

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

12725 *Resolución de 19 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Continental Rail, SAU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Continental Rail, S.A.U. (Código de convenio n.º 90104142012022), que fue suscrito, con fecha 13 de junio de 2022, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por la sección sindical de CC.OO. que suma la mayoría de los miembros del comité de empresa, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 19 de julio de 2022.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

CONVENIO COLECTIVO DE CONTINENTAL RAIL, S.A.U.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Legitimación de las partes negociadoras del convenio colectivo de Continental Rail, SAU.*

Son firmantes del presente Convenio, por la representación sindical, la sección sindical de Comisiones Obreras debidamente constituida a nivel de empresa, quienes ostentan globalmente la mayoría absoluta de la representación legal de las personas trabajadoras en la Empresa; y por la representación empresarial, la dirección de Continental Rail, al negociarse Convenio Colectivo a nivel de empresa.

Las partes ostentan y se reconocen recíprocamente la plena capacidad, legitimación y representatividad requerida en el artículo 87 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, y por tanto, con plena legitimidad para suscribir el presente Convenio Colectivo de carácter estatutario.

Artículo 2. *Ámbito personal y funcional.*

Las condiciones laborales pactadas en el presente convenio tendrán eficacia y serán de obligado cumplimiento a todas las personas trabajadoras vinculadas a la empresa Continental Rail, con motivo de una relación laboral común, así como a cuantas personas trabajadoras se incorporen a la empresa mediante contrato de trabajo durante su vigencia.

El personal de alta dirección, alto gobierno o consejo quedan excluidos del ámbito personal y funcional del presente convenio colectivo y su relación se rige por las condiciones específicas pactadas en sus contratos individuales.

Asimismo, queda exceptuado de la aplicación del presente convenio el personal que, desempeñando funciones de mando, haya acordado sus condiciones de trabajo, mediante pacto individual que expresamente le excluya del ámbito de aplicación de éste.

A estos efectos, las partes hacen constar expresamente que no resulta de aplicación a Continental Rail Convenio Colectivo sectorial alguno.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente convenio regula las relaciones de trabajo de las personas trabajadoras de la empresa Continental Rail que presten sus servicios en los centros de trabajo actuales y futuros en España y al trabajo que desempeñe el personal desplazado fuera de dichos centros de trabajo por cuenta de la Empresa.

Artículo 4. *Vigencia, duración y prórroga.*

El presente convenio colectivo tendrá una duración de 2 años y la vigencia del presente convenio se extenderá retroactivamente a efectos económicos desde el 1 de enero de 2022 independientemente de la fecha de su publicación, con independencia de la fecha que se lleve a efectos la publicación oficial del mismo por el Organismo Administrativo competente.

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 o de cualquiera de sus prórrogas.

De no mediar dicha denuncia del convenio, se entenderá prorrogado por vigencia de un año, necesariamente, sin modificación de las condiciones pactadas.

Artículo 5. *Derecho supletorio.*

A todos los efectos y para todo cuanto no esté regulado expresamente en este Convenio, serán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales aplicables y vigentes.

Artículo 6. *Comisión Paritaria.*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

Composición: La Comisión Paritaria estará integrada por dos personas en representación de la parte empresarial, y por dos personas en representación de la sección sindical de Comisiones Obreras.

Asesores/as: Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores/as en cuantas materias sean de su competencia. Dichas personas que realicen funciones de asesoramiento serán designadas libremente por cada una de las partes.

Su función es la de interpretación, control y seguimiento del desarrollo del convenio colectivo, articulando las medidas necesarias para su cumplimiento dentro de los plazos establecidos.

La Comisión Paritaria podrá ser convocada, indistintamente, por cualquiera de los miembros que la integra; y deberá resolver las cuestiones que le sean sometidas en el plazo de treinta días, salvo que por disposición legal deba resolverse en un plazo inferior.

Se someterán a la Comisión Paritaria las discrepancias, para solventar de manera efectiva los desacuerdos que pudieran surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo prevista en el convenio colectivo a que se refiere en el artículo 82, 3 E.T., adoptando en su caso los desacuerdos correspondientes.

En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, las partes se someterán al procedimiento de mediación establecido en el Acuerdo Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC).

Todo ello de conformidad en lo dispuesto en el artículo 85.3 e del E.T.

Artículo 7. *Vinculación.*

El contenido del convenio constituye un conjunto orgánico de carácter unitario e indivisible, quedando obligadas las partes al cumplimiento del mismo en su totalidad.

En caso de nulidades, anulaciones o invalidaciones de algún artículo del convenio, la propuesta de nueva redacción será llevada a la Comisión Negociadora, que decidirá en el plazo más breve posible y siempre dentro de los límites que marque la ley.

Artículo 8. *Límites de los conflictos.*

Durante el periodo vigente del presente Convenio Colectivo, no podrán convocarse huelgas que tengan por objeto alterar cualquiera de las materias acordadas en el mismo, salvo incumplimiento por parte de la Empresa.

Artículo 9. *Compensación y absorción.*

Compensación.

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo sustituyen en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo, entendiéndose que, examinadas en su conjunto, dichas disposiciones son más beneficiosas que las que hasta ahora regían para las personas trabajadoras incluidas en el mismo.

Igualmente, las condiciones pactadas en el presente son compensables en su totalidad con cualesquiera otras que existieran con anterioridad por cualquier título, ello en el caso de que existiese alguna persona trabajadora que tuviese reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y en el cómputo anual, fueran superiores a las que para las personas trabajadoras de la misma calificación se establecen en el presente Convenio. A título enunciativo indicamos: por contrato de trabajo, imperativo legal, criterio jurisprudencial y/o resolución administrativa y convenio colectivo.

Absorción.

Las disposiciones legales o convencionales futuras que comporten una variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos existentes, o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si considerados en su totalidad sean considerados conceptos homogéneos o heterogéneos y cómputo anual superasen el nivel total de este convenio, debiendo entenderse en caso contrario absorbidos por las mejoras pactadas en él.

CAPÍTULO II

Clasificación profesional y funciones*I. Clasificación Profesional*Artículo 10. *Clasificación profesional.*

El personal estará encuadrado atendiendo a las funciones que ejecuta en la Empresa en alguno de los siguientes Grupos Profesionales: Técnicos/as, Operadores/as/OVM y Personal de Conducción.

Grupo I. Técnicos/as.

Criterios generales: Trabajos que suponen planificación y ejecución de actividades técnicas preferentemente para la operativa del día a día. Implantan proyectos ya definidos con variado grado de autonomía según la experiencia, conocimiento y nivel de importancia del mismo. Mantienen relaciones directas con el cliente y proporcionan asistencia. En ocasiones puede supervisar técnica u operativamente un grupo de personas trabajadoras a su cargo.

Contenido funcional básico del puesto:

Utilizando los medios técnicos, mecánicos, y de cualquier otro tipo que la empresa ponga a su disposición en instalaciones propias o ajenas, cumpliendo las normas técnicas, de seguridad, de prevención de riesgos, de protección civil y de medio ambiente, y los procedimientos y protocolos establecidos al efecto:

– Podrá tener a su cargo la instrucción, formación y vigilancia de la correcta ejecución del servicio por el personal operativo de conducción, realizando las comprobaciones necesarias respecto al estado del servicio y funcionamiento correcto de los vehículos ferroviarios.

– Realizarán viajes de acompañamiento de vehículos ferroviarios, así como la ejecución sobre la marcha de todas las pruebas necesarias en los vehículos, sus aparatos, materiales y utensilios y/o vehículos auxiliares.

– Gestionarán, diseñarán, coordinarán, desarrollarán e impartirán las acciones de formación continua teórica tanto en línea como en aula (habilitación de vehículos e infraestructuras), realizando para ello el seguimiento de actividad de los y las maquinistas (acompañamientos) así como la instrucción, vigilancia, cursos, adaptaciones, asesoramientos, campañas y acciones necesarias.

– Participarán colaborando en la investigación de los accidentes e incidencias, sugiriendo las medidas correctoras oportunas tendentes a evitar su repetición.

– Planificarán, programarán y asignarán los servicios encomendados de los recursos tanto humanos como materiales asignados, diseñando y ejecutando el trazado de los turnos de personal y material y proponiendo medidas de mejoras y eficiencia de los mismos.

– Realizarán la programación y la supervisión de las acciones de mantenimiento, visita y reparación de los vehículos ferroviarios y del material remolcado.

– Realizarán las acciones necesarias que coadyuven a corregir pautas de riesgo en la conducción, pudiendo adoptar las medidas necesarias que garanticen la prestación del servicio con los niveles de seguridad establecido.

– Podrá realizar funciones esporádicas de conducción de trenes de pruebas y en aquellos otros que le permitan mantener en vigor su título de conducción B, no ejerciendo en esto último como titular del tren.

– Realizarán las tareas de tipo administrativo, comerciales, organizativas, de informática y en general, las específicas de puestos de oficina.

Grupo II. Operadores/as/OVM.

Está facultado para la conducción de Vehículos y locomotoras de maniobra; vehículos ferroviarios empleados para el mantenimiento y construcción de la infraestructura ferroviaria; y locomotoras cuando éstas sean utilizadas para la realización de maniobras. También podrá desempeñar labores propias del/la Operador/a de Vehículos Ferroviarios, Auxiliar de Operaciones del tren o del/la Auxiliar de Cabina.

Realizarán las funciones específicas, no exhaustivas, utilizando los medios técnicos, mecánicos y de cualquier otro tipo que la Empresa ponga a su disposición en instalaciones propias y ajenas, cumpliendo las normas técnicas, de seguridad, de prevención de riesgos, de protección civil y de medio ambiente, y los procedimientos y protocolos establecidos al efecto que a continuación se detallan, en las Instalaciones ferroviarias de tratamiento de material ferroviario:

- Engrase y limpieza de agujas, señales y otros aparatos, enganches, desenganches, acoplamiento de vehículos y acompañamiento de maniobras para la formación y descomposición de trenes, labores de carga y descarga.

- Colaboración en la realización de pruebas de frenado y efectuar la colocación y retirada de las señales de cola.

- Impartir la formación específica del Área funcional a los trabajadores/as de la misma o susceptibles de adscribirse a ella para cuya impartición le capacite el desempeño de su actividad y por los cursos de Formación realizados.

Grupo III. Personal de conducción.

El personal de conducción se compone de los siguientes subgrupos:

1. Maquinista en prácticas.

Pertenecen las personas trabajadoras que poseen en vigor la licencia de conducción.

Contenido funcional básico del puesto:

Bajo supervisión continua de la persona titular del tren, realiza prácticas de formación adaptativa hasta tener la habilitación completa.

No será maquinista titular ni responsable de ningún tren, y deberá estar tutelada por el departamento de formación. El plazo máximo de duración del proceso formativo será de seis meses. En dicho plazo deberá obtener los certificados exigidos conforme a lo establecido en la orden FOM/2872/2010 de 5 de noviembre, y haberse habilitado para operar en al menos una línea y dos vehículos de línea.

Una vez superado dicho proceso en el plazo máximo de seis meses, con los requisitos establecidos, promocionará a maquinista de entrada.

2. Maquinista de Entrada:

Pertenecen las personas trabajadoras que poseen en vigor la licencia de conducción y las habilitaciones pertinentes para prestar servicio, y han acreditado los requisitos exigidos para promocionar desde Maquinista en prácticas.

Contenido funcional básico del puesto:

Utilizando los medios técnicos, mecánicos y de cualquier otro tipo que la Empresa ponga a su disposición en instalaciones propias y ajenas, cumpliendo las normas técnicas, de seguridad, de prevención de riesgos, de protección civil y de medio ambiente, y los procedimientos y protocolos establecidos al efecto:

- Ostentarán la máxima responsabilidad y jerarquía reglamentaria en el tren sin menoscabo de las responsabilidades conferidas a otros colectivos en el ámbito de Seguridad de la empresa.

– Realizar las funciones inherentes a la conducción del tren y de la locomotora necesarias para la explotación ferroviaria.

– Ejecutar las maniobras del material remolcado que no requieran la realización de cambios de forma manual.

– En terminales privadas, en estaciones sin personal y en apartaderos particulares, así como en los casos en que la circulación del tren en dichos lugares requiera de la inversión de la locomotora, el personal de conducción realizará las siguientes funciones:

- Enganche y desenganche de la locomotora a su tren.
- Enganche y desenganche de la locomotora a otra locomotora por circulación en múltiple tracción, cuando se circule con más de una persona maquinista.
- Encendido y apagado de señales de cola, retirada y colocación de las mismas.

– Pruebas de frenado cuya realización sea posible técnicamente con un solo agente en las condiciones que se determinen en la normativa de seguridad correspondiente.

– Impartir prácticas de conducción de vehículos ferroviarios o de infraestructura de línea.

Promoción a Maquinista, tras adquirir la experiencia acreditada por pertenecer al subgrupo profesional de Maquinista de Entrada durante 4 años, y haber superado el curso de actualización y reciclaje de los certificados exigidos conforme a lo establecido en la Orden FOM/2872/2010 de 5 de noviembre, y haberse habilitado para operar en al menos dos líneas y tres vehículos de línea.

3. Maquinista:

Pertencen las personas trabajadoras que poseen en vigor la licencia de conducción y las habilitaciones pertinentes para prestar servicio, y han acreditado los requisitos exigidos para promocionar desde Maquinista de Entrada.

Contenido funcional básico del puesto:

Además del correspondiente a Maquinista de Entrada,

– En caso de que las condiciones psicofísicas de los y las maquinistas imposibiliten el ejercicio de sus funciones, tras la correspondiente evaluación de la aptitud de la Orden FOM por el servicio médico, podrán realizar labores de nombramiento y seguimiento de servicios, así como control y gestión de personal de conducción, siempre que las circunstancias productivas y la organización del trabajo lo permita.

– Impartir la formación práctica del área funcional de conducción de las personas trabajadoras de la misma o susceptibles de adscribirse a ella, acreditada por los cursos de formación realizados y/o por el desempeño de su actividad.

– Impartir prácticas de conducción de vehículos ferroviarios o de infraestructura de línea.

Promoción a Maquinista Principal, tras adquirir la experiencia acreditada por pertenecer al subgrupo profesional de Maquinista durante cuatro años, y haber superado el curso de actualización y reciclaje de los certificados exigidos conforme a lo establecido en la Orden FOM/2872/2010 de 5 de noviembre, y haberse habilitado para operar en al menos tres líneas y tres vehículos de línea.

4. Maquinista Principal:

Pertencen las personas trabajadoras que poseen la licencia de conducción y las habilitaciones correspondientes para prestar servicio, y han acreditado los requisitos exigidos para promocionar desde Maquinista.

Contenido funcional básico del puesto:

Además de lo correspondiente a Maquinista,

– Realizar las pruebas del material necesarias de los vehículos ferroviarios.

– Impartir y tutelar la formación práctica teórica en línea del área funcional de la conducción a las personas trabajadoras de la misma susceptibles de adscribirse a ella, acreditada por los cursos de formación realizados y/o por el desempeño de su actividad.

Promoción a Mando Intermedio / Jefe/a de Maquinistas, tras haber superado el curso de actualización y reciclaje de los certificados exigidos conforme a lo establecido en la ORDEN FOM/2872/2010 de 5 de noviembre, y haberse habilitado para operar en el menos tres líneas y tres vehículos de línea, además de haber superado el proceso de selección que determine la empresa según el ofrecimiento que se realice.

5. Jefe/a de Maquinistas.

Pertenecen las personas trabajadoras que poseen la licencia de conducción y las habilitaciones correspondientes para prestar servicio, y han acreditado los requisitos exigidos para promocionar desde Maquinista Principal.

Contenido funcional básico del puesto:

Sus funciones principales son las de realizar labores de nombramiento y seguimiento de servicios, así como el control y gestión del personal de conducción.

Igualmente, podrá realizar las funciones propias de maquinista principal, según lo descrito en dicha posición, siempre que las circunstancias organizativas y productivas así lo requieran.

CAPÍTULO III

Tiempo de trabajo

Artículo 11. *Jornada de trabajo.*

Como norma general, se establece un máximo de jornada de 1.800 horas en cómputo anual.

Se considerará jornada ordinaria de trabajo la prestación de servicios de lunes a domingo.

En aquellos centros donde por necesidad del servicio se trabaje en festivos, estos días serán: (i) bien compensados por otros días de descanso, teniendo siempre en cuenta las necesidades del servicio (ii) o bien abonado de conformidad a lo acordado en este Convenio. La determinación del sistema de compensación a través de descanso o salario se determinará por acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

Artículo 12. *Definición Horas Extraordinarias y Horas Extraordinarias de Fuerza Mayor.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual, con los límites legales de jornadas diarias y de descansos semanales.

2. Las horas extraordinarias se abonarán de conformidad a lo previsto en las Tablas Salariales.

3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes (causas de fuerza mayor), sin perjuicio de su compensación como el resto de las horas extraordinarias.

4. La Empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras del número de horas extraordinarias realizadas mensualmente por persona trabajadora y centro de trabajo.

Horas extraordinarias de fuerza mayor:

Tendrán la consideración de Horas Extraordinarias de Fuerza Mayor las trabajadas para reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. A este respecto,

merecerán tal calificación, como situaciones especiales, entre otras, las motivadas por las siguientes causas:

- Descarrilo de trenes.
- Inundaciones.
- Rotura de catenaria.
- Rotura de carril.
- Arrollamiento de viajeros.
- Daños extraordinarios y urgentes.
- Fenómenos meteorológicos.
- Reparación de siniestros.

Esta enumeración se realiza a título ejemplificativo, sin perjuicio de que pudieran existir otros supuestos en los que se encuadre la situación de fuerza mayor.

Artículo 13. *Personal de conducción: jornadas y descansos.*

Jornada:

La jornada empezará a contarse en el lugar de trabajo:

- (i) Al iniciarse la prestación de servicios, entendido como la toma de la máquina.
- (ii) Salvo los supuestos en los que el personal de conducción deba, para la prestación de sus servicios, tener que coger un medio de transporte determinado por la Empresa a otro punto distinto del lugar de trabajo de referencia, para la toma de una máquina con la que realizar el servicio sucesivamente al desplazamiento, entendiéndose en este tipo de supuestos el inicio de la jornada al momento en el que coge su medio de transporte.

La jornada habrá finalizado al terminar las tareas para dejar el servicio, viaje de retorno a residencia o al finalizar el viaje al lugar de trabajo. Estas dos últimas opciones vienen referidas a cuando finaliza el servicio en lugar de trabajo distinto al de referencia.

En ningún caso se considerará como tiempo de trabajo el desplazamiento desde los Hoteles o el domicilio hasta el lugar de trabajo o la estación de salida como punto de salida en el caso de necesidad de desplazamiento o viceversa.

Descansos:

El descanso mínimo diario entre la finalización de un servicio y el inicio del siguiente podrá ser de 12 horas en la residencia y 8 fuera de ella, sin perjuicio de lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, de Jornadas especiales de trabajo.

Las previsiones en cuanto a descansos están sujetas a las modificaciones legales y en concreto, del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, de Jornadas especiales que pudieran afectar a este régimen.

No se asignarán turnos con trenes programados hacia residencias distintas a la que ostenta la persona trabajadora, cuya vuelta de viajero suponga que el descanso pueda quedar afectado.

De forma bimestral se establecerá en cada dependencia los correspondientes gráficos de descansos.

Guardias:

En el cuadrante semanal quedarán reflejadas las guardias necesarias para atender las incidencias que puedan producirse. Dichas guardias se compensarán según previsto en las tablas salariales de este Convenio.

Conducción:

El tiempo máximo de conducción por jornada de trabajo para las personas maquinistas será de 9 horas. El máximo tiempo de conducción continuada será de 6:00 horas. Tras estas 6:00 horas, debe haber un Refrigerio (descanso) obligatorio de 45 minutos.

Tiempo de conducción:

La duración de una actividad durante la cual la persona maquinista es responsable de la conducción de un vehículo de tracción, con la exclusión del tiempo previsto para la puesta en servicio y para la puesta fuera de servicio del vehículo. Incluye las interrupciones programadas en las que la persona maquinista permanece como responsable de la conducción del vehículo de tracción.

Tomas, dejes, inicios y final de jornada:

La Toma y el Deje se corresponde con el tiempo necesario para realizar las comprobaciones oportunas al iniciar el servicio, en los relevos y al finalizar el servicio.

El tiempo asignado para la Toma y el Deje será de una hora para la Toma y media hora para el Deje.

Artículo 14. Vacaciones.

Como norma general el periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en el presente Convenio. En ningún caso la duración será inferior a 30 días naturales.

La duración de las vacaciones del personal que lleve al servicio de la empresa menos de un año será proporcional al tiempo trabajado.

El calendario de vacaciones se fijará en la empresa o en cada centro de trabajo. Las personas trabajadoras conocerán las fechas de disfrute que le correspondan con dos meses de antelación, al menos, al comienzo del disfrute. Se establece como fecha tope para su publicación el 31 de diciembre de cada año.

Los periodos vacacionales seguirán el siguiente esquema de quincenas que serán rotativas entre las personas trabajadoras de la dependencia:

	Verano	Invierno
V1	1.ª quincena de junio.	Navidad.
V2	2.ª quincena de junio.	Enero.
V3	1.ª quincena de julio.	Octubre.
V4	2.ª quincena de julio.	Noviembre.
V5	1.ª quincena de agosto.	Febrero.
V6	2.ª quincena de agosto.	Marzo.
V7	1.ª quincena de septiembre.	Marzo – Abril.
V8	2.ª quincena de septiembre.	Semana Santa.

Se fijará un calendario anual de vacaciones donde los bloques serán rotativos (quincenas pares y quincenas impares). El calendario de vacaciones se fijará en la empresa o centros de trabajo.

Ello sin perjuicio de otras distribuciones que se pacten entre empresa y personas trabajadoras.

CAPÍTULO IV

Condiciones económicasArtículo 15. *Salario base.*

El salario base de los diferentes grupos profesionales y subgrupos que aparecen en el presente convenio estará reflejado en la tabla salarial del mismo y su distribución se hará a lo largo de 14 pagas, de las cuales 2 tendrán el valor de extraordinarias y se abonarán en junio y diciembre.

Artículo 16. *Complemento ad personam compensable y absorbible.*

Todas aquellas cantidades salariales y extrasalariales, y conceptos retributivos que venían aplicándose antes de la vigencia del presente Convenio Colectivo, y que supongan una mejora sobre las condiciones económicas pactadas en el mismo, serán abonadas mediante el complemento *ad personam*, que será compensable y absorbible con cualquier otra cantidad y concepto, de naturaleza salarial o extrasalarial.

La absorción y compensación resultará de aplicación con independencia de la naturaleza del concepto sean homogéneos o heterogéneos.

Artículo 17. *Plus de nocturnidad.*

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 6:00 horas.

La cantidad acordada en concepto de nocturnidad se abona por hora de trabajo nocturno.

El valor de este plus será el reflejado en tablas salariales.

Artículo 18. *Plus de mantenimiento para los/las operadores/as.*

Por la realización de tareas de mantenimiento ligero o de escasa complejidad, conforme a la formación recibida al efecto, este personal tendrá derecho a la percepción de 90 € mensuales.

Este complemento se percibe por tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 19. *Horas extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual.

2. Las horas extraordinarias se abonarán al valor que se determine en las Tablas Salariales.

3. El festivo no disfrutado se compensará por tiempos equivalentes de descanso retribuido o se abonará según la compensación figurada en Tablas Salariales.

Artículo 20. *Horas de Formación.*

Las horas que el personal de conducción invierta en la formación de personal externo que no posea el diploma de conducción, serán remuneradas en nómina en el concepto «HORAS DE FORMACION» a razón de las cuantías figuradas en las tablas salariales, tanto si se trata de horas de formación en conducción como si se trata de formación en otras prácticas.

Artículo 21. *Dietas maquinistas.*

Definición de Dietas: Es una cuantía económica, proporcionada a las personas trabajadoras por parte de la Empresa, con objeto de compensar sus gastos de manutención. Las dietas se generarán en el marco de la prestación de servicios.

Por la naturaleza de la prestación de servicios, se podrán generar dos tipos de dietas:

– Dieta corta maquinista: Son las generadas o las que se devengan cuando la persona titular realiza un servicio sin salir del ámbito de su residencia.

Este concepto solo corresponderá a aquellas categorías profesionales que, por su actividad, tengan que llevar a cabo desplazamientos.

– Dieta larga maquinista: Son las devengadas por periodos de 36 horas a razón de la cuantía figurada en tablas salariales. El cómputo de las 36 horas se devengará al inicio de su jornada según las definiciones establecidas al efecto en materia de jornada.

Su devengo exige que la persona titular preste servicios fuera del lugar de residencia.

Las dietas compensan los costes en los que pudiese incurrir la persona trabajadora como consecuencia del desplazamiento.

Política general en la gestión de viajes.

a) Desplazamientos: se utilizará el transporte público colectivo siempre que sea posible por los horarios del mismo. Si no es posible, se podrá utilizar medios de transporte público individual para llegar a la toma del servicio y en el deje, si el medio de transporte público colectivo no asegura llegar al lugar de descanso dentro de la jornada de trabajo o cuando el descanso mínimo entre el fin de la jornada y el inicio de la siguiente no pudiera realizarse.

El uso de vehículos propios queda restringido como último recurso para realizar un desplazamiento y debe estar motivado por razones de fuerza mayor, tales como incidencia, nunca como medio habitual de transporte. Los gastos derivados del uso del vehículo propio se pagarán a razón de 0,19 €/km.

b) Hoteles: será competencia de la Empresa adjudicar y asignar los hoteles. Los hoteles tendrán, al menos 3 estrellas, siempre que sea posible, entre otros motivos, por la distancia.

c) Billetes de tren/avión: será competencia de la Empresa el suministro y designación del medio de transporte, que serán entregados a la persona maquinista.

Artículo 22. *Gastos de viaje.*

Las dietas definidas en el artículo anterior compensan los costes en los que pudiese incurrir la persona trabajadora como consecuencia del desplazamiento, incluyendo, gastos de viaje, manutención etc.

De forma excepcional, previa autorización de la Empresa, y siempre que las necesidades de la prestación del servicio lo requieran, podrán abonarse gastos de viaje según la política de gastos de la Empresa. Se utilizará formato habilitado para el abono del mismo.

No se podrán acumular gastos y dietas de más de dos meses sin causa justificada.

Artículo 23. *Kilómetros tren maquinistas.*

Se abonará, a las personas maquinistas, según lo previsto en las tablas salariales, cuantía por kilómetro/tren realizado en tren o locomotora en el ejercicio de sus funciones.

Nunca en estos kilómetros se incluirán los que se realice como viajero.

Artículo 24. *Compensación por Guardias.*

Se abonará en la cuantía figurada en tablas salariales, su devengo se producirá siempre que se encuentre la persona trabajadora dentro del cuadrante de guardias y, con carácter previo, no se le haya asignado una actividad laboral u otro servicio.

CAPÍTULO V

Empleo

Artículo 25. *Periodo de prueba.*

En los contratos de trabajo podrá establecerse un periodo de prueba según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

El periodo de prueba se interrumpirá durante la suspensión del contrato de trabajo motivada por cualquier causa, reanudándose su cómputo tras la finalización de la causa suspensiva.

CAPÍTULO VI

Régimen disciplinario

Artículo 26. *Cuestiones generales.*

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable de la persona trabajadora, podrán ser sancionadas por la dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo y con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga un quebranto de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y en especial por el presente convenio.

Las faltas se clasificarán en tres grupos: leves, 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.

La lista de conductas tipificadas como sancionables tiene carácter meramente enunciativo, sin que se trate de una lista cerrada, pudiendo ser sancionada toda conducta subsumible en un incumplimiento de los deberes laborables.

Artículo 27. *Procedimiento sancionador.*

La imposición de sanciones por la comisión de faltas graves y muy graves requerirá, en todo caso, la tramitación de expediente contradictorio con audiencia a la persona interesada para que efectúe alegaciones en un plazo de cinco días naturales por escrito, con comunicación simultánea a la representación legal de las personas trabajadoras, si los hubiere.

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa a la persona trabajadora, con copia a la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiere.

Las sanciones podrán ser impugnadas por la persona trabajadora ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su comunicación, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 28. *Faltas.*

1. Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a treinta minutos.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por no más de cinco minutos al día, y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado como muy grave.

e) La desatención o falta de corrección en el trato con las personas cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o del que fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) El incumplimiento de las obligaciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que no entrañen riesgo para sí misma, para el resto de plantilla o terceras personas.

h) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

i) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio o los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta ciento veinte minutos.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

d) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo, y que no repercuta en el trabajo.

e) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

f) El empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, dentro y fuera de la jornada laboral.

g) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio.

h) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

i) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

j) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

k) Alteración de las herramientas de trabajo, siempre que no conlleve un perjuicio o peligro para el desarrollo normal de la actividad.

l) El incumplimiento de las obligaciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo para sí misma, para el resto de plantilla o terceras personas.

m) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

3. Se considerarán como faltas muy graves:
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante tres meses o en veinte ocasiones durante seis meses.
 - b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
 - c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
 - d) Falsificación de las dietas o cualquier otro justificante de gastos.
 - e) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente.
 - f) La realización del puesto de trabajo que ocupa en la empresa o de cualquiera similar o equivalente durante el período de disfrute de cualquier tipo de excedencia.
 - g) El quebrantamiento, la violación o la revelación de los secretos de obligada confidencialidad, de correspondencia o documentos reservados de la empresa.
 - h) La embriaguez habitual o toxicomanía en el trabajo, y la embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.
 - i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
 - j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento y seguridad establecidos en caso de huelga, siempre y cuando no forme parte integrante del comité de huelga.
 - k) El acoso sexual, moral y de cualquier otra índole.
 - l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
 - m) Ofensas graves, verbales o físicas, cometidas contra las personas, en el centro de trabajo.
 - n) La reincidencia en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona trabajadora hubiese sido sancionada una o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.
 - ñ) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, aunque sea por breves períodos de tiempo, y siempre que ello hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o las cosas.
 - o) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que ello se derivase perjuicio grave para las personas o elementos materiales.
 - p) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
 - q) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
 - r) La negligencia, o imprudencia en el trabajo, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.
 - s) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio grave para la empresa o para el resto de la plantilla.
 - t) El incumplimiento de las obligaciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo muy grave o daño para sí misma, para sus compañeros/as o terceras personas.
 - u) La suplantación de otra persona trabajadora, o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

Artículo 29. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas son las siguientes:

1. Por falta leve:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación escrita.
2. Por falta grave:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a treinta días.
3. Por falta muy grave:
 - Suspensión de empleo y sueldo de treinta a noventa días.
 - Despido disciplinario.

Artículo 30. Prescripción de las sanciones.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescribirán a los siguientes días:

- Las leves prescribirán a los diez días;
- Las graves prescribirán a los veinte días;
- Las muy graves prescribirán a los sesenta días.

No obstante, dichos plazos quedarán suspendidos mientras se tramite el expediente contradictorio, en concreto, entre la fecha de inicio del expediente contradictorio y la finalización del plazo para realizar alegaciones.

La prescripción de las faltas comenzará a contar desde la fecha en que la dirección de la empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, todas ellas prescribirán a los seis meses de haberse cometido, según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

De las faltas y sanciones impuestas incorporadas al expediente de las personas trabajadoras, las faltas leves serán anuladas en el transcurso de un año, dos años en el caso de las faltas graves y tres años en caso de las faltas muy graves.

CAPÍTULO VII**Medidas para promover la igualdad efectiva de hombres y mujeres****Artículo 31. Cláusula de igualdad.**

Se respeta y se promueve la igualdad de trato y de oportunidades y para ello se adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre personas.

No puede producirse discriminación alguna por razón de sexo, orientación sexual, raza, edad, condición social, política, sindical y religiosa en ninguno de los elementos integrantes de la relación laboral ni en el sistema, condiciones retributivas, condiciones personales o tipos de jornadas y contratos, incluida medidas para posible homogeneidad de las personas trabajadoras.

Artículo 32. Igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

El artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, negociar planes de igualdad.

En desarrollo de dicho mandato se ha redactado el presente Capítulo.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres supone un principio informador del ordenamiento jurídico y como tal, se integra y deberá observarse en la interpretación y aplicación de todas las normas del presente Convenio colectivo.

El principio de igualdad de trato es un objetivo que deberá aplicarse, entre otros, en los siguientes ámbitos:

- a) Acceso al empleo.
- b) Contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas.
- c) Clasificación profesional.
- d) Condiciones laborales en general, y retributivas en particular.
- e) Política de formación.
- f) Promoción profesional y económica.
- g) Distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación.
- h) Suspensión y extinción del contrato.

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, la Empresa adoptará las medidas oportunas y negociará con la representación legal de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

La Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras se comprometen a reunirse periódicamente para analizar la situación en el centro de trabajo, y a los efectos de fijar estrategias y prácticas a adoptar para la consecución de los objetivos de igualdad referidos.

Artículo 33. *Prevención del acoso moral y sexual y acoso por razón de sexo.*

Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en la necesidad de combatir las situaciones de acoso moral en el trabajo, comprometiéndose a adoptar procedimientos de vigilancia, control y evaluación, así como de medidas tendentes a paliar los efectos de situaciones derivadas de acoso moral.

Para ello, ambas partes acuerdan, como punto de partida, definir el acoso moral, en los siguientes términos:

- a) Situación en la que una persona o en ocasiones un grupo de personas ejerce una violencia psicológica de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.
- b) Es el continuo y deliberado maltrato verbal, moral o físico que recibe una persona trabajadora por parte de uno u otros, que se comportan con ella cruelmente con vistas a lograr su aniquilación y destrucción psicológica, intentando obtener la salida de la Empresa a través de diferentes procedimientos.
- c) Es una actuación por la que una persona superior jerárquicamente aísla a una persona trabajadora, sometiéndola a la anulación de su capacidad profesional y el deterioro psicológico sin que existan causas profesionales objetivas, la hostigada acaba cayendo en un estado depresivo que, en la mayoría de los casos conduce a diversas enfermedades.

La Empresa se compromete a promover condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable, que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para

ello, se llevarán a cabo acciones informativas y campañas formativas. En este sentido, la Empresa asume las siguientes obligaciones:

- a) La Empresa se compromete a prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

CAPÍTULO VIII

Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para no aplicación de condiciones de trabajo

Artículo 34. *Procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3.*

Al objeto de solventar las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la inaplicación de las condiciones previstas en este Convenio según lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores ambas partes acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos y a los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico establecidos al efecto.

Disposición adicional única. *Cláusula de armonización total de las condiciones acordadas.*

Ambas partes reconocen que no existe Convenio Colectivo de ámbito superior que resulte de aplicación a Continental Rail, SAU.

Es por ello por lo que se acuerdan los términos y condiciones del Convenio Colectivo como un todo global y de forma íntegra.

Con respecto a las condiciones económicas, con independencia de la denominación del concreto complemento, se acuerdan todas ellas en cómputo global. De forma y manera que, ante la eventualidad de que se acordara y publicara Convenio Colectivo de ámbito superior al presente, las condiciones acordadas se armonizarían sin que se incrementasen los emolumentos salariales en cómputo global.

ANEXO I

Tablas salariales acordadas. Los conceptos desarrollados se incluyen en la siguiente tabla. Todas las cuantías acordadas son en euros, y están expresadas en bruto

	Categoría								
	Grupo I		Grupo II	Grupo III				Selección	
	Técnicos	Admin.		Máx. 6 meses	2 años	2 años	4 años		8 años
			M. Form.		M. Entrada	Maquinista	M. Principal.	Jefe M.	
Base	25.000	18.000	19.500	14.000	18.000	21.000	26.000	30.000	30.000
Plus no absorbible.	Individual								
Nocturnidad.			2		1	1	2	2	2

	Categoría								
	Grupo I		Grupo II	Grupo III				Selección	
	Técnicos	Admin.		Máx. 6 meses	2 años	2 años	4 años		8 años
			M. Form.	M. Entrada	Maquinista	M. Principal.	Jefe M.		
Plus mantenimiento.			90						
H. extraordinarias.			15		12	12	14	14	14
H. formación.	8								
Dieta larga.	50								
Dieta corta.	15								
Km. tren.	0,05								
Festivo no disfrutado.	100								
Guardia 24 h.	60								

Nombre	Firma
Ángel García de la Torre.	
Mario Buñuel Tejedor.	

Asesores de la empresa:

Nombre	Firma
Luis Pérez Juste.	
Rebeca Meroño Martínez.	

Por la representación de la parte social (CCOO):

Nombre	Firma
Alberto Jesús Florez Iglesias.	
Víctor Salazar Tobalina.	
Lorenzo Sergio Polaino Orts.	
Roberto Rodríguez Iglesias.	
Francisco Pulido Gómez.	