientras dure la misma.

Artículo 73. Excedencia para cuidado de hijos y para atención de familiares

La persona trabajadora tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Durante los dos primeros años tendrá reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría profesional.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación

Artículo 74. Reducción de jornada por cuidado de menores y para atención de familiares

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. En cualquiera de los casos, la jornada resultante será a elección de la persona trabajadora/a dentro de su horario.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo hasta que el hijo o persona que hubiese sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los 23 años, o 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras en el mismo centro generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

La persona trabajadora víctima de violencia de género, o víctima de terrorismo, así como las víctimas de violencia sexual tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del

salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en el presente artículo o mejorarse en sus términos mediante acuerdos entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la persona trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas

Artículo 75. Acoso sexual, psicológico y por razón de sexo

Las partes firmantes asumen el compromiso de velar porque exista dentro de las empresas un ambiente exento de acoso sexual, psicológico y por razón de sexo estableciendo y dando a conocer los procedimientos creados para prevenir, controlar y sancionar todo tipo de actuaciones que se produzcan, relativos a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Las empresas tendrán un procedimiento de actuación frente al acoso sexual, psicológico y por razón de sexo.

TÍTULO VII
Formación

Artículo 76. Formación profesional para el empleo

Las organizaciones firmantes del presente convenio consideran la formación profesional para el empleo como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad y productividad de las empresas, con proporcionar a las personas trabajadoras los conocimientos y las practicas adecuadas a las competencias profesionales requeridas en el marco de un proceso de aprendizaje permanente previsto en la normativa vigente en cada momento, dirigidas a la adquisición y mejora de las competencias y cualificaciones profesionales, así como de la promoción y desarrollo profesional de las personas trabajadoras y la mejora de la competitividad de las empresas.

Por ello manifiestan su voluntad de aprovechar y desarrollar la normativa legal vigente en cada momento, así como entienden que todas las empresas tienen la responsabilidad de fomentar y facilitar la formación adecuada a sus personas trabajadoras con criterios de idoneidad y carácter universal. Así como se comprometen a promover competencias profesionales adquiridas por las personas trabajadoras, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

Acciones formativas:

Con carácter general las empresas podrán organizar acciones formativas con carácter gratuito, en los términos y según el procedimiento previsto en la normativa legal vigente en cada momento.

Se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de personas trabajadoras con mayor dificultad de acceso a la misma. En virtud de ello, las acciones de formación podrán incluir acciones positivas respecto al acceso a la formación de personas trabajadoras pertenecientes a determinados colectivos (entre otros a jóvenes, inmigrantes, discapacitados, baja cualificación, personas trabajadoras con contrato temporal, víctimas de violencia de género, mayores de 45 años.

Las empresas tomaran las medidas necesarias para procurar hacer uso del crédito para la formación de que anualmente dispongan en base a lo dispuesto en la normativa legal vigente en aras a obtener un adecuado desarrollo profesional de las personas trabajadoras y mejorar la competitividad de las empresas.

En este sentido informarán a los representantes de las personas trabajadoras acerca del crédito disponible para la formación, y en caso de no programar ninguna acción formativa a cargo de dicho crédito informarán, previa petición de los representantes de las personas trabajadoras, de los motivos que justifican esa decisión en el último trimestre de cada ejercicio.

Las acciones de formación que se desarrollen en las empresas deben ser sometidas a información de la representación legal de las personas trabajadoras en los términos y según el procedimiento establecido en el art. 13 del R.D 694/2017 y a los sindicatos más representativos en la empresa. De conformidad con dicho artículo la empresa deberá aportar, como mínimo, la siguiente información:

- Denominación y descripción de las acciones que se vayan a desarrollar y objetivos.
- Colectivos destinatarios y número de participantes por acciones.
- Calendario previsto de ejecución.
- Criterios de selección de los participantes.
- Lugar previsto de impartición de las acciones formativas.
- Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio precedente.

Los representantes de las personas trabajadoras deberán emitir informe en el plazo de 15 días desde la recepción de la documentación. Si surgieran discrepancias al contenido del plan de formación se abrirá un plazo de 15 días a efectos de dilucidar las discrepancias entre la dirección de la empresa y los representantes de las personas trabajadoras.

En caso de desacuerdo, las discrepancias se examinarán por la comisión paritaria correspondiente con el fin de mediar sobre aquellas.

Formación y perfeccionamiento.

1. El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a que le sea facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional, y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional.

2. En el caso de que el trabajador quisiera cursar estudios que no sean de carácter estrictamente relacionado con el trabajo de su categoría profesional tendrá derecho a:

   a. Permiso para asistir a los exámenes.

   b. Petición de vacaciones anuales, en caso de necesidad justificada, para la preparación de exámenes, pruebas de aptitud, etc., siempre que no supongan un perjuicio para el trabajo.

   c. Elegir en el supuesto de existir turnos, el que fuera más adecuado para sus estudios, siempre que no suponga perjuicio para el trabajo. En todo caso el trabajador o la trabajadora estará obligado a presentar los oportunos justificantes de matrículas a la empresa.

3. Las empresas, directamente, o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, organizarán cursos de adecuación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas o previstas en los puestos de trabajo. En estos supuestos el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

4. Si la persona trabajadora solicitara la asistencia a seminarios, mesas redondas o congresos, referentes a su especialidad y trabajo específico, corresponderá a la dirección de la empresa la decisión sobre la asistencia, en función de la materia tratada y de su interés para los trabajos y objetivos de la actividad empresarial. Estos días, que no podrán ser más de diez al año, no devengarán gastos de viaje y dietas, aunque sí se le abonará el salario correspondiente.

La realización y superación de cursos formativos realizados por las personas trabajadoras y/o impartidos, a fines de perfeccionamiento, capacitación y/o reciclaje, se tendrá en cuenta en la fase de concurso como méritos para los ascensos que se produzcan en la plantilla de las empresas.

Permisos de formación.

Las personas trabajadoras tendrán derecho al acceso de los permisos individuales de formación, de acuerdo con los requisitos y prioridades recogido en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio.

La denegación de la autorización del permiso por parte de la empresa deberá estar motivada, comunicándolo a la persona trabajadora y a los representantes de las personas trabajadoras.

Por parte de las empresas se pondrán todos los medios para que las personas trabajadoras que lo soliciten puedan acceder a esta modalidad de permiso individual.

De conformidad con el art. 23 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen un derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años.

La empresa acordará con la representación legal de las personas trabajadoras quienes son las personas solicitantes a esta modalidad de formación que cumplan los requisitos del acuerdo citado.

Las empresas tendrán en cuenta las necesidades formativas de los servicios y de las personas trabajadoras de cara a los planes de formación que elaboren, procurando posibilitar las promociones profesionales.

Artículo 77. Comité paritario sectorial de formación

Se constituirá un comité paritario sectorial de formación formado por un mínimo de dos representantes de las organizaciones sindicales y otros tantos de las asociaciones empresariales, que tendrá por objeto elaborar planes de formación profesional destinados a adecuar los conocimientos profesionales de las personas trabajadoras a las nuevas tecnologías, y a facilitar la formación profesional.

Serán funciones de este comité paritario, además de las que La Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, reconoce a las Comisiones Paritarias Sectoriales:

a. Realizar por sí, por medio de entidades especializadas, estudios de carácter proyectivo respecto de las necesidades de mano de obra en el sector de contratas ferroviarias y sus correspondientes cualificaciones.

b. Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los centros de formación de empresa o lo que en el futuro puedan constituirse, como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.

c. Colaborar, según las propias posibilidades, o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de las personas trabajadoras afectados.

d. Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas de los alumnos que sean recibidos por las empresas en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o por empresas.

e. Evaluar de manera continuada, todas las acciones emprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.

f. Impulsar un acuerdo con el Ministerio o departamento autonómico correspondiente, al objeto de posibilitar en las mejores condiciones el acceso de los alumnos de formación profesional a las prácticas regladas en las empresas.

g. Todas aquellas funciones que, en cumplimiento de lo acordado en el convenio, le sean asignadas por la comisión mixta.

h. Elaborar, conjuntamente con la comisión de cualificación profesional, el mapa sectorial profesional y en su caso propuestas

en relación con el catálogo de cualificaciones, así como contratos programa sectorial y subsectoriales.

i. Preparación, conjuntamente con la comisión de cualificación profesional, de módulos de formación sectorial.

j. Estudiar la adaptación, conjuntamente con la comisión técnica de clasificación profesional, de las cualificaciones profesionales del catálogo nacional de las cualificaciones a la clasificación profesional del convenio.

k. Examinar, para la posible validación, conjuntamente con la comisión técnica de clasificación profesional, sectorialmente las cualificaciones profesionales a introducir en el catálogo nacional de las cualificaciones. Proponer la inclusión o exclusión en dicho catálogo de aquellas cualificaciones que se considere oportuno.

Todas aquellas empresas con más de 250 personas trabajadoras en el sector deberán formar una Comisión de formación en la empresa integrada por representantes de la empresa y una por cada central sindical que ostente la condición de más representativa en la empresa. Las empresas en el último trimestre de cada año elaboraran un diagnóstico de formación el cual deberá estar vinculado a las necesidades productivas de la empresa. Las recomendaciones de ese diagnóstico servirán de base para la elaboración conjunta por parte de los miembros de la comisión del Plan anual de formación. Los representantes de las personas trabajadoras tendrán la capacidad de proponer de manera razonada a la empresa, programas y acciones concretas de formación.

TÍTULO VIII
Representación de las personas trabajadoras

Se entiende por representantes de las personas trabajadoras tanto la representación unitaria como la representación sindical.

CAPÍTULO I
Representación unitaria

Artículo 78. Representación Unitaria

El comité de empresa o las/os delegadas/as de personal, celebrarán reuniones periódicas con la dirección de la empresa, previa petición escrita de cualquiera de ambas partes, y en la que deben figurar tanto los asuntos a tratar como la fecha de su eventual celebración. El tiempo de la jornada dedicado a dichas reuniones se computará como tiempo de trabajo efectivo.

CAPÍTULO II
Representación sindical

Artículo 79. Delegadas/os sindicales: Nombramiento y crédito horario

La representación estatal del sindicato informará a la empresa de los nombramientos que se produzcan de delegados sindicales derivados de este Convenio, cuyos miembros gozarán de las mismas garantías que los delegados de personal con el siguiente crédito horario:

- Centros de 11 a 20 personas trabajadoras, 28 horas/mes.
- Centros de 21 a 49 personas trabajadoras, 42 horas/mes.
- Centros de 50 o más personas trabajadoras, 56 horas/mes.

El nombramiento de las/os delegadas/os sindicales elegidos a partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo sólo tendrá efectividad desde que se proceda a registrar el mismo ante la comisión paritaria. Las/os delegadas/os sindicales nombrados con anterioridad a la entrada en vigor del presente pacto mantendrán su condición y tendrán el crédito horario establecido en el presente artículo. No obstante, las/os delegadas/os sindicales deberán cumplir durante todo el periodo de vigencia de su nombramiento los requisitos establecidos en los artículos 80 y 81 del presente convenio. Estos requisitos se deberán de acreditar por cada organización sindical nombrante de la delegada o delegado.

Cuando la empresa lo requiera o cuando se produzca un cambio de adjudicatario de la contrata en el centro de trabajo, el plazo para acreditar que se cumplen las condiciones necesarias para el nombramiento de delegada/o sindical será de un mes desde la fecha de requerimiento o cambio de adjudicatario, si bien, durante este mes las/os delegadas/os sindicales mantendrán su crédito horario y sus derechos, perdiéndose una vez que transcurra dicho mes sin acreditación o se constate que no se cumplen los requisitos.

Artículo 80. Delegadas y Delegados sindicales en centros de hasta 20 personas trabajadoras

Cuando a nivel provincial no exista ninguna empresa que supere las 20 personas trabajadoras en plantilla las centrales sindicales podrán

elegir un delegado o una delegada sindical de entre las empresas que tengan centros de trabajo a nivel provincial con más de diez personas trabajadoras y hasta 20 que se nombrarán cuando se cumplan con los dos requisitos siguientes:

a. Que la central sindical, cuente con más del 15 por ciento de la representación unitaria en el ámbito geográfico y funcional al que se refiere este Convenio.

b. Que cuente a su vez en el centro de trabajo con más del 20 por ciento de afiliación.

Artículo 81. Delegadas y Delegados sindicales en centros de más de 20 personas trabajadoras

Se reconocen delegadas y delegados sindicales derivados de este convenio en las empresas que tengan centros de trabajo a nivel provincial con más 20 de personas trabajadoras que se nombrarán cuando se cumplan con los dos requisitos siguientes:

a. Que la central sindical, cuente con más del 20 por ciento de la representación unitaria en el ámbito geográfico y funcional al que se refiere este convenio.

b. Que la central sindical cuente con más del 30 por ciento de la representación unitaria a nivel provincial en la provincia que se nombre la/el delegada/o sindical.

Artículo 82. Delegadas/os sindicales intercentros/interprovincial

En las empresas con más de 250 personas trabajadoras en el ámbito de las contratas ferroviarias los sindicatos firmantes del convenio y que a su vez gocen de la condición de más representativos podrá nombrar cada uno de ellos, de entre sus personas afiliadas, un delegado o delegada sindical intercentros. Su designación será notificada a la dirección de la empresa por el sindicato y previo registro en la Comisión Paritaria.

Tendrá la función ser informado y oído por la empresa en el tratamiento de las cuestiones de ámbito superior al de centro de trabajo y provincial. Para el ejercicio de sus funciones podrá acceder a los centros de trabajo previa comunicación a la empresa.

El delegado o delegada intercentros e interprovincial podrá utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tal y se le podrán ceder horas por los representantes de las personas trabajadoras.

Artículo 83. Acumulación de horas sindicales

Las horas de las/os delegadas/os de personal o de delegadas/os sindicales pertenecientes a una misma empresa, a nivel estatal, podrán ser acumulables y disfrutables, entre ellas/os, por quien la central sindical a la que pertenezcan decida, y siempre que previamente lo comuniquen a la empresa afectada especificando el período de acumulación, para ello, se entregará un documento a la empresa donde figure nombre, apellidos, NIF, firma y número de horas de las/os delegadas/os que las ceden y la persona a la que se ceden las mismas será determinada por la central sindical a la que pertenezca.

Artículo 84. Cuota sindical

A las personas trabajadoras que lo soliciten a la dirección de la empresa les será descontada la cuota sindical en la nómina mensual. Las empresas vendrán obligadas a retener e ingresar las cuotas sindicales cuando así conste en las nóminas entregadas en la subrogación y no exista manifestación en contrario por parte de la persona trabajadora. Las empresas vienen obligadas a entregar listados de afiliadas/os trimestralmente a la central sindical

TÍTULO IX
Premios, faltas y sanciones

Artículo 85. Premios

Con el fin de recompensar la conducta, laboriosidad y demás cualidades sobresalientes del personal, estimulándolo para que se supere en el cumplimiento de sus deberes, las empresas podrán otorgar a sus personas trabajadoras premios consistentes en:

a. Primas en metálico.

b. Aumento de las vacaciones retribuidas.

c. Felicitaciones por escrito.

d. Propuesta a los organismos competentes para la concesión de recompensas.

e. Cancelación de notas desfavorables en el expediente.

Excepción hecha de las felicitaciones, la concesión de los premios anteriores se hará por la dirección de las empresas, a propuesta de las/os jefas/es o compañeras/os, excepto la ayuda a la constancia, de devengo automático.

Artículo 86. Faltas

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y en especial por el presente convenio. Las empresas establecerán con la representación unitaria la creación de un fondo social que se proveerá del importe de las sanciones, cuando éstas consistan en suspensión de empleo y sueldo.

Las faltas se clasificarán en cuatro grupos: leves, menos graves, graves y muy graves. La inclusión en los anteriores grupos se hará teniendo en cuenta la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y el grado de reiteración. Dada la complejidad y características de esta materia, tan sólo se enumerarán algunas faltas dentro de cada uno de los grupos expresados, dejándose al reglamento de régimen interior de cada empresa que, elaborado por la representación unitaria, complete esta materia de forma precisa y clara.

1. Serán faltas leves:
    a. Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a diez minutos, dentro del período de un mes.
    b. Abandonar el puesto de trabajo, sin causa justificada, por un espacio breve de tiempo. Si como consecuencia del abandono se causase un perjuicio constatable de consideración a la empresa, compañeros/as de trabajo, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.
    c. La negligencia y descuido en el cumplimiento del trabajo, así como en la conservación de los enseres y útiles de trabajo, mobiliario y locales donde se presten servicios.
    d. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos dentro de la jornada laboral, todo ello en materia leve.
    e. La falta injustificada de un día al mes al trabajo.
    f. Falta o retraso en la información de una baja o un alta por IT en los términos previstos en el artículo 54 del presente Convenio, hasta en dos ocasiones en el año natural, sin que conlleve la obligación de la entrega del parte de alta o baja por la persona trabajadora
    g. Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros/as, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo. En particular se entienden incluidas en este apartado dentro de este tipo de falta de respeto el utilizar o emitir cualquier tipo de expresión ofensiva y discriminatoria de escasa consideración en el entorno laboral contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.
2. Se considerarán faltas menos graves:
    a. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante dos días al mes.
    b. Las discusiones con otros/as compañeros/as de trabajo en acto de servicio.
    c. La alegación de causas falsas para obtener licencias.

d. La falta de limpieza e higiene, con carácter habitual.

e. Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retrasos superiores a quince minutos, dentro del período de un mes.

f. La no utilización de las prendas de trabajo o equipos de protección individual o el mal uso de los mismos, así como el incumplimiento de protocolos o normas establecidas por el operador ferroviario o análogo.

g. Reiteración en la falta o retraso en la información de una baja o un alta por IT en los términos previstos en el artículo 54 del presente Convenio, en más de dos ocasiones en un año natural, sin que conlleve la obligación de la entrega del parte de alta o baja por la persona trabajadora.

3. Se estimarán faltas graves:

a. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante tres días al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

b. La simulación de enfermedad o accidente.

c. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes, superiores a quince minutos.

d. Los malos tratos de palabra u obra con las personas trabajadoras del centro.

e. La desobediencia grave a los mandos en materia de trabajo dentro de la jornada laboral. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o derivase un perjuicio a la empresa, se considerará muy grave.

f. Las imprudencias o negligencias no comprendidas en el grupo siguiente y demás de importancia equivalente.

g. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

h. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.

i. La reincidencia en falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa, respecto de la conducta referida en la letra 1 g) en cuanto a la utilización de expresiones ofensivas y discriminatorias en el entorno laboral

contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar, el plazo a tener en cuenta será el de dos trimestres.

j. La reincidencia en faltas menos graves dentro del mismo trimestre, si han sido sancionadas por escrito.

4. Serán faltas muy graves:

a. La reincidencia en comisión de faltas graves en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza siempre que hubiese mediado sanción.

b. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante cuatro o más días al mes.

c. La falsedad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros/as de trabajo, como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio.

d. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, instalaciones, enseres y documentos de la empresa.

e. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal.

f. La falta grave de respeto a las personas trabajadoras del centro.

g. La embriaguez y drogadicción habitual, siempre y cuando afecte negativamente en el trabajo.

h. Los actos y omisiones deliberados que retrasen, entorpezcan o perturben la aplicación de las normas laborales.

i. El acoso sexual o moral por razón de sexo e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

j. El originar frecuentes riñas y pendencias con las personas trabajadoras del centro.

k. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los/as superiores, compañeros/as o subordinados/as.

En todo caso, se considerarán malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los/as superiores, compañeros/as o subordinados/as las ofensas o faltas graves de respeto por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, y asimismo las acciones, manifestaciones o comportamientos que tengan la intención de degradar, humillar, ofender o ridiculizar a integrantes del colectivo LGTBI.

Artículo 87. Sanciones

Las sanciones que pueden imponerse, serán las siguientes:

1. Por falta leve:
    a. Amonestación verbal.
    b. Amonestación escrita.
3. Por falta menos grave:
    a. Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.
    b. Inhabilitación para el ascenso durante seis meses.
3. Por falta grave:
    a. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
    b. Inhabilitación para el ascenso durante un año.
4. Por falta muy grave:
    a. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a tres meses.
    b. Despido.

Artículo 88. Procedimiento sancionador

Antes de la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, salvo las derivadas de faltas de asistencia y puntualidad, la empresa deberá abrir el oportuno expediente, de acuerdo a los requisitos siguientes:

1. Tan pronto tenga conocimiento de la falta cometida, lo comunicará por escrito a la persona afectada y al comité de empresa o delegados/as de personal, así como al sindicato al que esté afiliado, con expresión de los hechos imputados.

2. Estas personas, en el plazo de cinco días hábiles, efectuarán las alegaciones que consideren oportunas, por el mismo conducto, afirmando, negando o clarificando los hechos.
3. Transcurrido el plazo, se haya o no recibida contestación, la dirección de la empresa, a la vista de las pruebas aportadas, una vez valoradas en su conjunto, procederá al archivo de lo actuado o ejercitará su acción sancionadora, si procede. En todo caso, la valoración de las faltas y las correspondientes sanciones, serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

Artículo 89. Prescripción

La facultad de las empresas para imponer sanciones que deberá ejercitarse siempre por escrito, salvo amonestación verbal, de la que deberá acusar recibo y firmar el enterado, el afectado o, en su lugar, dos testigos, caso de negarse a ello, prescribirá en las faltas leves a los diez días, en las menos graves a los quince días, en las graves a los veinte días y en las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

No obstante, dichos plazos quedarán interrumpidos, mientras se tramite el expediente, teniendo en cuenta los plazos previstos en el párrafo anterior.

Artículo 90. Cumplimiento de las sanciones

El cumplimiento de las sanciones prescribirá desde su imposición en el plazo de 6 meses para las faltas menos graves y graves y de 1 año para las muy graves.

Disposición adicional primera

En todo lo no referido en este texto, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, así como en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus reglamentos de desarrollo, que se aplicarán con carácter subsidiario.

Disposición adicional segunda

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales vigente en cada momento, así como a su Reglamento de aplicación, que vincula a la totalidad de las empresas y a la totalidad de las personas trabajadoras de las mismas afectados por el presente convenio, para aquellos casos en que el conflicto afecte a varios centros de trabajo en diferentes comunidades autónomas. Asimismo, las partes acuerdan su adhesión a los diversos sistemas de solución extrajudicial existentes en el ámbito autonómico, en el supuesto de que el conflicto no traspase el ámbito de una comunidad autónoma.

Disposición adicional tercera

Reglas de solución de conflictos de concurrencia entre las distintas unidades de negociación del sector.

De conformidad con lo previsto en el artículo 83.2 del Estatuto de trabajadores, los supuestos de concurrencia entre el presente Convenio Colectivo Estatal y los de ámbito inferior, a excepción de lo establecido sobre la aplicación prioritaria prevista en el art. 84.2 del mismo cuerpo normativo, para las materias allí previstas y así como el respeto al principio de complementariedad entre las unidades de negociación antedichas, se regirán por las reglas siguientes:

Dada la naturaleza del presente Convenio Colectivo Sectorial y el nivel jerárquico que las partes le otorgan, la regulación material recogida en el mismo tiene el carácter de mínimo a excepción de lo establecido sobre la aplicación prioritaria de las materias previstas en el artículo 84.2 del Estatuto de los trabajadores.

Se reconoce el principio de complementariedad de los convenios colectivos de ámbito de empresa respecto del presente Convenio Colectivo Sectorial Estatal.

Materias reservadas y exclusivas para su negociación en el ámbito estatal. Se consideran materias propias y exclusivas del ámbito estatal para el sector y, en consecuencia, reservadas a esta unidad de negociación, las siguientes:

- Contratación: Modalidades contractuales.
- Periodo de prueba.
- Clasificación profesional.
- Jornada de trabajo
- Movilidad geográfica.
- Régimen disciplinario.

Los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88, podrán negociar convenios colectivos y acuerdos interprofesionales de comunidad autónoma que tendrán prioridad aplicativa sobre el presente convenio sectorial de ámbito estatal, siempre que dichos convenios y acuerdos obtengan el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación y su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en el convenios o acuerdos estatales.

Podrán tener la misma prioridad aplicativa prevista en el apartado anterior los convenios colectivos provinciales cuando así se prevea en acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico suscritos de acuerdo con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores y siempre que su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales.

Disposición adicional cuarta

Las partes acuerdan la voluntad de estudiar la posibilidad de unificar las tablas salariales de los cuatro sectores de actividad (limpieza, desinfección, removido y servicios auxiliares) con eficacia a partir del siguiente convenio colectivo.

Disposición adicional quinta

Primero. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación por orientación sexual o características sexuales del colectivo LGTBI.

Se garantizará la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI en todas las condiciones de trabajo, que se aplicarán atendiendo siempre al principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Se promoverá una cultura empresarial inclusiva, que fomente el respeto a la diversidad y que incluya expresamente aquella relativa al respeto a la orientación o identidad sexual, expresión de género y características sexuales y la eliminación de toda forma de discriminación de las personas LGTBI.

Se establecerá una declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria por razón de orientación e identidad sexual, así como por la expresión de género y/o características sexuales.

Segundo. Acceso al empleo

En los procesos de selección de personal y contratación, se garantizará la igualdad real y efectiva entre todas las personas candidatas, con independencia de su identidad, u orientación sexual, expresión de género o características sexuales.

Para ello, se establecen las siguientes medidas:

- Se garantizará que los procesos de acceso, selección y contratación no contienen elementos discriminatorios por razón de la orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable, priorizando la formación e idoneidad de la persona para el puesto de trabajo independientemente de su orientación sexual o su expresión de género.
- Todas las ofertas de empleo que se publiquen se redactarán en lenguaje inclusivo y con los requisitos necesarios para el puesto de trabajo.
- Las personas que participen en los procesos de selección dispondrán de la formación adecuada, para evitar cualquier sesgo o estereotipo de género, orientación o identidad sexual, o características sexuales, y realizarán las entrevistas omitiendo

las circunstancias personales o familiares de las personas entrevistadas, no relevantes para el proceso de selección.

- Se podrán establecer colaboraciones con entidades que favorezcan la inserción laboral de las personas LGTBI.

Tercero. Clasificación y Promoción Profesional

Se garantizará la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras LGTBI en el desarrollo profesional y la promoción, para los que se atenderá a criterios objetivos.

Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje inclusivo

En la formación que se imparta se tendrá en cuenta de forma transversal el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI, obligándose las empresas a:

- Incorporar acciones formativas dirigidas a toda la plantilla, incluyendo los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personas y recursos humanos en las que en las que se incluya: glosario de definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género; guía de utilización de lenguaje inclusivo y protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

- Informar y difundir entre toda la plantilla sobre el conjunto de estas medidas planificadas LGTBI.

- Formación sobre diversidad sexual y de género para las personas con responsabilidad en los canales de recogida de denuncias.

- Realizar acciones o jornadas de sensibilización a la plantilla, en materias tales como el protocolo de prevención del acoso; entornos libres de discriminación e inclusivos, igualdad de trato y no discriminación.

- Fomentar la utilización de lenguaje y de material audiovisual inclusivo en las comunicaciones de la empresa.

- Divulgar las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y difusión a toda la plantilla.

Quinto. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

Se fomentarán ambientes de trabajo seguros e inclusivos, con el fin de prevenir situaciones de acoso y violencia en el trabajo.

Se facilitará la elección del tallaje del vestuario laboral y, siempre que sea posible, la de los EPIs, por parte de la persona trabajadora sin presuponer su preferencia en función del género de la persona.

Posibilidad de inclusión, en las encuestas de clima laboral y en las de riesgos psicosociales realizadas por la empresa, de preguntas relativas al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, así como expresión de género y características sexuales.

Sexto. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

En las empresas que cuenten con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI, o bien lo amplíe específicamente para incluirlas, será de aplicación el mismo.

Las empresas que no cuenten con dicho protocolo, y tuviesen más de cincuenta personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, les resultará aplicable el protocolo contenido en el anexo III del presente convenio. Las empresas con un número de personas trabajadoras inferior al anteriormente indicado, podrán aplicar, si así lo consideran oportuno, el protocolo que figura en el anexo III.

Las empresas deberán informar a toda la plantilla sobre el protocolo para la prevención del acoso, así como sobre el procedimiento de presentación de la denuncia.

Séptimo. Permisos y beneficios sociales

Se garantizará el pleno respeto a la diversidad familiar, así como la igualdad en el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos

reconocidos legal o convencionalmente, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, incluidas las personas trans.

Se equiparará el matrimonio y las parejas de hecho legalmente inscritas, con pleno respeto a la diversidad familiar, teniendo en cuenta la existencia de distintos modelos de familia.

Octavo. Régimen disciplinario

No se tolerarán comportamientos que atenten contra la libertad sexual, orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

En caso de producirse dichos comportamientos, se aplicará el régimen disciplinario según lo previsto y regulado en el presente convenio.

Noveno. Confidencialidad

Dada la naturaleza y especial protección que tienen los datos relativos a la identidad u orientación sexual y expresión de género, la empresa tratará dichos datos con la máxima confidencialidad y sigilo, extremando el rigor y la prudencia en el tratamiento y gestión de dichos datos, usándolos exclusivamente para aquellas cuestiones en las que sea imprescindible hacerlo.

Todas las personas que participen en la gestión y tratamiento de dichos datos se comprometerán a tratar con confidencialidad la citada información.»

Disposición adicional sexta

Las partes firmantes del convenio, se comprometen a negociar un protocolo de actuación, que recoja medidas de prevención de riesgos específicamente referida a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos y considera que no es necesaria su incorporación al texto del convenio como contenido mínimo. Todo ello de conformidad con el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores

ANEXO I
Tablas salariales

Limpieza y servicios

Tablas salariales 2026 jornada completa

Nivel	Salario Base	Plus Transporte	Paga Beneficios	Plus Vestuario	Mes Nocturno	Hora Nocturna	Mes Quinquenio	Plus Sectorial
1	1674,30	137,73	227,75	130,77	292,26	2,24	81,26	105,17
2	1513,60	137,73	214,36	130,77	257,25	1,97	71,48	105,17
3	1453,98	137,73	209,39	130,77	244,24	1,87	67,65	105,17
4	1366,44	137,73	202,09	130,77	225,15	1,72	62,46	105,17
5	1278,00	137,73	194,72	130,77	205,85	1,58	57,11	105,17
6	1229,16	137,73	190,65	130,77	195,20	1,49	54,16	105,17

Tablas salariales 2027 jornada completa

Nivel	Salario Base	Plus Transporte	Paga Beneficios	Plus Vestuario	Mes Nocturno	Hora Nocturna	Mes Quinquenio	Plus Sectorial
1	1724,53	141,86	234,58	134,70	301,03	2,30	83,70	108,33
2	1559,01	141,86	220,79	134,70	264,97	2,03	73,62	108,33
3	1497,60	141,86	215,67	134,70	251,57	1,93	69,68	108,33
4	1407,43	141,86	208,15	134,70	231,90	1,77	64,33	108,33
5	1316,34	141,86	200,56	134,70	212,03	1,62	58,83	108,33
6	1266,04	141,86	196,37	134,70	201,06	1,54	55,78	108,33

Tablas salariales 2028 jornada completa

Nivel	Salario Base	Plus Transporte	Paga Beneficios	Plus Vestuario	Mes Nocturno	Hora Nocturna	Mes Quinquenio	Plus Sectorial
1	1793,51	147,53	243,96	140,08	313,07	2,40	87,05	112,66
2	1621,37	147,53	229,62	140,08	275,57	2,11	76,56	112,66
3	1557,51	147,53	224,30	140,08	261,63	2,00	72,47	112,66
4	1463,73	147,53	216,48	140,08	241,18	1,85	66,91	112,66
5	1369,00	147,53	208,59	140,08	220,51	1,69	61,18	112,66
6	1316,68	147,53	204,23	140,08	209,10	1,60	58,01	112,66

Tablas salariales 2029 jornada completa

Nivel	Salario Base	Plus Transporte	Paga Beneficios	Plus Vestuario	Mes Nocturno	Hora Nocturna	Mes Quinquenio	Plus Sectorial
1	1865,25	153,43	253,72	145,69	325,59	2,49	90,53	117,17
2	1686,22	153,43	238,80	145,69	286,59	2,19	79,63	117,17
3	1619,81	153,43	233,27	145,69	272,09	2,08	75,37	117,17
4	1522,28	153,43	225,14	145,69	250,83	1,92	69,58	117,17
5	1423,76	153,43	216,93	145,69	229,33	1,76	63,63	117,17
6	1369,35	153,43	212,40	145,69	217,46	1,66	60,33	117,17

Removido

Tablas salariales 2026 jornada completa

Nivel	Salario Base	Plus Transporte	Paga Beneficios	Plus Vestuario	Mes Nocturno	Hora Nocturna	Mes Quinquenio	Plus Sectorial
1	1635,85	137,73	224,03	130,77	288,83	2,21	80,29	105,17
2	1477,03	137,73	211,31	130,77	254,39	1,95	70,76	105,17
3	1416,54	137,73	206,27	130,77	241,16	1,85	60,62	105,17
4	1331,75	137,73	199,20	130,77	222,68	1,70	59,20	105,17
5a	1290,47	137,73	195,76	130,77	209,08	1,60	57,63	105,17
5b	1244,39	137,73	191,92	130,77	203,62	1,56	56,36	105,17
6	1233,10	137,73	190,98	130,77	201,15	1,54	55,62	105,17

Tablas salariales 2027 jornada completa

Nivel	Salario Base	Plus Transporte	Paga Beneficios	Plus Vestuario	Mes Nocturno	Hora Nocturna	Mes Quinquenio	Plus Sectorial
1	1684,93	141,86	230,75	134,70	297,49	2,28	82,70	108,33
2	1521,34	141,86	217,65	134,70	262,02	2,01	72,89	108,33
3	1459,03	141,86	212,45	134,70	248,39	1,90	62,44	108,33
4	1371,70	141,86	205,18	134,70	229,36	1,76	60,97	108,33
5a	1329,18	141,86	201,63	134,70	215,35	1,65	59,36	108,33
5b	1281,72	141,86	197,68	134,70	209,73	1,61	58,05	108,33
6	1270,09	141,86	196,71	134,70	207,18	1,59	57,29	108,33

Tablas salariales 2028 jornada completa

Nivel	Salario Base	Plus Transporte	Paga Beneficios	Plus Vestuario	Mes Nocturno	Hora Nocturna	Mes Quinquenio	Plus Sectorial
1	1752,33	147,53	239,98	140,08	309,39	2,37	86,01	112,66
2	1582,19	147,53	226,35	140,08	272,50	2,09	75,80	112,66
3	1517,39	147,53	220,95	140,08	258,33	1,98	64,93	112,66
4	1426,57	147,53	213,38	140,08	238,53	1,83	63,41	112,66
5a	1382,35	147,53	209,70	140,08	223,97	1,71	61,73	112,66
5b	1332,99	147,53	205,59	140,08	218,12	1,67	60,38	112,66
6	1320,89	147,53	204,58	140,08	215,47	1,65	59,58	112,66

Tablas salariales 2029 jornada completa

Nivel	Salario Base	Plus Transporte	Paga Beneficios	Plus Vestuario	Mes Nocturno	Hora Nocturna	Mes Quinquenio	Plus Sectorial
1	1822,42	153,43	249,58	145,69	321,77	2,46	89,45	117,17
2	1645,48	153,43	235,41	145,69	283,40	2,17	78,83	117,17
3	1578,09	153,43	229,79	145,69	268,66	2,06	67,53	117,17
4	1483,63	153,43	221,92	145,69	248,07	1,90	65,95	117,17
5a	1437,65	153,43	218,09	145,69	232,92	1,78	64,20	117,17
5b	1386,31	153,43	213,81	145,69	226,84	1,74	62,79	117,17
6	1373,73	153,43	212,76	145,69	224,09	1,71	61,96	117,17

Desinfección

Tablas salariales 2026 jornada completa

Nivel	Salario Base	Plus Transporte	Paga Beneficios	Plus Vestuario	Mes Nocturno	Hora Nocturna	Mes Quinquenio	Plus Sectorial
1	1552,61	137,73	203,52	134,80	302,45	2,31	81,68	105,17
2	1400,34	137,73	190,83	134,80	266,19	2,04	71,54	105,17
3	1337,96	137,73	185,63	134,80	251,38	1,92	67,89	105,17
4	1256,84	137,73	178,87	134,80	232,04	1,78	62,67	105,17
5	1173,36	137,73	171,92	134,80	212,18	1,62	57,28	105,17
6	1162,52	137,73	171,01	134,80	209,59	1,60	56,60	105,17

Tablas salariales 2027 jornada completa

Nivel	Salario Base	Plus Transporte	Paga Beneficios	Plus Vestuario	Mes Nocturno	Hora Nocturna	Mes Quinquenio	Plus Sectorial
1	1599,19	141,86	209,63	138,84	311,52	2,38	84,13	108,33
2	1442,35	141,86	196,55	138,84	274,18	2,10	73,69	108,33
3	1378,10	141,86	191,20	138,84	258,92	1,98	69,93	108,33
4	1294,55	141,86	184,24	138,84	239,00	1,83	64,55	108,33
5	1208,56	141,86	177,08	138,84	218,55	1,67	59,00	108,33
6	1197,40	141,86	176,14	138,84	215,88	1,65	58,30	108,33

Tablas salariales 2028 jornada completa

Nivel	Salario Base	Plus Transporte	Paga Beneficios	Plus Vestuario	Mes Nocturno	Hora Nocturna	Mes Quinquenio	Plus Sectorial
1	1663,16	147,54	218,01	144,40	323,98	2,48	87,50	112,66
2	1500,04	147,54	204,42	144,40	285,14	2,18	76,63	112,66
3	1433,22	147,54	198,85	144,40	269,28	2,06	72,72	112,66
4	1346,33	147,54	191,61	144,40	248,56	1,90	67,13	112,66
5	1256,90	147,54	184,16	144,40	227,29	1,74	61,36	112,66
6	1245,29	147,54	183,19	144,40	224,51	1,72	60,63	112,66

Tablas salariales 2029 jornada completa

Nivel	Salario Base	Plus Transporte	Paga Beneficios	Plus Vestuario	Mes Nocturno	Hora Nocturna	Mes Quinquenio	Plus Sectorial
1	1729,68	153,44	226,73	150,17	336,94	2,58	91,00	117,16
2	1560,05	153,44	212,59	150,17	296,55	2,27	79,70	117,16
3	1490,55	153,44	206,80	150,17	280,05	2,14	75,63	117,16
4	1400,18	153,44	199,27	150,17	258,50	1,98	69,82	117,16
5	1307,18	153,44	191,53	150,17	236,38	1,81	63,81	117,16
6	1295,10	153,44	190,51	150,17	233,49	1,79	63,06	117,16

Servicios Auxiliares

Tablas salariales 2026 jornada completa

Nivel	Salario Base	Plus Transporte	Paga Beneficios	Plus Vestuario	Mes Nocturno	Hora Nocturna	Mes Quinquenio	Plus Sectorial
3	1416,54	137,73	206,27	130,77	241,16	1,85	60,62	105,17
4	1331,75	137,73	199,20	130,77	222,68	1,70	59,21	105,17
5	1290,47	137,73	195,76	130,77	209,08	1,60	57,61	105,17

Tablas salariales 2027 jornada completa

Nivel	Salario Base	Plus Transporte	Paga Beneficios	Plus Vestuario	Mes Nocturno	Hora Nocturna	Mes Quinquenio	Plus Sectorial
3	1459,03	141,86	212,45	134,70	248,39	1,90	62,44	108,33
4	1371,70	141,86	205,18	134,70	229,36	1,76	60,98	108,33
5	1329,18	141,86	201,63	134,70	215,35	1,65	59,34	108,33

Tablas salariales 2028 jornada completa

Nivel	Salario Base	Plus Transporte	Paga Beneficios	Plus Vestuario	Mes Nocturno	Hora Nocturna	Mes Quinquenio	Plus Sectorial
3	1517,39	147,53	220,95	140,08	258,33	1,98	64,93	112,66
4	1426,57	147,53	213,38	140,08	238,53	1,83	63,42	112,66
5	1382,35	147,53	209,70	140,08	223,97	1,71	61,71	112,66

Tablas salariales 2029 jornada completa

Nivel	Salario Base	Plus Transporte	Paga Beneficios	Plus Vestuario	Mes Nocturno	Hora Nocturna	Mes Quinquenio	Plus Sectorial
3	1578,09	153,43	229,79	145,69	268,66	2,06	67,53	117,17
4	1483,63	153,43	221,92	145,69	248,07	1,90	65,96	117,17
5	1437,65	153,43	218,09	145,69	232,92	1,78	64,18	117,17

ANEXO II
Categorías definiciones

Categorías de limpieza y servicios, de removido de cargas y combinado, de desinfección y de servicios adicionales, complementarios y auxiliares ferroviarios. Se establece que la utilización de los términos, trabajador/es, hacen referencia también a trabajadora/as

Comunes

Jefe/a administrativo de primera (nivel 1). Es el personal que, provisto o no de poder, lleva la responsabilidad directa de una o más secciones, estando encargado de imprimirles unidad de criterios.

Jefe/a administrativo de segunda (nivel 2). Es el personal que, provisto o no de poderes limitados, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a la sección que tenga a su cargo; así como de distribuir el trabajo entre el personal adscrito a la misma.

Oficial administrativo de primera (nivel 3). Es la persona que, con un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, y asume especialmente las siguientes funciones: cajero de cobro y pago, sin fianza ni firma; estadísticas, contabilidad, taquimecanógrafos en idioma extranjero, considerándose como tales cuando toman al dictado ciento veinte palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente en seis minutos.

Oficial administrativo de segunda (nivel 4). Es el personal que efectúa funciones auxiliares de contabilidad, trascripción de libros, archivo, fichero, taquimecanógrafos en idioma nacional y otras funciones análogas.

Personal de enfermería (nivel 4). Es el personal que, estando en posesión del título de Grado en enfermería, desarrolla funciones propias de su titulación.

Auxiliar administrativo (nivel 5). Es el personal que, sin verse obligado a tomar iniciativas ni responsabilidad, se dedican a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes a aquéllas.

Ordenanza (nivel 5). Es el personal que, al servicio de las oficinas de la empresa, realiza la función de recoger y entregar la correspondencia, fotocopias de documentos, recados y cuantos otros trabajos elementales les encomienden sus jefe/as.

Almacenero (nivel 5). Es el personal que realiza en el almacén las funciones de recepción cuantitativa de materiales y artículos, preparación y formación de lotes de pedidos, reposición y clasificación de artículos en estanterías y zonas de almacenamiento en general, anotación en los documentos correspondientes de las cantidades recibidas o despachadas y realización de inventarios.

Servicios adicionales. Complementarios y auxiliares ferroviarios

Jefe/a de equipo de servicios de labores auxiliares (nivel 3) Es el personal que dirige, vigila y controla el trabajo que realizan distintos grupos encabezados por el capataz, ejerciendo conjuntamente funciones de organización y trabajo. Conducción de vehículos ferroviarios en tramos restringidos para efectuar las maniobras necesarias para el ejercicio de su función principal,

Capataz de maniobras de labores auxiliares (nivel 4). Es el personal que, al frente de 6 especialistas, dirige y vigila el trabajo, que estos realizan, ejerciendo conjuntamente funciones trabajo y organización. Tiene como función, así mismo, realizar la parte de los trabajos realizados. Conducción de vehículos ferroviarios en tramos restringidos para efectuar las maniobras necesarias para el ejercicio de su función principal.

Especialista de labores auxiliares (nivel 5). Es el personal que se encarga de los servicios de maniobras en carros transbordadores, loco tractores y pórticos grúas, aprovisionamientos de combustible a las locomotoras diesel y tractores de maniobras, conservación, limpieza y engrase de los dispositivos para el accionamiento de agujas, señales y demás aparatos, cambios de lunas, así como la lija y pintura en material ferroviario. Están facultados para la elaboración y ejecución de itinerarios, tanto para la entrada y salidas de vehículos ferroviarios, como de los servicios de maniobras, enganches y pruebas de frenado.

Así mismo, aquellos agentes de acompañamiento de trenes en ruta y el personal de mantenimiento y maniobrabilidad de los cambiadores de ancho en las líneas de alta velocidad.

Especialista de maniobra (nivel 5). Es el personal que se encarga del acompañamiento del material y máquinas aisladas, manejan los dispositivos para el accionamiento de agujas, señales y demás aparatos. Tienen a su cargo agujas y señales de todo tipo, limpieza y engrase de las mismas. Están facultados para la ejecución de itinerarios, tanto para la entrada y salida de trenes, como de maniobras.

Limpieza y servicios

Inspector pagador (nivel 1). Es el personal que, con conocimientos suficientes de contabilidad y administración, tiene como misión realizar viajes y comprobar la eficacia de los servicios en las distintas dependencias que por la empresa se le tengan asignadas, ejerciendo funciones delegadas de la misma, tomando aquellas resoluciones precisas urgentes que crean oportunas para un mejor desarrollo de los servicios y actividades de la empresa, dando cuenta a la Dirección de la misma. Efectúan pagos, así como la comprobación de nóminas y de cuantos pagos se hayan efectuado por los jefe/as de dependencia o grupo, recogiendo y reflejando ante la Dirección de la empresa las indicaciones que por aquellos se formulen, pudiendo tener a su cargo cualesquiera otras funciones análogas a las anteriores.

Jefe/a de dependencia (nivel 2). Es el personal que, en una localidad o dependencia determinada, lleva la dirección de los trabajos de todo orden que se realicen en la dependencia o localidad a su cargo, interviniendo directamente en los trabajos burocráticos. Efectúan pagos y rinden cuentas ante los inspectores pagadores o directamente a la Dirección de la empresa, según sea la organización interior de la misma.

Jefe/a de equipo (nivel 3). Es el personal que, al frente de hasta 25 personas trabajadoras, dirigen, vigilan y coordinan el trabajo que realizan distintos grupos, encabezados por su jefe/a de grupo, ejerciendo conjuntamente funciones, de organización y trabajo. Tienen como funciones, asimismo, revisar diariamente los partes de trabajo realizados por los jefe/as de grupo.

Mecánico de primera (nivel 3). Es el personal que tiene como función la reparación y revisión de la maquinaria de la empresa, estando en posesión del título de maestría industrial o conocimientos equivalentes al mismo.

Oficial de oficio (nivel 3). Es el personal que realiza funciones de cerrajero, tapicero, electricista, fontanero, pintor, jardinero o cualquier otra especialización en la que se requieran conocimientos de oficial de primera.

Conductor de primera (nivel 3). Es el personal que, estando en posesión del permiso de conducir de clase C, se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa.

Jefe/a de grupo de limpieza (nivel 4). Es el personal que, al frente de hasta seis limpiadores y/o especialistas, dirige y vigila el trabajo que éstos realizan, ejerciendo conjuntamente funciones de trabajo y organización. Tiene como función, asimismo, redactar diariamente el parte de los trabajos realizados, así como los partes de confort, entendiendo por tal la revisión del material interior de los vehículos y la utilización de las emisoras «walkie-talkies».

Mecánico de segunda (nivel 4). Es el personal que tiene como función la reparación y revisión de la maquinaria de la empresa, estando en posesión de la titulación de oficial o conocimientos equivalentes al mismo.

Conductor de segunda (nivel 4). Es el personal que, con permiso de conducir de clase B o superior, conduce los vehículos de la empresa autorizados por la clase B, y en recorridos no superiores a 100 kilómetros.

Especialista de limpieza (nivel 5). Es el personal que realiza funciones concretas y determinadas propias de limpieza, en la cual se exige, cierta práctica y especialización., así como realización de trabajos en altura. Domina el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales propios y adecuados para la limpieza en general y de igual forma efectúa para cada caso los tratamientos adecuados de limpieza, con iniciativa, habilidad y eficacia en el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas y útiles necesarios para el desempeño de su misión.

Entre otras realizan funciones con maquinaria de aspirado en textiles, únicamente húmedos, abrillantado, pulido, frotación, hidrolimpiadora, limpieza de parquin y de andenes con vehículos o carros o coches eléctricos y encerado, así como fregado con maquinaria. Manejo de túnel de lavado mecánico, lavado y planchado de lencería, así como funciones

específicas de cristalería realizadas en la mayor parte de su jornada. También tendrán esta categoría aquellas personas trabajadoras que realicen funciones de pintura y rotulado manual o mecánico en trenes; los que se encarguen del cambio de fundas de los vehículos ferroviarios, siempre y cuando se utilice cualquier herramienta específica para el montaje y desmontaje de asientos, así como los que hagan el anclaje y desanclaje de los asientos de los vehículos ferroviarios requiriendo una herramienta especifica; los que realicen funciones de limpieza de coches-cama y dormitorios, cuando las mismas incluyan también hacer las camas.

Quienes realicen labores de limpieza exterior manual o mecanizada de trenes y frontales de los mismos, soplado interior de motrices y de motores de vehículos ferroviarios, limpieza de equipos de aire acondicionado, lavado interior de morros de los vehículos, así como el lavado de trampillas y boggies, limpieza y vaciados de depósitos de wcs y carga de agua de los trenes que requiera un elemento de transporte. Limpieza en altura, así como personas trabajadoras autorizadas en riesgo eléctrico por trabajo en tensión o proximidad.

Nivel 6 De Limpieza (nivel 6). Es el personal que realiza las funciones de limpieza que no requieran capacitación superior o especializada, realizando, por tanto, funciones de limpieza básica que no requiera el uso de maquinaria industrial, y empleando esencialmente la aportación de esfuerzo físico. Hacen tareas de fregado, desempolvado, barrido, de forma manual con útiles tradicionales.

Removido de cargas y combinado

Inspector pagador (nivel 1). Es el personal que, con conocimientos suficientes de contabilidad y administración, tiene como misión realizar viajes y comprobar la eficacia de los servicios en las distintas dependencias que por la empresa se le tengan asignadas, ejerciendo funciones delegadas de la misma, tomando aquellas resoluciones precisas urgentes que crean oportunas para un mejor desarrollo de los servicios y actividades de la empresa, dando cuenta a la Dirección de la misma. Efectúan pagos, así como la comprobación de nóminas y de cuantos pagos se hayan efectuado por los jefe/as de dependencia o grupo, recogiendo y reflejando ante la Dirección de la empresa las indicaciones que por aquellos se formulen, pudiendo tener a su cargo cualesquiera otras funciones análogas a las anteriores.

Jefe/a de dependencia (nivel 2). Es el personal que, en una localidad o dependencia determinada, lleva la dirección de los trabajos de todo orden que se realicen en la dependencia o localidad a su cargo, interviniendo directamente en los trabajos burocráticos. Efectúan pagos y rinden cuentas ante los inspectores pagadores o directamente a la Dirección de la empresa, según sea la organización interior de la misma.

Jefe/a de Terminal (nivel 2). Es el personal que, en una localidad o dependencia determinada, llevan la dirección de los trabajos de todo orden que se realicen en la dependencia o localidad a su cargo con más de veinticinco personas trabajadoras, interviniendo directamente en los trabajos burocráticos. Efectúan pagos y rinden cuentas ante los inspectores pagadores o directamente a la Dirección de la empresa según sea la organización interior de la misma.

Jefe/a de equipo de cargas y combinado (nivel 3). Es el personal que, en una localidad o dependencia determinada, llevan la dirección de los trabajos de todo orden que se realicen en la dependencia o localidad a su cargo de hasta veinticinco personas trabajadoras, interviniendo directamente en los trabajos burocráticos, ejerciendo conjuntamente funciones de organización y trabajo. Tiene como funciones, asimismo, revisar directamente los partes de trabajo realizados por los jefe/as de grupos de los diferentes turnos.

Jefe/a de equipo (nivel 3). Es el personal que, al frente de hasta 25 personas trabajadoras, dirigen, vigilan y coordinan el trabajo que realizan distintos grupos, encabezados por su jefe/a de grupo, ejerciendo conjuntamente funciones, de organización y trabajo. Tienen como funciones, asimismo, revisar diariamente los partes de trabajo realizados por los jefe/as de grupo.

Jefe/a de grupo de removido (nivel 4). Es el personal que, al frente de hasta seis peones, peones especialistas y/o especialistas, dirige y vigila el trabajo que éstos realizan, ejerciendo conjuntamente funciones de trabajo y organización. Tienen como función, asimismo, redactar diariamente el parte de los trabajos realizados, y la utilización de las emisoras «walkie-talkies».

Jefe/a de grupo de cargas y combinado (nivel 4). Es el personal que al frente de un turno de peones especialistas, dirige y vigila el trabajo

que éstos realizan ejerciendo conjuntamente funciones de trabajo y organización. Tiene como función, asimismo, redactar diariamente el parte de los trabajos realizados, y la utilización de las emisoras «walkie-talkies».

Especialistas de removido (nivel 5A). Es el personal que conduce carretillas elevadoras o carros para el transporte de mercancías en andenes y muelles; realiza operaciones auxiliares con grúas móviles, efectúa el trasbordo de vagones completos de mercancías de difícil manejo.

Especialistas de cargas y combinados (nivel 5A). Es el personal que conduce carretillas elevadoras, grúas móviles, pórticos, grúas giratorias. Efectúa trasbordo de vagones y mercancías y la utilización de emisoras «walkie-talkies» y en caso necesario y de común acuerdo entre empresa y persona trabajadora estará a cargo de una colla.

Peón especializado de removido (nivel 5B). Es el personal que realizala función de carga y descarga de mercancías, clasificando éstas y distribuyéndolas en los trenes, muelles, etc.

Peón especializado de cargas y combinado (nivel 5B). Es la persona que realiza la función de carga y descarga de mercancías, clasificando éstas y distribuyéndolas en los trenes, muelles, etc. Pudiendo manipular maquinaria de menor parte con carretillas elevadoras, etc., vehículos.

Peón de removido (nivel 6). Es el personal que realiza la carga y descarga de mercancías, sobre o desde vagón y camión en los muelles, estaciones, almacenes, etc.

Peón de carga y combinado (nivel 6). Es la persona que realiza la carga y descarga de mercancías, sobre o desde vagón y camión en los muelles, estaciones, almacenes, etc.

Desinfección, desinsectación y desratización

Inspector pagador (nivel 1). Es el personal que, con conocimientos suficientes de contabilidad y administración, tiene como misión realizar viajes y comprobar la eficacia de los servicios en las distintas dependencias que por la empresa se le tengan asignadas, ejerciendo funciones delegadas de la misma, tomando aquellas resoluciones

precisas urgentes que crean oportunas para un mejor desarrollo de los servicios y actividades de la empresa, dando cuenta a la Dirección de la misma. Efectúan pagos, así como la comprobación de nóminas y de cuantos pagos se hayan efectuado por los jefe/as de dependencia o grupo, recogiendo y reflejando ante la Dirección de la empresa las indicaciones que por aquellos se formulen, pudiendo tener a su cargo cualesquiera otras funciones análogas a las anteriores.

Jefe/a de dependencia de primera de desinfección (nivel 2). Es el personal que, en una localidad o dependencia determinada, lleva la dirección de los trabajos de todo orden que se realicen en la dependencia o localidad a su cargo con más de veinticinco personas trabajadoras, interviniendo directamente en los trabajos burocráticos. Efectúan pagos y rinden cuentas ante los inspectores pagadores o directamente a la Dirección de la empresa según sea la organización interior de la misma.

Jefe/a de dependencia de segunda de desinfección (nivel 3). Es el personal que, en una localidad o dependencia determinada, llevan la dirección de los trabajos de todo orden que se realicen en la dependencia o localidad a su cargo con menos de veinticinco personas trabajadoras, interviniendo directamente en los trabajos burocráticos. Efectúan pagos y rinden cuentas ante los inspectores pagadores o directamente a la Dirección de la empresa según sea la organización interior de la misma.

Jefe/a de grupo de desinfección (nivel 4). Es el personal que, al frente de hasta seis peones, dirige y vigila el trabajo que éstos realizan, ejerciendo sobre ellos funciones de organización. Tienen como función, asimismo, redactar diariamente el parte de los trabajos realizados. También pertenecen a esta categoría las personas trabajadoras que realizan la función directa de desinfección, desinsectación y desratización, fumigado, poniendo cebaderos, etc.

Especialista de desinfección (Nivel 5). Es el personal que ejecuta los trabajos de monitoreo y revisión de puntos de control sin la realización de actividades de desinfección, desratización o desinsectación.

Peón de desinfección, desinsectación, desratización (nivel 6). Es el personal que ejecuta los trabajos de acarreo de aparatos y productos, preparación y tapado de puertas y ventanas u otros manuales coadyuvantes o encaminados a la desinfección, desratización o desinsectación.

Despachos centrales

Jefe/a de servicio (nivel 1). Es el personal que, con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de empresa ejerce funciones de alto mando y organización, coordinando todos los servicios de una misma empresa o centro de importancia, o estando al frente de uno de los servicios en que pueda estructurarse una empresa.

Inspector principal (nivel 1). Es el personal que ejerce la inspección sobre todos los servicios o instalaciones de una empresa, dependiendo directamente de la Dirección. También podrá tener a su cargo el mando de una zona o demarcación.

Jefe/a de sección (nivel 1). Es el personal que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que se estructuren los servicios administrativos de la empresa.

Jefe/a de negociado (nivel 2). Es el personal que, bajo la dependencia de un jefe/a de servicio o sección, y al frente de un grupo de empleados administrativos, dirige la labor de su negociado sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal que tiene subordinado. Se asimilará a esta categoría la de cajero.

Encargado general (nivel 2). Es el personal que, con mando directo sobre el personal especializado y obrero, y a las órdenes del director gerente o jefe/a principal, si es que lo hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal; le corresponde la organización o dirección del servicio, indicando a sus subordinados la forma de efectuar aquellos trabajos que se le ordenen; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para realizar las órdenes que les encomiende su superior, inherentes a su función, y para la redacción de presupuestos de trabajo que ha de realizarse, cuidando el material con objeto de que esté dispuesto para el trabajo en cualquier momento.

Jefe/a de tráfico de primera (nivel 2). Es el personal que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de cincuenta vehículos, distribuyendo el personal, el material, las entradas y salidas del mismo, así como de resumir las estadísticas de tráfico, recorrido y consumo.

Conductor mecánico (nivel 2). Es el personal que, estando en posesión del carné de conducir de la clase E, se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando a las reparaciones del mismo, siendo responsable del vehículo durante el servicio; dirigirá la carga de la mercancía y responderá de la misma si durante el viaje no se encomendara aquélla a otra persona, dando, si le exigiere, un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del camión.

Encargado de almacén (nivel 3). Es el personal responsable del almacén o almacenes a su cargo, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuirlas ordenadamente para repartir a provincias o por el interior de la capital. Ha de registrar en los libros la entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes con indicaciones de destino, procedencia y entrada y salida que hubiere. En caso de tener a su cargo extensos almacenes con mercancías de gran valor, se podrá exigir que el encargado deposite una cantidad en concepto de fianza, sin que pueda exceder del importe de dos mensualidades.

Oficial de primera (nivel 3). Es el personal que, a las órdenes de un jefe/a de negociado, jefe/a de administración o estación u otro de superior categoría, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa, tales como despacho de correspondencia, contabilidad, confección de nóminas, liquidación de seguros y todos los trabajos propios de la oficina. En las oficinas de poca importancia puede actuar de jefe/a.

Jefe/a de tráfico de segunda (nivel 3). Es el personal que, con las mismas atribuciones del jefe/a de primera, dirige la prestación de un grupo de hasta cincuenta vehículos.

Conductor de primera (nivel 3). Es el personal que, aun estando en posesión del carné de conducir de clase E, se contrata únicamente para conducir vehículos que requieran carné de clase inferior, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir el acondicionamiento de la carga, y cuando el recorrido a realizar en la jornada no alcance 100 kilómetros, con participación activa en ésta, situándose en la caja del vehículo, si ello fuese necesario, mas sin conducción de los bultos desde el lugar en que se encuentre el vehículo o viceversa. Puede ser empleado

para realizar viajes acompañando al conductor mecánico, sirviéndole de ayudante. Si se le exigiera, deberá dar un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del camión.

Jefe/a de equipo (nivel 3). Es el personal que, a las órdenes directas de un contramaestre lleva los partes del personal en el trabajo, al propio tiempo que dirige y vigila un determinado grupo integrado por un número de cuatro a diez operarios de oficio y peones especializados que se dedican a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a un área común, puede asumir la jefatura en talleres cuya plantilla no exceda de diez operarios.

Factor de despachos centrales (nivel 4). Es el personal que, realiza facturaciones a las órdenes del jefe/a de estación o administrativo, confeccionando las hojas de ruta de mercancías o llevando el registro de expediciones, pudiendo sustituir eventualmente al jefe/a de estación o administrativo si no existe oficial de primera administrativo.

Capataz (nivel 4). Es el personal que, a las órdenes del encargado general, si existiera, y reuniendo condiciones prácticas para dirigir un grupo de peones y/o especialistas, se ocupa del despacho de talones de las facturaciones del ferrocarril, atendiendo las reclamaciones que se produzcan, y dando cuenta diaria de la marcha del servicio a su superior inmediato; también realizarán labores de control y vigilancia análogas, aunque de orden inferior a las que se indican para el encargado general.

Oficial de segunda (nivel 4). Es el personal que, subordinado al jefe/a de la oficina, y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realiza normalmente, con la debida perfección y correspondiente responsabilidad, trabajos que no requieren propia iniciativa, clasificación de correspondencia, liquidación, cálculos, estadísticas y cualesquiera otras funciones de análoga importancia. Se asimilan a esta categoría los taquimecanógrafos.

Jefe/a de tráfico de tercera (nivel 4). Es el personal que, con las mismas atribuciones que los anteriores, dirige la prestación de servicios de un grupo de hasta veinticinco vehículos.

Conductor de segunda de furgonetas y motociclos (nivel 4). Es el personal que, aun estando en posesión del carné de conducir de clase E, se contrata únicamente para conducir vehículos que requieren carné de clase inferior sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de

colaborar activamente en el acondicionamiento de la carga y descarga del vehículo, pudiendo ser utilizado para realizar viajes, acompañando al conductor mecánico, sirviéndole de ayudante.

Auxiliar (nivel 5A). Es el personal que, con conocimientos elementales de carácter burocrático, ayuda a sus superiores en la ejecución de trabajos sencillos de correspondencia de trámite, sujetándose a fórmulas o impresos, tramitación de expedientes, de acuerdo con formularios, manejo de fichero con las anotaciones correspondientes, confección de vales, notas de pedido y otras funciones semejantes. Se asimilarán a esta categoría los mecanógrafos.

Auxiliar de almacén (nivel 5A). Es el personal que, a las órdenes del jefe/a de almacén, recibe y ordena debidamente la mercancía; hará el pesado de la misma, adhiriendo las etiquetas a los bultos y precintándolas cuando su jefe/a se lo ordene. Hará el removido de las mercancías trasladándolas de un almacén a otro, una vez clasificadas, encargándose, asimismo, de mantener limpio el local y de la vigilancia de las mercancías que se guardan en él.

Peón especializado (nivel 5A). Es el personal que tiene adquirida una larga práctica en la carga de vehículos, realizándola con toda rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad, sabiendo instalar los accesorios propios para efectuar su carga y descarga. Se hará cargo, igualmente, de llevar el documento de mercancías para retirarlo de las estaciones, vehículos y almacenes, y trasladarlo al cliente, debiendo entregar a su jefe/a inmediato el volante de la entrega debidamente firmado.

Cobrador (nivel 5A). Es el personal que tiene por misión primordial cobrar las facturas a domicilio, siendo responsable de la entrega de las liquidaciones que hará en perfecto orden y tiempo oportuno.

Telefonista (nivel 5A). Es el personal que, en las distintas dependencias de la empresa, tenga asignada la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que recibiera.

Peón de carga y descarga (nivel 5B). Es el personal que realiza la función de carga y descarga de mercancías, clasificando éstas y distribuyéndolas en los trenes, muelles, etc.

ANEXO III
Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI

I. Ámbito de aplicación

a. El protocolo será de aplicación en empresas que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras, independientemente del vínculo jurídico que las una a aquella, y siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

   Las empresas con un número de personas trabajadoras inferior al anteriormente indicado podrán aplicar, si así lo consideran oportuno, el presente protocolo.

b. Se excluyen de lo dispuesto en la letra anterior aquellas empresas que tengan instaurado un protocolo general frente al acoso que prevea medidas para las personas LGTBI, o bien lo amplíe para incluirlas, o un protocolo específico de actuación frente al acoso y la violencia contra las mismas.

II. Definiciones

Se recogen las definiciones contenidas en el artículo 3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI:

a. Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

   Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

b. Discriminación indirecta: se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c. Discriminación múltiple e interseccional: se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

   Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

d. Acoso discriminatorio: cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

e. Discriminación por asociación y discriminación por error: existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

   La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

f. Medidas de acción positiva: diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

g. Intersexualidad: la condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

h. Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

   La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

i. Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

j. Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

k. Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

l. Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

m. LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

n. Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

o. Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

p. Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

q. Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

III. Principios rectores y garantías del procedimiento

En los procedimientos internos de actuación ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género los siguientes principios rectores y garantías del procedimiento son de aplicación:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso.

- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

- Difusión del protocolo: las partes coinciden en la importancia que tiene el conocimiento general del presente protocolo. Por ello, las empresas se comprometen a difundir y facilitar el presente protocolo entre las personas trabajadoras a su cargo.

  Todo este procedimiento se plantea sin perjuicio de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

IV. Plazos del procedimiento

Los plazos del procedimiento, salvo que estuvieran establecidos por cada empresa, no podrán superar los treinta días laborables, prorrogables si concurriesen causas o circunstancias excepcionales, desde su inicio.

En el procedimiento se concederá un plazo de audiencia a la persona afectada, para alegar y presentar los documentos y medios de prueba que considere oportunos.

V. Procedimiento de actuación

a. El procedimiento se inicia mediante denuncia presentada por la persona afectada o por quien ésta autorice, ante la persona o personas encargadas del proceso de investigación, o a través del canal de denuncias que tuviera establecido la empresa.

   En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

La persona afectada podrá solicitar la presencia de un integrante de la representación legal de las personas trabajadoras de su centro de trabajo en la declaración que aquélla preste en el proceso de investigación.

b. La persona o personas encargadas del proceso de investigación serán designadas por la empresa; en el supuesto de que en la empresa estén ya designadas las personas que instruyan o investiguen, en relación con otros protocolos de acoso, la empresa podrá acordar que sean las mismas las que asuman el proceso de investigación.

   No podrán ser encargadas de la investigación las personas que tengan relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, o amistad íntima o enemistad manifiesta, con alguna de las personas afectadas por la investigación, o interés directo o indirecto en el proceso de investigación.

c. Tras la recepción de la denuncia, a la mayor brevedad posible, atendiendo a las circunstancias del supuesto, se valorará la aplicación del presente protocolo y, en su caso, la adopción de medidas cautelares o preventivas.

d. En el plazo máximo de veintiún días laborables, prorrogables si concurriesen causas o circunstancias excepcionales, desde que se emitió la denuncia, se deberá emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

   i. Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.

   ii. No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

   El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas llevadas a cabo.

VI. Resolución del procedimiento

En la resolución del procedimiento se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido tras la oportuna investigación.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

VII. Información

La empresa, de existir denuncias presentadas por situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género de personas LGTBI, informará, semestralmente, a efectos estadísticos, a su órgano interno de seguimiento del plan de igualdad, de existir dicho órgano en la empresa, del número total de denuncias y de si se han constatado o no indicios de acoso en las mismas, respetando en cualquier caso la confidencialidad de las personas afectadas.

Asimismo, la empresa informará, en los mismos términos del párrafo anterior, a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo de las personas afectadas».

Grados de consanguinidad y afinidad

Grados	Titular / cónyuge			
1º	Madre/Padre	Suegra/o	Hija/o	Nuera/Yerno
2º	Abuela/o	Hermana/o	Cuñada/o	Nieta/o
3º	Bisabuela/o	Tía/o	Sobrina/o	Biznieta/o
4º	Prima/o			

Ficha de afiliación

Cumplimentar en letras mayúsculas, preferentemente a bolígrafo.
Los campos sombreados los rellenará CCOO.

CCOO
servicios a la ciudadanía
ferroviario

Datos personales

N.I.F.-N.I.E. | APELLIDOS | NOMBRE

DIRECCIÓN | CÓDIGO POSTAL | LOCALIDAD | E-MAIL

TELÉFONO | FECHA DE NACIMIANTO | SEXO | PROFESIÓN | COD.

Datos Empresa

N.I.F.-C.I.F. EMPRESA | NÚMERO SEGURIDAD SOCIAL | NOMBRE ABREVIADO | TELÉFONO CENTRALITA

DIRECCIÓN CENTRO DE TRABAJO | CÓDIGO POSTAL | LOCALIDAD

Preferiría pagar la cuota sindical

por nómina ☐ **por banco/caja** ☐

FIRMA

Datos Sindicales

FECHA DE ANTIGÜEDAD | RAMA | SECTOR | COD. | | COD.

NOMBRE ORGANIZACIÓN

FIRMA Y SELLO DE LA ORGANIZACIÓN

De conformidad con la Ley Orgánica de Protección de Datos de carácter personal, se le informa que sus datos personales serán incorporados a un fichero titularidad de CCOO integrado por los ficheros pertenecientes a la confederación o unión regional correspondiente según el lugar en que redique su centro de trabajo, a la federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabaje, así como -en todo caso- a la CS de CCOO. La finalidad del tratamiento de sus datos por parte de todas ellas la constituye el mantenimiento de su relación como afiliado.

Orden de domiciliación bancaria

ENTIDAD BENEFICIARIA | FECHA

CCOO UNIDAD ADMINISTRADORA DE RECAUDACIÓN (UAR)

DETALLE DE DOMICILIACIÓN

CONCEPTO: CUOTA SINDICAL DE AFILIACIÓN
TITULAR DEL RECIBO

TITULAR CUANTA DE CARGO | IBAN | ENTIDAD | NÚMERO DE CUENTA

ENTIDAD DE CRÉDITO

NOMBRE
OFICINA
DIRECCIÓN
LOCALIDAD

con cargo a mi cuenta y
hasta nuevo aviso, atiendan la presente
orden de domiciliación.

Firma del titular de la cuenta


servicios a la ciudadanía
ferroviario

Notas:

CCOO

servicios a la ciudadanía
ferroviario