

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

8152 *Resolución de 11 de abril de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo franja para el colectivo de tracción de Captrain España, SAU.*

Visto el texto del I Convenio colectivo franja para el colectivo de tracción de Captrain España, SAU (Código de convenio: 90104600012024), que fue suscrito con fecha 18 de diciembre de 2023, de una parte, por las personas designadas por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por la sección sindical de SEMAF en representación del colectivo laboral afectado, y ha sido finalmente subsanado mediante Acta de fecha 4 de abril de 2024, 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 (BOE del 24), 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, 11 de abril de 2024.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

En representación empresarial:

Don Pascual Pérez Sánchez,
Don Gonzalo Caracuel del Cacho y
Don Ginés Soro Lisón.

En representación de las personas trabajadoras (sección sindical SEMAF):

Don Jesús de Juan Lizano,
Don Daniel Sanz Cruz,
Doña Ana López Rodríguez,
Don David Rodríguez Vega,
Don Martín Calleja Gómez,
Don Pablo Ortiz Manresa,
Don Arturo Moles Fondevila,
Don David Valia García,
Don Ricardo Gómez Hernández,
Don Guillermo Martínez Álvarez y
Don Arturo Samaniego Palou.

Esta comisión acuerda la aprobación y firma del I Convenio de franja que regulará las condiciones laborales entre Captrain España, SAU, y el personal perteneciente al colectivo de tracción.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbitos de aplicación.*

1.1 Ámbito personal, funcional y territorial.

El presente Convenio colectivo de franja, regulará las relaciones laborales entre la Captrain España, SAU, en adelante la Empresa y el personal perteneciente al colectivo de tracción que ostente alguna de las categorías relacionadas en el artículo 6.1.2 Ámbito temporal.

1.2.1 El presente Convenio colectivo de franja, iniciará su vigencia el día 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2026. Tendrá vigencia de tres años y se entenderá prorrogado anualmente, si no se formula denuncia expresa por alguna de partes, con una antelación mínima de un mes a la finalización de la vigencia pactada o de cualquiera de sus prórrogas.

1.2.2 Se establece como periodo máximo de inicio de las negociaciones treinta días desde su denuncia. Denunciado el Convenio colectivo de franja, para facilitar el proceso de negociación, si una de las partes así lo solicitara, previo consentimiento de la otra parte, se ampliará la vigencia del contenido normativo durante un plazo máximo de dieciocho meses, y ello sin perjuicio de cualquier medida legislativa que pueda incrementar ese plazo.

Artículo 2. *Comisión paritaria. Composición, funciones, procedimiento.*

2.1 Composición.

Conforme lo establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores se crea la Comisión Paritaria del Convenio colectivo que estará formada por seis miembros, tres designados por La Empresa y otras tres por los representantes legales de las personas trabajadoras firmantes del Convenio colectivo. La Comisión designará de entre sus miembros una Presidente/a y un/a Secretario/a, uno de cada parte.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz, pero sin voto, los/as asesores/as de las respectivas representaciones, que serán citados a las reuniones.

Para la validez de sus acuerdos o emisión de informes se precisa la asistencia de, al menos, dos miembros de cada parte y el voto favorable de la mayoría de cada una de las partes.

2.2 Funciones.

Son funciones de la Comisión Paritaria las que le asigna expresamente el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes, y, especialmente las siguientes:

a) Resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de todos y cada uno de los artículos y disposiciones de este convenio.

b) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de estas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.

c) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.

d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio o vengan establecidas en su texto o se regule en la legislación vigente en cada momento.

Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación jurisdiccional que se promueva, a nivel colectivo, las partes se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de quince días hábiles desde la solicitud sin que se haya emitido resolución o dictamen.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo, las discrepancias se someterán a un arbitraje vinculante en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

2.3 Procedimiento.

La Comisión Paritaria se reunirá, por lo menos, una vez al trimestre, a partir de la fecha de vigencia del convenio y siempre que se requiera como trámite previo a una actuación jurisdiccional de carácter colectivo.

Las convocatorias serán remitidas por el/la Presidente/a a todas las personas que componen de la Comisión, con una antelación mínima de tres días.

La parte que plantee cualquier asunto a la Comisión lo enviará al/la secretario/a quien de forma inmediata lo trasladará al/la Presidente/a para que proceda a la convocatoria preceptiva.

Las liberaciones de las personas trabajadoras que sean necesarias para la asistencia a las reuniones a la Comisión, son a cargo de la Empresa. Se podrá asistir a cada reunión mediante videoconferencia.

Artículo 3. *Prelación de normas y 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 4. *Vinculación a la Totalidad.*

Las condiciones que se pactan, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario indivisible, aceptándose por las partes que lo suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual, sin que por tanto los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.

En el supuesto de que la Jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva y total o parcial renegociación de este.

Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los quince días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

Artículo 5. *Compensación y Absorción.*

Las percepciones económicas cuantificadas en el presente convenio tendrán el carácter de mínimas en su ámbito de aplicación.

A la entrada en vigor de este convenio o disposición legal aplicable, la Empresa podrá absorber y compensar los aumentos o mejoras que contengan, de las percepciones económicas realmente abonadas a las personas trabajadoras siempre que

se trate de conceptos homogéneos, que respondan a una misma causa y resulten superiores en su conjunto y cómputo anual.

La absorción y compensación sólo se podrán efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial y extrasalarial y en cómputo anual.

CAPÍTULO II

Clasificación Profesional y funciones

Artículo 6. *Categorías profesionales.*

Maquinista M4 (antigua T4).

Es la categoría de ingreso en el profesional de tracción. Quien ostente esta categoría no será maquinista titular ni responsable de ningún tren y por tanto deberá estar supervisado permanentemente por el personal titular de los trenes que conduzcan o por el personal designado por el Departamento de Seguridad para su formación, supervisión o seguimiento.

La permanencia máxima en esta categoría será de seis meses desde su incorporación, período durante el cual deberá obtener las habilitaciones necesarias para ser maquinista titular y responsable de los trenes de línea.

Promocionará a la categoría maquinista M3 en el momento en el que ejerza de maquinista titular del tren o hayan transcurrido el plazo de seis meses.

Pertencen las personas que se encuentren en posesión de posesión del Diploma de Conducción en vigor, Licencia, certificado B según establece la legislación vigente.

Contenido funcional básico del puesto:

– Bajo supervisión continua de un Maquinista, Maquinista Jefe/a de equipo, Jefe/a de Maquinista, o puntualmente Maquinista Jefe/a de Formación, estará realizando las labores de formación necesaria para la habilitación de línea y habilitación de material necesario para iniciar las labores de conducción en un Cuadro de Servicio de su entorno operativo.

– Esta categoría sólo y exclusivamente será de aplicación en el momento del ingreso en la Empresa.

– Trenes de prueba bajo consigna de pruebas y pruebas de material.

Maquinista M3 (antigua T3).

La permanencia en esta categoría será de dos años, y una vez transcurrido este periodo promocionará a la categoría maquinista M2.

Las funciones propias de esta categoría serán entre otras:

– Ostentarán la máxima responsabilidad y jerarquía reglamentaria en el tren.
– Realizar las funciones inherentes a la prestación del servicio de conducción del tren (incluyendo la toma y deje) necesarias para la explotación ferroviaria.

– Ejecutar las maniobras necesarias para la intervención y formación de trenes.

– Trenes de prueba bajo consigna de pruebas, pruebas de material y trenes de trabajo.

– Homologación del nuevo material de tracción y remolcado de la Empresa.

– Impartir y tutelar la formación de los/as alumnos/as aspirantes o para la obtención de certificados habilitantes de otro personal de conducción, tanto de personal de la propia empresa como de una tercera si fuese necesario, dando preferencia a los maquinistas M1 y M2.

– Cualquier otra función propia de su categoría.

Pertencen las personas que poseen la Licencia de Conducción en vigor, certificado B y los certificados habilitantes correspondientes para prestar servicio en el cuadro de servicio asignado en su zona.

Se obtendrá esta categoría una vez finalizada el proceso de formación en la categoría de maquinista M4, después de un máximo de seis meses.

Maquinista M2 (antigua T2).

La permanencia en esta categoría será de dos años, y una vez transcurrido este periodo promocionará a la categoría maquinista de M1.

Las funciones propias de esta categoría serán entre otras:

- Ostentarán la máxima responsabilidad y jerarquía reglamentaria en el tren.
- Realizar las funciones inherentes a la prestación del servicio de conducción del tren (incluyendo la toma y deje) necesarias para la explotación ferroviaria.
- Ejecutar las maniobras necesarias para la intervención y formación de trenes.
- Trenes de prueba bajo consigna de pruebas, pruebas de material y trenes de trabajo.
- Homologación del nuevo material de tracción y remolcado de la Empresa.
- Impartir y tutelar la formación de los/as alumnos/as aspirantes o para la obtención de certificados habilitantes de otro personal de conducción, tanto de personal de la propia empresa como de una tercera si fuese necesario.
- Cualquier otra función propia de su categoría.

Pertencen las personas que poseen posesión del Diploma de Conducción en vigor, Licencia, certificado B y los certificados habilitantes correspondientes para prestar servicio en el cuadro de servicio asignado en su zona.

Se accede a esta categoría de manera automática cuando se cumpla una antigüedad de dos años en la categoría de Maquinista M3.

Maquinista M1 (antigua T1).

Categoría máxima operativa del personal de Conducción. A la que se accede desde la categoría Maquinista M2.

Las funciones propias de esta categoría serán en otras:

- Ostentarán la máxima responsabilidad y jerarquía reglamentaria en el tren.
- Realizar las funciones inherentes a la prestación del servicio de conducción del tren (incluyendo la toma y deje) necesarias para la explotación ferroviaria.
- Ejecutar las maniobras necesarias para la intervención y formación de trenes.
- Trenes de prueba bajo consigna de pruebas, pruebas de material y trenes de trabajo.
- Homologación del nuevo material de tracción y remolcado de la Empresa.
- Impartir y tutelar la formación de los/as alumnos/as aspirantes o para la obtención de certificados habilitantes de otro personal de conducción, tanto de personal de la propia empresa como de una tercera si fuese necesario.
- Cualquier otra función propia de su categoría.

Pertencen a esta categoría las personas que se encuentren en posesión del Diploma de Conducción en vigor, Licencia, certificado B y los certificados de conducción correspondientes a la habilitación de material rodante, infraestructuras y capacitación para el manejo de sistemas de protección de trenes necesarios para prestar servicio en el cuadro de servicio asignado en su zona.

Se accede a esta categoría de manera automática cuando se cumpla una antigüedad de dos años en la categoría de Maquinista M2.

Maquinista Jefe/a de equipo.

Se accede a esta posición desde la categoría maquinista M1.

Las funciones propias de esta categoría entre otras son las siguientes:

- Podrá tener a su cargo la instrucción, formación y vigilancia de la correcta ejecución del servicio por el personal operativo de conducción de su ámbito; coordinándose con los otros jefes/as de equipo y con los/as jefes/as de maquinistas; realizando las comprobaciones necesarias respecto al estado del servicio.
- Planificarán, asignarán los servicios encomendados al personal de conducción de su ámbito, ejecutando el trazado de los turnos de personal y proponiendo medidas de mejoras y eficiencia de estos, en coordinación con los/as jefes/as de maquinistas.
- Gestionarán y velarán por que el personal del Departamento de Tracción de su ámbito, relativa a cada jefe/a de equipo, cuente con las habilitaciones necesarias para la realización de los diferentes tráficos grafiados.
- Realizarán viajes de acompañamiento del personal de conducción, en coordinación con el Departamento de Seguridad.
- 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.
- Participarán colaborando en la investigación de los accidentes e incidencias, sugiriendo las medidas correctoras oportunas tendentes a evitar su repetición si el/la Director/a de Seguridad así lo cree conveniente.
- Realizarán las funciones implícitas de maquinista M1 en sus gráficos de servicio cuando se requiera por necesidades de producción.
- Coordinarán el uso de los coches de empresa asignados a su ámbito, así como la realización de los mantenimientos programados de éstos.
- Colaborarán con el departamento de Mantenimiento Ferroviario, llevando este último departamento el control de todos los medios necesarios para la prestación de un servicio.
- Realizarán la supervisión y la asignación de turnos de los maquinistas en la aplicación operativa.
- Se accede a esta categoría por movilidad funcional desde la categoría de Maquinista M1 o Maquinista M2.
- Cualquier otra función propia de su categoría.

Jefe/a de Maquinistas.

Se accede a esta posición desde la categoría maquinista Jefe/a de equipo.

Las funciones propias entre otras de esta categoría son:

- Gestionarán, diseñarán, coordinarán, desarrollarán el servicio operacional del personal de conducción.
- Realizarán los procesos de selección y contratación del personal de conducción de nueva incorporación de forma conjunta con RRHH; y tras la aprobación de la Dirección de Operaciones.
- Realizarán las pruebas necesarias para adjudicar los ascensos a la categoría de maquinista jefe/a de equipo entre el personal del Departamento de Tracción de forma conjunta con RRHH y la Dirección de Operaciones.
- Realizarán la planificación y el seguimiento a nivel nacional de los tráficos; en coordinación con los diferentes jefes/as de equipo.
- Supervisarán la documentación relativa a los procesos productivos de la división de Tracción.
- Podrán realizar funciones esporádicas de conducción, en los casos que sea necesario por necesidades de producción, puntuales de conducción de trenes de pruebas, y en aquellos otros que le permitan mantener en vigor su licencia de maquinista y diploma de conducción B y los certificados habilitantes de

infraestructura y material, de manera que en ningún caso la pérdida de dicho título condicione el desempeño de su cargo.

- Realizarán la supervisión, como responsables, de la asignación de turnos a los maquinistas en el sistema de gestión aplicativo, así como la validación de los turnos.
- Participarán colaborando en la investigación de los accidentes e incidencias, sugiriendo las medidas correctoras oportunas tendentes a evitar su repetición si el/la Directora/a de Seguridad así lo cree conveniente.
- Realizarán viajes de acompañamiento del personal de conducción, en coordinación con el Departamento de Seguridad.
- 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 establecidos.
- Cualquier otra función propia de su categoría.

Maquinista formador/a-seguridad.

Se accede a esta categoría por movilidad funcional, preferentemente desde Maquinista M1, siempre y cuando se cumplan los requisitos mínimos exigidos por la Dirección del Centro Homologado de Formación.

Las funciones propias entre otras de esta categoría son:

- Impartirán los módulos de formación programas de formación para la obtención de la licencia de Maquinista y/o el diploma que acredita los conocimientos generales mínimos necesarios para los certificados de conducción de categoría B, al personal externo a la Empresa, según lo recogido en la Orden FOM 2872/2010, de 5 de noviembre.
- Impartirán los módulos de formación recogidos en el SGS de la Empresa al personal del subgrupo profesional de Tracción, incluyendo los cursos de actualización y reciclaje que al menos se realizarán cada dos años según el punto 8 del artículo 40 de la orden FOM 2872/2020, de 5 de noviembre.
- Impartirán los módulos de formación tanto teórica como práctica de otras habilitaciones, como el personal de operaciones del tren, operador de vehículos de maniobras, responsables de operaciones de cargamento o el centro de operaciones.
- Impartirán las acciones de formación continua teórica tanto en línea como en aula (habilitación de vehículos e infraestructuras) tanto aptitudinales como actitudinales, realizando para ello el seguimiento de actividad de los maquinistas (acompañamientos) así como la instrucción, vigilancia, cursos, adaptaciones, asesoramientos, campañas y acciones necesarias.
- Impartirá formación en colaboración con otros centros de formación con los que tenga relación contractual la Empresa.
- 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.
- Participarán colaborando en la investigación de los accidentes e incidencias, sugiriendo las medidas correctoras oportunas tendentes a evitar su repetición si la Dirección de Seguridad así lo cree conveniente.
- 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 si la Dirección de Seguridad así lo cree conveniente.
- Podrá realizar funciones esporádicas de conducción de trenes de pruebas y en aquellos otros que le permitan mantener en vigor su licencia de maquinista y diploma de

conducción B y certificados habilitantes de línea o en caso de ser necesario por necesidades de producción siempre con carácter voluntario.

- Cualquier otra función propia de su categoría.

Jefe/a de equipo formador-seguridad maquinista.

Se accede a esta categoría por movilidad funcional desde la categoría Maquinista formador/a-seguridad con la acreditación de examinador reconocido.

Las funciones propias entre otras de esta categoría son:

- Impartirán los módulos de formación programas de formación para la obtención de la licencia de Maquinista y/o el diploma que acredita los conocimientos generales mínimos necesarios para los certificados de conducción de categoría B, al personal externo a la Empresa, según lo recogido en la Orden FOM 2872/2010, de 5 de noviembre.

- Impartirán los módulos de formación recogidos en el SGS de la Empresa al personal del subgrupo profesional de Tracción, incluyendo los cursos de actualización y reciclaje que al menos se realizarán cada dos años según el punto 8 del artículo 40 de la orden FOM 2872/2020, de 5 de noviembre.

- Impartirán los módulos de formación tanto teórica como práctica de otras habilitaciones, como el personal de operaciones del tren, operador/a de vehículos de maniobras, responsables de operaciones de cargamento o el centro de operaciones.

- Realizarán exámenes oficiales, tanto a personal interno como externo, para la obtención certificados formativos y en la colaboración en exámenes oficiales con la AESF, donde se solicite para los cursos de Licencia y/o Diploma.

- Impartirán las acciones de formación continua teórica tanto en línea como en aula (habilitación de vehículos e infraestructuras) tanto aptitudinales como actitudinales, realizando para ello el seguimiento de actividad de los maquinistas (acompañamientos) así como la instrucción, vigilancia, cursos, adaptaciones, asesoramientos, campañas y acciones necesarias.

- Impartirá formación en colaboración con otros centros de formación con los que tenga relación contractual la Empresa.

- 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.

- Participarán colaborando en la investigación de los accidentes e incidencias, sugiriendo las medidas correctoras oportunas tendentes a evitar su repetición si la Dirección de Seguridad así lo cree conveniente.

- 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 si la Dirección de Seguridad así lo cree conveniente.

- Podrá realizar funciones esporádicas de conducción de trenes de pruebas y en aquellos otros que le permitan mantener en vigor su licencia de maquinista y diploma de conducción B y certificados habilitantes de línea o en caso de ser necesario por necesidades de producción siempre con carácter voluntario.

- Cualquier otra función propia de su categoría.

Encargado/a formador/a-seguridad maquinista.

Se accede a esta categoría desde la categoría Jefe/a de equipo formador/a-seguridad maquinista.

Las funciones propias entre otras de esta categoría son:

- Impartirán los módulos de formación programas de formación para la obtención de la licencia de Maquinista y/o el diploma que acredita los conocimientos generales mínimos necesarios para los certificados de conducción de categoría B, al personal externo a la Empresa, según lo recogido en la Orden FOM 2872/2010, de 5 de noviembre.
- Podrá realizar la función de responsable de formación teórica según lo recogido en la Orden FOM 2872/2010, de 5 de noviembre.
- Impartirán los módulos de formación recogidos en el SGS de la Empresa al personal del subgrupo profesional de Tracción, incluyendo los cursos de actualización y reciclaje que al menos se realizarán cada dos años según el punto 8 del artículo 40 de la orden FOM 2872/2020, de 5 de noviembre.
- Impartirán los módulos de formación tanto teórica como práctica de otras habilitaciones, como el personal de operaciones del tren, operador de vehículos de maniobras, responsables de operaciones de cargamento o el centro de operaciones.
- Podrá realizar la función de responsable de formación práctica para el resto de habilitaciones, como el personal de operaciones del tren, operador/a de vehículos de maniobras, responsables de operaciones de cargamento o el centro de operaciones.
- Realizarán exámenes oficiales, tanto a personal interno como externo, para la obtención certificados formativos y en la colaboración en exámenes oficiales con la AESF, donde se solicite para los cursos de Licencia y/o Diploma.
- Impartirán las acciones de formación continua teórica tanto en línea como en aula (habilitación de vehículos e infraestructuras) tanto aptitudinales como actitudinales, realizando para ello el seguimiento de actividad de los maquinistas (acompañamientos) así como la instrucción, vigilancia, cursos, adaptaciones, asesoramientos, campañas y acciones necesarias.
- Impartirá formación en colaboración con otros centros de formación con los que tenga relación contractual la Empresa.
- 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.
- Participarán colaborando en la investigación de los accidentes e incidencias, sugiriendo las medidas correctoras oportunas tendentes a evitar su repetición si la Dirección de Seguridad así lo cree conveniente. Colaborarán también en la redacción de los informes y análisis oportunos de los accidentes e incidentes referenciados.
- 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 si la Dirección de Seguridad así lo cree conveniente.
- Colaborarán en la redacción y actualización de los diferentes procedimientos y documentos del SGS que tengan que ver con el área de formación y seguridad operacional.
- Auxiliarán y colaborarán con la Dirección del Centro Homologado de Formación y con la Dirección de Seguridad en la Circulación para la coordinación de las respectivas áreas de trabajo.
- Podrá realizar funciones esporádicas de conducción de trenes de pruebas y en aquellos otros que le permitan mantener en vigor su licencia de maquinista y diploma de conducción B y certificados habilitantes de línea o en caso de ser necesario por necesidades de producción siempre con carácter voluntario.
- Cualquier otra función propia de su categoría.

Disposición adicional.

Aquellos/as maquinistas de nueva incorporación que acrediten una experiencia mínima de dos años y aporten habilitaciones de infraestructura y vehículos convalidables por el/la directora/a de Seguridad de Captrain, pasarán directamente a la categoría maquinista M2 una vez superado el periodo que se precise en la categoría maquinista M4, máximo seis meses.

CAPÍTULO III

Jornada y organización del trabajo

Artículo 7. *Jornada de Trabajo.*

1. De forma general la jornada de trabajo para el personal acogido a este convenio colectivo de franja será de 209 jornadas para la vigencia de este convenio.

2. 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.

3. La jornada máxima diaria de trabajo efectivo no podrá exceder de ocho horas ordinarias más una hora extraordinaria. El tiempo máximo de jornada (trabajo efectivo + tiempo de presencia) no podrá exceder de doce horas. 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, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

4. La persona víctima de violencia de género 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.

Artículo 8. *Cuadro de descansos.*

La Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras negociarán, en función de la distribución de las cargas de trabajo, el cuadro de descansos, así como sus modificaciones, en el que constarán con carácter general la jornada en la distribución que se pacte, los días festivos, descansos semanales y los fines de semana de descanso a lo largo del año, aplicando la regla general de dos fines de semana de descanso cada cuatro. Dicho calendario se concretará mediante la elaboración de los gráficos correspondientes.

El cuadro de descansos deberá estar publicado antes del 15 de diciembre del año anterior.

CAPÍTULO IV

Especificidades jornadas de tracción

Artículo 9. *Conducción continuada.*

1. La Empresa será responsable del cumplimiento de los tiempos máximos de conducción de los/as maquinistas que trabajen para ella, en virtud de sus obligaciones de planificación de las actividades y vigilancia de estas.

Por su parte, los/as maquinistas también serán responsables del cumplimiento de los tiempos máximos de conducción, respetando los tiempos planificados en los servicios que se les hayan asignado.

2. Se considerará tiempo de conducción la duración de la actividad durante la cual el/la maquinista es responsable de la conducción de un vehículo ferroviario, con la exclusión del tiempo previsto para la puesta en servicio y la puesta fuera de servicio del vehículo. Incluye la realización de maniobras que lleven asociado el manejo del vehículo ferroviario en movimiento. También se computarán como tiempo de conducción las interrupciones en las que el/la maquinista permanece como responsable del vehículo a efectos de conducción, es decir, con atención a la circulación ferroviaria.

3. Se establecen los siguientes límites de tiempos de conducción:

- a) El tiempo máximo de conducción continuada será de seis horas.
- b) El tiempo máximo de conducción diaria será de nueve horas.

4. El cómputo del tiempo máximo de conducción se realizará por periodos de veinticuatro horas. Este período se iniciará con el comienzo de la actividad de conducción y finalizará cuando se disfrute de forma continuada y completa del descanso mínimo establecido en el artículo 10 del presente acuerdo.

5. La conducción continuada se considerará interrumpida cuando se disfrute de una pausa de al menos cuarenta y cinco minutos, en la que el/la maquinista no será responsable del tren a efectos de circulación, ni podrá ser requerido para la realización de ningún tipo de servicio, actividad o control aleatorio de alcohol o drogas.

En la planificación de las circulaciones, la Empresa incluirá en qué punto del itinerario se prevé la realización del descanso, acotándolo con la hora de inicio y finalización en función del horario planificado del tren. Siempre que sea posible, se procurará que el lugar de la pausa disponga de instalaciones adecuadas para permitir el descanso. De no ser posible la pausa en el horario programado o surgir circunstancias imprevistas, la empresa ferroviaria, a través de su centro de gestión y en comunicación con el administrador de infraestructuras, acordará con el/la maquinista dónde y cómo realizar el descanso sin exceder los tiempos máximos de conducción.

Esta pausa no se computará como período de conducción.

6. Lo establecido en los apartados anteriores se entiende sin perjuicio de las facultades de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa laboral, referidas a tiempo de trabajo atribuidas al Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como de las competencias en materia laboral asignada a las autoridades laborales de las Comunidades Autónomas.

7. Esta disposición no afecta a las prescripciones relativas al transporte ferroviario contenidas en la subsección 3.^a de la sección 4.^a del capítulo II del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

Artículo 10. Descansos entre jornadas.

1. El descanso entre jornadas será de, al menos, catorce horas en el domicilio de la residencia y de ocho fuera si el servicio asignado es de vuelta a residencia.

2. Cuando al/la maquinista se le planifiquen servicios que empiecen y terminen fuera de su residencia solo podrá realizar dos, tras los cuales tendrá que regresar a su residencia para realizar el descanso entre jornadas. El/la maquinista regresará a su residencia siempre que existan medios de transporte colectivo a su disposición.

3. El/la maquinista que termine un servicio fuera de su residencia, y no tenga servicio de vuelta, realizará un desplazamiento a su residencia dentro del mismo turno si es posible; en caso contrario, regresará de viajero a su residencia y realizará el descanso correspondiente de catorce horas.

4. En la medida de lo posible, los servicios serán asignados respetando el inicio y finalización en residencia, con un reparto equitativo de las cargas de trabajo entre los distintos centros de trabajo.

5. En los casos en los que las personas trabajadoras realicen formación impartida por el centro homologado de formación o por un/a formador/a externo/a, no será de aplicación el punto 2 de este artículo.

Artículo 11. *Tomas, dejes, inicios y final de jornada.*

1. La toma y el deje corresponde al tiempo necesario para realizar las comprobaciones oportunas al iniciar o finalizar el servicio.

El tiempo mínimo asignado para la toma será de una hora y de treinta minutos para el deje. Para los relevos al paso, el tiempo mínimo asignado, tanto para la toma como para el deje, serán de quince minutos.

2. En caso de incidencia, la jornada se podrá incrementar hasta las doce horas, computándose las horas de exceso como extras y siendo compensadas según tabla de retribuciones. Se entenderá como incidencia aquellas situaciones inesperadas, no previsibles ni programadas.

Artículo 12. *Residencia.*

Se define una residencia como la que constituye una unidad productiva autónoma, es decir, que presta un servicio que tiene una organización específica dentro de un espacio geográfico concreto.

Artículo 13. *Guardias.*

Se entiende como guardia el período que el/la maquinista se encuentra a disposición de la Empresa para prestar sus servicios, con una duración máxima de doce horas continuadas y un mínimo de 8 horas, que deberá estar grafiada en su planificación indicando hora de inicio y de final.

Se podrá activar dicha guardia en cualquier momento comprendido en las doce horas de guardia.

En el caso de ser reclamado para prestar sus servicios, la jornada no podrá exceder de la hora de finalización establecida para la guardia.

La persona trabajadora que tenga un tren grafiado y este se viera suprimido, se pasará a situación de guardia, cuya duración será de doce horas, desde el momento de la presentación prevista o el inicio del desplazamiento que hubiese que hacer para realizar el tren. Será de doce horas a no ser que el superior que informe de la supresión del tren, indique un periodo inferior.

La guardia se iniciará en la residencia del/de la maquinista y, en caso de ser reclamado/a para prestar sus servicios, dispondrá de un máximo de una hora para salir hacia el servicio.

Las guardias serán asignadas por zonas, dentro de cada planificación semanal y adaptando sus horarios a las necesidades de cada una de ellas.

Si la guardia se activa para prestar servicio se devengarán las dietas y demás conceptos variables asociados.

Tras la realización de un servicio de guardia, el tiempo de descanso hasta la siguiente jornada será de ocho horas si no ha habido activación de esta; de catorce horas en el caso de activarse y finalizar en su domicilio y de doce horas caso de finalizar fuera del domicilio, pudiéndose reducir a ocho horas si hubiera un tren grafiado de vuelta a residencia como servicio de conducción o viajero.

A todos los efectos, se consideran estos supuestos como tiempo de descanso entre jornadas equivalente a doce horas.

Una vez activada una guardia, dicha guardia finalizará en el mismo momento de finalización del servicio realizado, iniciando en ese momento el tiempo de descanso estipulado.

Artículo 14. *Viajero.*

Los turnos de viajero son aquellos servicios en los que únicamente se realiza un desplazamiento. Cuando el desplazamiento se realiza antes o después del servicio computará en la misma jornada. Este desplazamiento se realiza antes de las 00:00 horas del día anterior al servicio o después de las 24:00 del día que se realiza el turno de conducción.

CAPÍTULO V

Vacaciones, festivos y licencias

Artículo 15. *Vacaciones anuales retribuidas.*

1. Las vacaciones anuales tendrán una duración de veinte días laborables.
2. Las personas trabajadoras con menos de un año efectivo en la Empresa disfrutarán la parte proporcional al tiempo de servicios prestados.

Las vacaciones se solicitarán con la suficiente antelación y por bloques completos para los periodos comprendidos entre descansos. Cinco días de vacaciones podrán solicitarse por separado.

Artículo 16. *Festivos.*

Los días festivos a disfrutar por el colectivo de tracción serán los indicados en el cuadro de descansos.

En el caso de que alguno de los festivos coincida con alguno de los periodos de descanso establecido en el cuadro de descansos anual, este será recuperable, pudiendo ser disfrutado dentro del año natural, previa solicitud y acuerdo con el/la responsable directo.

Estos días se comunicarán en el mismo momento que el cuadro de descansos, y vendrán especificados como «días ajuste festivos».

Artículo 17. *Licencias y Permisos.*

Las personas trabajadoras, previo aviso con un mínimo de cuarenta y ocho horas y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- 1) Quince días naturales en el caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- 2) Un día por matrimonio de hijos.
- 3) Un día por traslado de domicilio habitual.
- 4) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 % de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de esta del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- 5) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- 6) Por el tiempo indispensable para acudir al/la médico especialista, con posterior justificación de los motivos de la ausencia y del tiempo utilizado en la visita médica.

7) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

8) La persona trabajadora podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración durante cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del:

- Cónyuge.
- Pareja de hecho.
- Parientes hasta el segundo por consanguinidad o afinidad.
- Familiares consanguíneos de la pareja de hecho.
- Cualquier persona que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y necesite cuidados.

9) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, fuera de municipio de residencia, el plazo se ampliará en dos días.

10) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes e imprevisibles, relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Este permiso podrá utilizarse por horas o por días hasta sumar un total de cuatro días al año.

Es imprescindible presentar justificación en los casos que así se requiere, si no se entenderá que no cumple los requisitos para ser retribuido.

Artículo 18. *Licencias no retribuidas.*

Permiso parental. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso no retribuido para el cuidado de hijo/a o menor acogido/a, por un tiempo superior a un año, hasta que éste cumpla los ocho años.

Su duración será no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, y podrá disfrutarse a tiempo completo o en régimen de jornada a tiempo parcial.

Este derecho es un derecho individual, que no podrá transferirse al/a la otro/a progenitor/a.

En caso de que dos o más personas generasen ese derecho por el mismo menor, cuando ello afecte al correcto funcionamiento de la Empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un periodo razonable, siempre tras haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

CAPÍTULO VI

Garantías de los trabajadores

Artículo 19. *Preavisos en casos de cese voluntario.*

La persona trabajadora que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá comunicárselo a la misma con la antelación siguiente:

Jefes/as de maquinista, Jefes/as de equipo y equipo de formadores/as: tres meses.

Maquinistas M1, M2, M3 y M4: quince días.

La notificación del cese se realizará por escrito firmado por la persona trabajadora dirigido a la Empresa y del que recibirá el correspondiente acuse de recibo.

Si la persona trabajadora incumpliese este requisito, la Empresa tendrá derecho a descontarle, en la liquidación de salarios y finiquito, la parte proporcional de salario por cada día de omisión del plazo de preaviso establecido.

En el caso de que la persona trabajadora comunique a la empresa, en tiempo y forma, su decisión de causar baja voluntaria, y posteriormente quiera dejar sin efecto su decisión, no podrá hacerlo en el supuesto de que la Empresa ya haya procedido a sustituirle en su puesto de trabajo por otra persona trabajadora y/o haya dedicado recursos para cubrir el puesto de trabajo por otra persona trabajadora, por lo que, en estos dos casos, la comunicación de la baja voluntaria surtirá todos sus efectos y será plenamente efectiva a la fecha de finalización del periodo de preaviso.

Artículo 20. *Periodo de prueba.*

El periodo de prueba podrá concertarse por escrito y en ningún caso podrá exceder de:

Jefes/as de maquinistas, Jefes/as de equipo y equipo de formadores/as: tres meses.

Maquinistas M2 de nueva incorporación por haber acreditado la experiencia indicada en la disposición adicional anterior y M4: tres meses.

Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a la categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, o maternidad, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

Artículo 21. *Formación.*

La Empresa promoverá la realización de acciones formativas continuas que garanticen el adecuado nivel de preparación y conocimiento de todo el personal de tracción a su servicio. Con dicha finalidad se realizarán actividades de detección de necesidades formativas y se elaborará un plan de formación continua.

CAPÍTULO VII

Conciliación de la vida laboral y familiar

Artículo 22. *Protección a la maternidad.*

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 embarazadas recibirán la vigilancia de la salud adecuada a los riesgos específicos de su puesto de trabajo, protocolizada y adecuada para las condiciones en las que trabaja. La Empresa está obligada, 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 revelasen un riesgo para la salud de la mujer embarazada o el feto, la Empresa 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 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 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 trabajadora haga la petición, para que pueda solicitar la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.

Las 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 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 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 23. *Permiso por nacimiento y cuidado del menor.*

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del/de la progenitor/a distinto/a de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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/de la otro/a progenitor/a, 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.

La suspensión del contrato de cada uno de los/as progenitores/as por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos/as, en periodos 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. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la

acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

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

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá 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/as dos progenitores/as 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.

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

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, 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. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los/as progenitores/as 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/ a la otro/a adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor/a.

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/as dos adoptantes, guardadores/as o acogedores/as que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

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 4 y 5 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.

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.

Las personas trabajadoras 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 refiere este apartado.

Artículo 24. *Permiso para el cuidado del/de la hijo/a lactante.*

Este es un permiso retribuido al que tienen derecho las personas trabajadoras con hijos/as de hasta nueve meses de edad. Esto implica el derecho a ausentarse durante una hora diaria, que podrán dividir en dos fracciones, de su puesto de trabajo para todos los cuidados del bebé lactante.

Siempre que medie acuerdo con la Empresa, este permiso se podrá acumular en jornadas completas.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras 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 (permiso no retribuido de tres meses adicionales).

Del mismo modo, aunque la reducción de jornada constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora, la Empresa si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la Empresa, que deberá comunicar 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.

En el supuesto de que las personas progenitoras trabajen juntas en la misma Empresa lo podrá solicitar sólo una de ellas, y la Empresa podrá conceder, el cambio de horario durante los primeros doce meses de vida del/de la bebé, con el fin de turnarse en el cuidado del/a hijo/a, previo acuerdo con la Empresa.

Si un/a bebé de alguna persona trabajadora estuviera afecto/a de alguna discapacidad acreditada ante el Departamento de Recursos Humanos, el periodo por lactancia se ampliará en doce meses más, es decir hasta los veintidós meses de vida del bebé. Esta reducción de jornada por lactancia no podrá acumularse, ni tendrá derecho a esta ampliación la persona trabajadora que hubiera acumulado en jornadas completas el permiso de lactancia legalmente establecido (nueve meses).

Artículo 25. *Excedencia para cuidado de hijos y para atención de familiares.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, máximo hasta que el niño o niña cumpla los tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento permanente 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 el primer año tendrá reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, tendrá preferencia quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo o categoría profesionales.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de máximo dos años de duración, con derecho a reserva de puesto de trabajo durante el primer año, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad,

que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y que no desempeñe ninguna actividad retributiva.

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 trabajadoras. No obstante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultaneo si dos o más personas ejercen el mismo derecho, por razones fundadas y objetivas de funcionamiento, 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 26. *Baja por excedencia voluntaria.*

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

Artículo 27. *Reducción de jornada por cuidado de menores y para atención de familiares.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de doce años, o en caso de enfermedad grave de hasta dieciocho años, 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 dentro de su horario.

Esta reducción de jornada también está prevista por cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos ni desempeñen una actividad retribuida, en los mismos términos que la reducción de jornada por cuidado de menores.

No obstante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultaneo si dos o más personas ejercen este derecho por el mismo hecho causante, por razones fundadas y objetivas de funcionamiento, debiendo en tal caso ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Las personas trabajadoras pertenecientes al grupo profesional de tracción, dada la dificultad de compatibilizar una reducción de jornada con la prestación de servicios, disfrutará la reducción en jornadas completas. Estas se distribuirán anualmente mediante la implantación de un cuadro de descansos expofeso. Para la realización de dicho cuadro anual, se tomará como referencia el turno en el que esté encuadrada la persona trabajadora y al que se le añadirán las jornadas resultantes a disfrutar, de manera acordada entre la Empresa y la persona trabajadora.

Artículo 28. *Reducción de la jornada por cuidado del/de la menor a cargo afectado/a por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave.*

Aquellas personas trabajadoras que tengan que cuidar de un hijo/a afectado/a por un cáncer o enfermedad grave, podrán acogerse a una reducción de jornada de entre el 50 % y el 99 % de su jornada. Es necesario que ambos/as progenitores/as estén trabajando, y solo se concederá este derecho a uno de ellos.

Para tener derecho a esta reducción se deben cumplir los siguientes requisitos:

Hijo/a que padezca cáncer o una enfermedad grave que requiera ingreso hospitalario de larga duración o precisen cuidados de manera directa sin hospitalización.

Precisen cuidado directo, continuo y permanente de sus progenitores, adoptantes o acogedores.

Ambos/as progenitores/as deben de estar en alta en la Seguridad Social, es decir, trabajando. En caso de que uno de los dos esté cobrando el paro no se podrá cobrar este subsidio. Si un trabajo es a tiempo parcial, el coeficiente de parcialidad deberá de ser igual o superior al 25 %.

El derecho es vigente hasta que el hijo/a cumpla los veintitrés años, siendo posible hasta los veintiséis años en el caso de que el/la hijo/a tenga reconocida un grado de discapacidad reconocida igual o superior al 65 %.

En caso de divorcio o separación judicial, podrá tener derecho a ello el/la progenitor/a que tenga la custodia, aunque el/la otro/a no trabaje.

Tendrá consideración de enfermedad grave las recogidas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio. Esta debe provocar un ingreso hospitalario de larga duración, considerándose hospitalización la continuación del tratamiento médico o el cuidado del/de la menor en el domicilio tras el diagnóstico.

Será necesario que se acredite esta situación a través de una declaración cumplimentada por el facultativo del Servicio Público de Salud responsable de la atención al/a la menor.

En el caso que la persona trabajadora solicite la reducción del 99 % de la jornada, no será necesario trabajar ese 1 %, reservándose en todo caso el puesto de trabajo.

Artículo 29. 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 las personas en el trabajo.

CAPÍTULO VIII

Formación

Artículo 30. Formación y perfeccionamiento.

En aras de desarrollar el derecho de las personas trabajadoras a la promoción y formación profesional en el trabajo, así como el desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad, la Empresa facilitará en la medida de lo posible la realización de estudios por parte de la persona trabajadora, 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. Considerándose esta licencia a todos los efectos no retribuida.

1. En el caso de que la persona trabajadora 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, siendo este no retribuido.
- 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.

2. La Empresa, directamente, o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, organizarán cursos de adecuación profesional para la adaptación de las personas trabajadoras 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.

3. 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 la Empresa.

Artículo 31. *Comité paritario de formación.*

Se constituirá un comité paritario de formación formado por un mínimo de dos representantes de las personas trabajadoras y dos de la Empresa, 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:

- a) Realizar por sí mismo o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter proyectivo respecto de las necesidades de mano de obra en el sector 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 la Empresa, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de las personas afectadas.
- d) Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas de los alumnos que sean recibidos por la Empresa en el marco de los acuerdos firmados.
- 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.

CAPÍTULO IX

Movilidad

Artículo 32. *Movilidad Funcional.*

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La Empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de las personas trabajadoras.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Ante la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los/as delegados/as de personal, la persona trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción social.

La persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en Convenio colectivo.

En el caso de que la movilidad funcional sea descendente, esta se producirá por necesidades de la Empresa, siempre que existan razones técnicas u organizativas, por el tiempo imprescindible (no superior a seis meses), sin perjuicio de que la persona trabajadora seguirá percibiendo las retribuciones de origen.

En el supuesto, que este cambio de funciones sea solicitado por la persona trabajadora, mediante pacto con la Empresa, se realizaría una novación de la relación laboral, siendo la persona retribuida en base a las nuevas funciones desempeñadas.

Artículo 33. *Movilidad geográfica.*

Cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial y con el acuerdo de la representación de las personas trabajadoras, la empresa podrá realizar un cambio de residencia a las personas trabajadoras que sean necesarias para solucionar los problemas que hayan surgido.

En estos casos, se creará una comisión formada por la representación de las personas trabajadoras y la empresa para tratar cada caso de forma individual y acordar las condiciones de esta movilidad en los términos que menos afecten a ambas partes.

Artículo 33 bis. *Movilidad Interna.*

Cuando haya vacantes en el colectivo de maquinistas, previo a un proceso de selección de personal externo, se promueva la movilidad interna entre el personal de la Empresa, la cual es totalmente voluntaria y sin reserva alguna por parte de las personas trabajadoras y no equiparándose en ningún momento a una movilidad geográfica por causas objetivas, teniéndose en cuenta que la persona que entre en el proceso cumpla con los requisitos necesarios para ello.

Se seguirá el procedimiento creado para tal efecto, y tiene acceso toda persona maquinista que mantenga una relación laboral en el momento del inicio.

Los criterios para determinar al candidato elegido para ocupar las vacantes serán los que se enumeran a continuación, y con las matizaciones que se indican:

– 1.º Antigüedad: Se tendrá en cuenta la fecha de contratación en Captrain España, SAU, pasando a ser elegida la persona con una antigüedad superior.

- Matizaciones:

- No se podrá solicitar un cambio de residencia si no han pasado dos años desde el último movimiento.

○ En el caso en el que la persona trabajadora se encuentre en la Residencia inicial y no hayan pasado dos años, se valorará cada caso por la comisión creada al efecto.

– 2.º Edad: En caso de empate, candidatos/as con la misma antigüedad, serán elegidas las personas candidatas de mayor edad.

Se creará una Comisión Especial, compuesta por tres representantes de la Empresa y tres componentes del Comité de Empresa, donde se tratarán:

– Los casos especiales que pueda haber, decidiéndose conjuntamente su elección o rechazo.

– Los casos en los que, por temas organizativos, la empresa considere que se debe estudiar detenidamente.

Una vez finalizado el proceso, se le comunicará a cada una de las personas candidatas el resultado de su candidatura.

En el caso de haber sido concedida la movilidad, ésta no podrá ser rechazada.

De igual forma, la movilidad interna se deberá hacer efectiva en el plazo máximo de seis meses desde la comunicación de los resultados a las personas candidatas.

La movilidad interna puede, dependiendo de los casos, llevar aparejado un cambio de turno respecto del cuadrante de descansos.

CAPÍTULO X

Condiciones económicas

Artículo 34. *Características generales.*

Los salarios del personal comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio franja quedan establecidos exclusivamente en las tablas salariales para los años 2024, 2025 y 2026, 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 efectivo a más tardar el último día hábil de cada mes. La persona trabajadora tendrá acceso al recibo del salario a través de la intranet o Portal de Empleado de la Compañía, el cual estará disponible antes del día cinco del mes siguiente.

Artículo 35. *Retribución.*

La retribución salarial del personal de tracción se dividirá en conceptos fijos y conceptos variables.

Retribución fija:

Salario Base.

Es la retribución fija que percibirá la persona trabajadora por cada día de trabajo efectivo. Su importe viene establecido en el anexo 1 de este convenio.

Plus Categoría.

Este es un concepto fijo, cuyo importe fijo según categoría se encuentra en la tabla anexa. Se abona por doce mensualidades. Retribuye los eventuales complementos de nocturnidad, toxicidad, penosidad o peligrosidad que se pudieran generar. Toda persona que perciba este concepto debe impartir formación, ya sea a los alumnos procedentes del Centro Homologado de Formación de Captrain, como a externos. En este caso se abonarán los conceptos generados por ello.

Plus Guardia.

Plus Fijo mensual según categoría que se abona en doce mensualidades. El importe está establecido en el anexo 1. Ver artículo 13.

Plus Jefe de equipo.

Complemento mensual que percibirá todo aquel que ostente la categoría profesional de Maquinista M1 Jefe de Equipo. Su importe viene establecido en el anexo 1.

Complemento centro de formación.

Complemento mensual que percibirá todo aquel que ostente las categorías profesionales de maquinista formador/a seguridad, jefe/a de equipo formador seguridad maquinista y encargado/a formador/a-seguridad maquinista y que están el departamento de formación y seguridad ferroviaria de la Empresa, realizando las funciones propias de ese departamento. Su importe viene establecido en el anexo 1.

Plus Responsable Maquinista Formador/a.

Complemento mensual que percibirá todo aquel que ostente las categorías profesionales de jefe de equipo formador seguridad maquinista y encargado formador-seguridad maquinista y que están el departamento de formación y seguridad ferroviaria de la Empresa, realizando las funciones propias de ese departamento. Su importe viene establecido en el anexo 1.

Retribución variable:

Plus descanso.

Plus que se percibe en el supuesto en el que la persona trabajadora de manera voluntaria tuviese que trabajar un día festivo o descanso fijado en su cuadrante de servicios. Su importe viene establecido en el anexo 1.

Tiempo de presencia.

Se considerará tiempo de presencia aquel en el que la persona trabajadora se encuentre a disposición del/de la empresario/a sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia o viajes sin servicio siempre que se superen las ocho horas en cómputo global de la jornada de trabajo. Su importe viene establecido en el anexo 1.

Plus Compensación.

Lo percibirá toda persona trabajadora con la categoría profesional Maquinista M1, por cada día sin servicio asignado, a excepción de vacaciones, festivos de calendario, absentismos e Incapacidad Temporal. Su importe viene establecido en el anexo 1.

Dieta.

Compensación que se percibirá por cada día con servicio asignado o turno de viajero, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento. Su importe viene establecido en el anexo 1. Ver artículo 40.

Hora extraordinaria.

Tendrá la consideración de hora extra el tiempo en el cual se realiza trabajo efectivo habiendo superado la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. El precio viene establecido en el anexo 1 de este convenio. Ver artículo 38 de este convenio.

Hora extra Festiva.

Tendrá la consideración de hora extra festiva el tiempo en el cual se realiza trabajo efectivo habiendo superado la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo efectuadas en un día festivo o descanso fijado en el cuadrante de servicios. El precio viene establecido en el anexo 1.

Prácticas de Conducción.

Se abonarán horas prácticas de conducción por la formación práctica de conducción efectiva realizada a alumnos. Su precio está fijado en el anexo 1 y variará dependiendo si son prácticas de conducción u otras prácticas.

Plus puesto de trabajo.

Complemento mensual que se percibirá los meses en que el/la maquinista deba desplazarse llevando un tren a territorio francés, con independencia del número de viajes que se realicen en un mes en concreto. Este debe ser maquinista titular y poseer el nivel B1 de idioma francés y acreditar que hace uso de él. El importe viene establecido en el anexo 1.

Artículo 36. *Pagas extraordinarias.*

Gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad.

1. La persona trabajadora tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán antes de los días treinta de junio y veintidós de diciembre cada una de ellas respectivamente, y se devengarán semestralmente.
2. La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y Navidad serán las equivalentes a una mensualidad de salario base y se determinará para cada uno de los niveles y categorías, en la tabla del anexo 1 del presente convenio,
3. El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, a razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será prorrateado por semestre natural.

Artículo 37. *Incrementos.*

Para los años 2024, 2025 y 2026 se acuerda incrementar el salario base con efectos de uno de enero de cada año, de acuerdo con lo siguiente:

Año 2024: en el mes de enero 2024, se aplicará un incremento salarial del 2.75 %, sobre el salario base de diciembre 2023.

Año 2025: en el mes de enero 2025, se aplicará un incremento salarial del 2.50 %, sobre el salario base de diciembre 2024.

Año 2026: en el mes de enero 2026, se aplicará un incremento salarial del 2.50 %, sobre el salario base de diciembre 2025.

Artículo 38. *Horas extraordinarias.*

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

Con el fin de mantener o incrementar el volumen de trabajo, la realización de horas extraordinarias tendrá un carácter excepcional.

El valor de la hora extraordinaria viene fijado en el anexo 1 de este convenio. Se tenderá a la supresión de la realización de estas.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año.

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, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

En caso de ser necesario, la persona trabajadora estará en disposición de realizar horas extraordinarias, respetando los descansos establecidos por la ley.

Artículo 39. *Gasto desplazamiento.*

Las personas trabajadoras que, por necesidades del servicio, tuvieran que efectuar viajes o desplazamientos fuera del centro de trabajo, se les proporcionará los medios para poder acudir al mismo.

En el caso de realizar el desplazamiento en tren, se utilizará siempre la clase Turista.

En aquellos casos que, por la inmediatez del desplazamiento, no diese tiempo a proporcionárselo, se reembolsarán los gastos en los que hubiera incurrido, con los límites y según la política de gastos que en cada momento se establezca por la Empresa, previa autorización del responsable directo.

Será competencia de la Empresa adjudicar y asignar los hoteles. Siempre manteniendo unos estándares de calidad apropiados según la ubicación y pactados con el Comité de Empresa.

Artículo 40. *Dietas.*

La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tienen como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención de la persona trabajadora, ocasionados por desplazamiento temporal por necesidades del trabajo en un lugar distinto del que constituya su residencia.

Estos conceptos serán abonados en la nómina correspondiente con independencia de la retribución de la persona.

El valor de la dieta viene reflejado en el anexo 1 de este convenio.

Artículo 41. *Anticipo.*

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar y percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado en el caso de remuneraciones mensuales en curso.

En el caso de las pagas extraordinarias, al tratarse de percepciones de vencimiento superior al mes, se podrá solicitar un anticipo sobre el importe devengado en el momento de la solicitud. La devolución de este importe se hará afectiva en el momento del cobro de la paga extraordinaria.

Artículo 42. *Horas formación.*

Aquellos miembros del colectivo de tracción que cumplan los requisitos establecidos tendrán que impartir clases de conducción práctica para la formación de los/as aspirantes a licencia de conducción y diploma B de conducción de vehículos ferroviarios a Centros Homologados de formación. Esta formación será remunerada en nómina por el importe establecido en el anexo 1 de este convenio en concepto de horas de formación.

CAPÍTULO XI

Incapacidades

Aspectos sociales y asistenciales

Artículo 43. *Incapacidad temporal.*

En caso de hospitalización de la persona trabajadora, como consecuencia de un accidente laboral la empresa complementará la prestación recibida por la persona trabajadora por parte de la seguridad social, hasta el 100 % de su salario fijo mensual habitual.

En el supuesto que no haya hospitalización, en los casos de accidente laboral, la empresa complementará hasta el 100 % del salario fijo mensual de la persona trabajadora a partir del día dieciséis de la baja hasta el día ochenta. En el caso de enfermedad común, se complementarán los tres primeros días de la baja al 100 % de la base reguladora, solo la primera baja del año.

Si la enfermedad común tuviera la consideración de muy grave, según diagnóstico médico, (cáncer o similar) se complementará desde el primer día de baja el salario al 100 % hasta un máximo de noventa días.

Artículo 44. *Incapacidad Permanente Total.*

Teniendo en cuenta las modificaciones legislativas introducidas en los procedimientos de declaración y reconocimiento de la invalidez permanente, y con el fin de armonizar las posibles acciones específicas de reingreso de las personas afectadas por las previsiones normativas, así como el objeto de poder acogerse a las disposiciones de reinserción de personas con discapacidad y que en la Empresa pueda obtener los beneficios en esta materia, se acuerda lo siguiente:

Se entiende por Incapacidad permanente total aquella situación en la que la persona está inhabilitada para desempeñar todas o las fundamentales tareas de su profesión habitual, siempre que puede dedicarse a otra distinta, reconociéndole un grado de discapacidad del 33 % o superior. Cuando a una persona se le conceda la Incapacidad permanente en grado de total se producirá la extinción del contrato de trabajo.

No obstante, la Empresa previo estudio y análisis de la situación, podría ofrecer un puesto de trabajo a la persona trabajadora siempre y cuando exista una vacante y ésta sea compatible con sus lesiones.

En el supuesto de declaración de incapacidad permanente total para la profesión habitual, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad de la persona trabajadora vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

Artículo 45. *Seguro de Vida. Indemnización por fallecimiento, incapacidad permanente, total, absoluta y gran invalidez.*

La Empresa tiene contratado un Seguro de Vida a favor del colectivo de maquinistas, en el que, en caso de muerte por cualquier causa, incapacidad permanente en los grados de total, absoluta y gran invalidez, de la persona asegurada, el/la beneficiario/a que se indique y siempre que se cumplan los requisitos para ello, recibirá entre 60.000 euros y 130.000 euros dependiendo de la categoría que ostentara en el momento del suceso.

Artículo 46. *Seguro por pérdida definitiva de licencia de maquinista y/o certificado de conducción de categoría A o B o diploma de maquinista.*

Como medida de fidelización y buscando el bienestar del colectivo de maquinistas, se acuerda la suscripción de este colectivo a un seguro definitiva de licencia de maquinista y/o certificado de conducción de categoría A o B o diploma de maquinista, de cuya prima anual, en términos generales, se hará cargo la Empresa hasta los límites marcados para cada categoría, pudiendo la persona trabajadora previo acuerdo con la Empresa complementar la indemnización en los topes marcados para cada categoría.

Estos serían los siguientes:

Categoría Profesional	Indemnización
Maquinista M1 y Responsables.	130.000,00 euros.
Maquinista M2.	100.000,00 euros.
Maquinista M3.	60.000,00 euros.

Categoría Profesional	Indemnización
Maquinista M1 y Responsables.	170.000,00 euros/200.000,00 euros.
Maquinista M2.	130.000,00 euros.
Maquinista M3.	90.000,00 euros.

Se revocará el certificado cuando derive de un procedimiento sancionador que, en su caso, concluya en la pérdida definitiva del mismo, y en particular en los supuestos:

a) Por haberse detectado en su titular niveles de alcohol superiores a los autorizados o indicios analíticos de consumo de estupefacientes, psicotrópicos o cualesquiera otras sustancias que produzcan efectos análogos, un mínimo de dos veces en un período de cinco años,

b) por haberse producido la negativa a la realización de pruebas para la detección del consumo de alcohol, estupefacientes, psicotrópicos u otras sustancias con efectos análogos, un mínimo de dos veces en un periodo de cinco años.

En todo caso, estará excluido/a del seguro de pérdida definitiva de licencia de maquinista y/o certificado de conducción de categoría A/ B o diploma de maquinista, toda persona maquinista que vea revocada su licencia, diploma, certificado A/B por cualquier tipo de negligencia imputable a su persona.

Queda excluida la pérdida de maquinista y/o certificado de conducción de categoría A o B o diploma de maquinista, por accidente bajo los efectos del alcohol, drogas o actos deliberados, así como las que sean consecuencia de las riñas o tumulto popular, o en general por cualquier tipo de negligencia imputable a la persona trabajadora.

Artículo 47. *Ayuda por menor con discapacidad.*

Las personas trabajadoras que tengan un/a hijo/a menor de dieciocho años, con una discapacidad igual o superior al 33 % reconocida por el organismo competente, y previa acreditación ante el departamento de recursos humanos, percibirán en concepto de ayuda por hijo/a con discapacidad, 100 euros al mes. Esto también será de aplicación si se tienen menores a cargo en régimen de acogimiento familiar, permanente o guarda con fines de adopción, que cumplan los mismos requisitos.

El valor de la ayuda no estará sujeto al incremento o actualización del IPC.

Si bien, para el mantenimiento de esta, la persona trabajadora deberá acreditar que la situación permanece al inicio de cada ejercicio.

Artículo 48. *Premio a la permanencia.*

Aquellas personas trabajadoras que acumulen más de siete años de prestación de sus servicios en la compañía devengarán en concepto de Plus Vinculación las cantidades informadas en el siguiente cuadro que premiarán la permanencia en la empresa, y cuyo importe variará según los años de permanencia en la misma.

Periodo de antigüedad	Importe
De 8 a los 16 años.	1.500,00 euros.
De los 17 a los 24 años.	2.100,00 euros.
A partir de los 25.	2.700,00 euros.

El pago de las citadas cantidades se efectuará en un solo pago en la nómina del mes de marzo de cada año.

Aquellas personas trabajadoras que en la actualidad perciban en concepto de plus vinculación un importe anual superior al indicado en el cuadro anterior, el importe que lo exceda se detraerá del plus vinculación y pasará a ser considerado un complemento de carácter personal, no absorbible, ni compensable.

Este complemento de carácter personal no será actualizable, pues se limita a conservar los derechos ya reconocidos a las personas trabajadoras que perciban en la actualidad cantidades anuales superiores a las que se indican en el cuadro por el concepto del plus de vinculación.

El abono del complemento personal tendrá lugar en un solo importe anual que se abonará en la nómina del mes de marzo de cada año.

Este acuerdo, que modifica el plus vinculación vigente, surtirá sus efectos a partir del día 1 de enero de 2024.

Artículo 49. *Parejas de hecho.*

En relación con todas las personas afectadas por el vigente convenio, se reconocen a las parejas de hecho, legalmente inscritas, los mismos beneficios que a las de derecho.

CAPÍTULO XII

Jubilación

Artículo 50. *Jubilación.*

Tienen derecho a acceder a cualquiera de las modalidades de jubilación legalmente previstas, aquellas personas trabajadoras, incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social, que cumplan con los requisitos establecidos para ello.

CAPÍTULO XIII

Seguridad y salud laboral

Artículo 51. *Principios generales.*

Las partes firmantes del Convenio colectivo consideran esencial, en el ámbito de las relaciones laborales, desarrollar una política de Seguridad y Salud Laboral del personal empleado mediante la prevención de los riesgos derivados del trabajo, ajustada a lo que establece la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL). La protección de la salud de las personas trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes. A estos efectos, ambas partes

acuerdan abordar la aplicación de esta materia en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales:

1. En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Dicha obligación se materializará a través de la adopción de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta y participación y formación de las personas trabajadoras, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y de una modalidad preventiva acorde a la empresa.

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 también, de acuerdo con lo establecido normativamente, las pertinentes consultas de acuerdo con lo establecido en el presente convenio. En su virtud, las personas trabajadoras deberán realizar un uso adecuado de los equipos de trabajo y de los equipos de protección individual, conforme a su naturaleza y riesgos previsibles, así como a la información y formación recibida.

3. La prevención de riesgos laborales se integrará dentro todos los procesos y actividades de la empresa. A este fin, la acción preventiva se desarrollará bajo el principio de coordinación y colaboración de la Empresa y las personas trabajadoras. La Empresa, y los Delegados y las Delegadas de Prevención, desarrollarán sus funciones, facultades, obligaciones y responsabilidades establecidas en la normativa vigente y el Plan de Prevención de la empresa, dentro del marco de la planificación de la prevención, impulsando su cumplimiento, debiendo por ello asumir cada persona trabajadora y su línea jerárquica la parte que les corresponde según las funciones que desarrollen y la repercusión que pudiera tener para su integridad o la de aquellos y aquellas a los que pueda afectar su actividad.

Artículo 52. *Organización de la actividad preventiva. Modalidad preventiva.*

En cumplimiento del deber de prevención de riesgos laborales, la Empresa designará una o varias personas trabajadoras para ocuparse de la organización de la actividad preventiva, constituirá un servicio de prevención propio, o mancomunado, o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa, todo ello de conformidad con el artículo 30 de la LPRL.

Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar tanto al Comité de Seguridad y Salud como a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes en los términos concretados en el artículo 31.1 de la LPRL.

A efectos de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención, la Empresa opta, tras la oportuna consulta de las personas trabajadoras según lo previsto en el artículo 33 de la LPRL, como modalidad organizativa de la prevención, común en todos los centros de trabajo de la empresa, la designación de las personas trabajadoras para la realización de las actividades relacionadas con la Seguridad en el Trabajo, la Higiene Industrial y la Ergonomía y Psicosociología así como el concierto de la actividad preventiva con entidades externas acreditadas y con capacidad suficiente la Vigilancia de la Salud así como las especialidades y actividades que dichas personas trabajadoras no puedan asumir.

Adicionalmente, la Empresa designará un número suficiente de personas trabajadoras que actuarán como recursos preventivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 32 bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La modalidad preventiva de la Empresa se ajustará a los requerimientos legales que apliquen a la empresa y centro de trabajo en cada momento, siendo objeto de consulta previa de acuerdo con los cauces establecidos en el presente convenio.

Artículo 53. *Delegados y delegadas de prevención.*

Los Delegados y Delegadas de Prevención son los representantes de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados y Delegadas de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos normativamente con arreglo a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley 31/1995. En los centros de trabajo de hasta treinta personas trabajadoras el Delegado o Delegada de Personal será el Delegado o Delegada de Prevención y en los centros de trabajo en los que el número de personas oscile entre treinta y uno y cuarenta y nueve habrá un Delegado o Delegada de Prevención que será elegido por y entre los representantes del personal.

En lo referente a las competencias, facultades, garantías y sigilo profesional de los Delegados y Delegadas de Prevención se estará a lo dispuesto en el artículo 36 y 37 de la LPRL.

1. Son competencias de los Delegados y Delegadas de Prevención:

- a) Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las acciones en materia de coordinación de actividades empresariales.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados y Delegadas de Prevención, éstos estarán facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 LPRL, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de LPRL, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de LPRL. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de las personas trabajadoras, una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de estos. La entrega de esta información, así como su tratamiento por los representantes de las personas trabajadoras está sujeta a la obligación de confidencialidad y al respeto de lo establecido en la normativa vigente de protección de datos personales.

d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de LPRL en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de estos y comunicarse durante la jornada con las personas trabajadoras, de

manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo. Para realizar estas visitas, los Delegados y Delegadas de Prevención deberán solicitar el acceso conforme a los procedimientos establecidos en la Empresa y cumplir con los requisitos de seguridad que apliquen para cada instalación o proceso.

f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de las personas trabajadoras la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de LPRL.

3. Los informes que deban emitir los Delegados y Delegadas de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 de este artículo, deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

4. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado o Delegada de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 de este artículo deberá ser motivada.

Crédito horario.

Se aplicará a los Delegados y Delegadas de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995. El tiempo utilizado por los Delegados y Delegadas de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

El tiempo que utilicen los Delegados y Delegadas de Prevención para el ejercicio de las funciones previstas en la ley se considerará tiempo de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los trabajadores

Artículo 54. *Comité único de Seguridad y Salud.*

El Comité de Seguridad y Salud (CSS) es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos.

Sin perjuicio de los derechos y facultades conferidas por la legislación vigente a la representación unitaria y sindical de las personas, se confirma la constitución del Comité Único de Seguridad y Salud de la Empresa que funcionará conforme lo establecido en su propio Reglamento, el cual deberá ser aprobado en el pleno de mismo. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá con la periodicidad ordinaria que sus normas de funcionamiento determinen, no pudiendo ser esta inferior a la trimestral y de forma extraordinaria cuando lo solicite, de forma razonada, alguna de las representaciones en el mismo.

Se trata de un órgano paritario formado por tres miembros, por parte de la representación empresarial, y por otros tres miembros, por parte de la representación social, de ámbito nacional, designados/as estos últimos entre los Delegados y Delegadas de Prevención referidos en el apartado anterior, por las Secciones Sindicales con la

proporción derivada de su representatividad en el momento de la constitución de la mesa negociadora del presente convenio. El número de miembros será actualizado conforme a con arreglo a la escala referida en el artículo 35.2 de la Ley 31/1997, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo en cuenta la evolución de la plantilla en cómputo anual en cada uno de los centros de trabajo en los que exista representación de las personas trabajadoras.

En lo referente a las competencias y facultades de dicho Comité de Seguridad y Salud, se estará a lo dispuesto en los artículos 38 y 39 de la LPRL y tendrá como misión el análisis de la realidad de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales, así como constituir el órgano de referencia de los aspectos de la prevención en la empresa, dando cobertura a todos los centros de trabajo, y en especial, a aquellos centros en los que no proceda la designación de Delegados y Delegadas de Prevención.

Sin perjuicio de lo establecido en la ley, son competencias del Comité de Seguridad y Salud:

- Aprobar sus normas de funcionamiento interno.
- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán antes de su puesta en práctica, y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de:

- Planificación.
- Organización del trabajo.
- Introducción de nuevas tecnologías.
- Organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención.
- Proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- Proponer y promover iniciativas tendentes a mejorar los niveles de prevención de los riesgos en el centro de trabajo.

Son facultades del Comité de Seguridad y Salud:

- Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la Modalidad Preventiva de la empresa, en su caso.
- Conocer e informar la memoria y programación anual trasladándola a la representación legal de las personas trabajadoras que en materia de salud laboral se encuentre en su caso constituida en los distintos centros de trabajo de la empresa.
- Conocer e informar la memoria y programación anual de la modalidad preventiva de la Empresa.
- Conocer el resultado de las auditorías que en materia preventiva sean legalmente exigibles.
- Conocer y analizar cuantos incidentes y accidentes se produzcan en el seno de la Empresa/Centro de trabajo.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de las personas trabajadoras, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- La organización de las visitas de los Delegados y Delegadas de Prevención a los lugares de trabajo a las que se refiere el apartado e) del artículo 77 del presente convenio.
- Ser informado de las conclusiones alcanzadas en los procedimientos de investigación de situaciones de acoso moral y sexual, siempre que del mismo se deriven consecuencias disciplinarias, y así lo autorice la persona o personas afectadas.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá una función de cohesión de los aspectos de salud laboral, y con esta finalidad se ocupará tanto de los asuntos que puedan afectar a más de un centro de trabajo como de los centros que no cuenten con representantes de las personas trabajadoras o que estén solamente representados por Delegados y

Delegadas de Personal, garantizando la aplicación homogénea de las medidas que se consideren más adecuadas, además de poder complementar, en caso necesario, las competencias específicas y la capacidad de actuación en materia de prevención.

Artículo 55. *Plan de prevención de riesgos laborales.*

El sistema de gestión preventiva de la empresa será regulado mediante la elaboración de un plan de prevención de riesgos laborales que debe incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa; formación e información de las personas trabajadoras sobre los riesgos asociados a sus puestos y las medidas preventivas para evitarlos, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 1.1 del Real Decreto 39/1997, la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

Los procedimientos y procesos del plan de prevención deben considerar la integración de las medidas técnicas de corrección necesarias para eliminar o reducir progresivamente, en la medida de lo posible, la siniestralidad, los riesgos derivados de las condiciones ambientales en que se ejecute el trabajo y de los inherentes al puesto de trabajo, y la previsión de facilitar y comprometer el uso de los equipos y medidas de protección personal más adecuadas y necesarias.

La aprobación y en su caso revisión del Plan de Prevención será objeto de la oportuna consulta y participación en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 56. *Planificación de la actividad preventiva.*

La planificación de la actividad preventiva a desarrollar por la empresa debe contemplar las incidencias relevantes sobre seguridad y salud que se produzcan en el centro de trabajo, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de las personas trabajadoras, las medidas en materia de seguridad y salud, y los resultados de las evaluaciones, así como de las conclusiones de las auditorias del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.

La planificación de la actividad preventiva se establecerá en función de los resultados de la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo y contemplará, entre otros aspectos, la necesaria formación e información de las personas trabajadoras sobre los riesgos asociados a sus puestos y las medidas preventivas para evitarlos, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

La planificación de la prevención, que se desarrollará con periodicidad anual, se llevará a cabo cumpliendo con los mecanismos de información y consulta a los representantes de las personas trabajadoras previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 57. *Información y formación.*

a) Información.

La Empresa informará a las personas trabajadoras acerca de los riesgos existentes en la empresa y en cada puesto de trabajo, de los equipos de protección que deben ser utilizados a los efectos de eliminar o reducir tales riesgos y de las medidas de emergencia a adoptar para los casos de riesgo grave, sirviendo dicha actividad de información como cauce para asegurar la consulta y participación de las personas trabajadoras en las actividades preventivas.

La Empresa adoptará las medidas necesarias para que las personas trabajadoras reciban con anterioridad al inicio de su actividad (así como cuando se produzca un cambio en la misma) toda la información necesaria sobre los riesgos para su salud y seguridad en su puesto de trabajo, y que puedan afectar a terceros y a las instalaciones.

b) Formación.

La formación constituye uno de los pilares fundamentales de la prevención, por lo que la empresa deberá garantizar que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o en los equipos de trabajo o se introduzcan nuevas tecnologías.

Deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada persona trabajadora, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, y repetirse periódicamente en los casos necesarios.

Deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la Empresa mediante medios propios o concertándola con entidades especializadas, y su coste no recaerá en ningún caso sobre las personas trabajadoras.

Los Delegados y las Delegadas de Prevención recibirán formación adecuada a sus funciones asignadas, estableciendo, en los casos necesarios, programas especiales incluidos en los planes generales de formación de la empresa.

Los programas y acciones de formación establecidos se gestionarán de conformidad con los procedimientos de formación vigentes en la Empresa y serán objeto de consulta en el ámbito del Comité de Seguridad y Salud regulado en el presente convenio.

Artículo 58. *Prendas de trabajo.*

Con carácter gratuito, la Empresa proporcionará a todas las personas trabajadoras, que de acuerdo con la descripción del puesto de trabajo que desempeñan lo precisan, ropa de trabajo y calzado adecuados.

La entrega de las prendas de trabajo precisa se efectuará en el momento de la incorporación de la persona trabajadora. La Empresa pondrá con carácter semestral a disposición de la persona trabajadora una dotación de verano y una dotación de invierno.

La persona trabajadora vendrá obligada a la utilización de la ropa que con carácter preceptivo se establezca para determinados puestos de trabajo y actividades (ver descripciones de puestos de trabajo).

Las prendas referidas en este artículo no tienen la consideración de equipo de protección individual a los efectos del artículo 2.2 del Real Decreto 773/1997, aunque su utilización se tendrá en cuenta en la evaluación de riesgos en los distintos puestos de trabajo.

La dotación de estas prendas es personal e intransferible y su entrega se documentará mediante firma por parte de la persona trabajadora del oportuno registro. Se dotará, en caso de ser necesario, de ropa apropiada a las mujeres en estado de gestación.

La empresa someterá a consulta del Comité de Seguridad y Salud las características de las prendas referidas en este artículo.

Artículo 59. *Equipos de protección individual.*

Se entenderá por equipo de protección individual (EPI), de acuerdo con lo previsto en el artículo 4.8 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se entenderá por equipo de protección individual (EPIs en adelante) cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por la persona trabajadora para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

Las personas trabajadoras recibirán la dotación de EPIS correspondientes a su puesto de trabajo conforme a lo previsto en la evaluación de riesgos laborales. En la citada evaluación se tendrá en cuenta que la utilización de los equipos de protección individual debe supeditarse a que dichos riesgos no hayan podido eliminarse o limitarse suficientemente, mediante protección colectiva, o mediante medidas, métodos o modificación del proceso productivo.

La dotación de los equipos de protección individual, salvo que conste lo contrario en la evaluación de riesgos, es personal e intransferible y su entrega se documentará mediante firma por parte de la persona trabajadora del oportuno registro.

La empresa desarrollará las acciones de consulta y participación en los procesos de elección de EPIs a través del Comité de Seguridad y Salud. Se pondrá a disposición de dicho órgano la documentación técnica necesaria.

Artículo 60. *Vigilancia de la salud.*

La vigilancia de la salud de las personas trabajadoras por medio de reconocimientos médicos estará sometida a los siguientes principios establecidos en el artículo 22 LPRL:

- Sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento, salvo en aquellos casos en que, previa consulta a los representantes del personal, se consideren imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de una persona trabajadora puede entrañar peligro para ella misma, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando venga establecido por disposición legal.

- Se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad, la dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda información relacionada con su estado de salud.

- Los datos relativos a la vigilancia de salud serán puestos en conocimiento de la persona trabajadora y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en su perjuicio.

- Se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada conforme a lo establecido normativamente.

- Los reconocimientos médicos serán a cargo de la empresa. La Modalidad Preventiva determinará en función de los resultados de la Evaluación de Riesgos, la periodicidad del reconocimiento médico que la empresa debe ofertar para todas las personas trabajadoras,

- Los reconocimientos que se efectúen por la Modalidad Preventiva de la Empresa, deberán tener en cuenta las características propias del puesto de trabajo, la función desempeñada y el tiempo de permanencia en el mismo, así como lo que resulte de las evaluaciones de riesgo realizadas por las disciplinas técnicas.

- El tiempo invertido por las personas trabajadoras en la realización del reconocimiento médico será considerado dentro de la jornada de trabajo.

Se establece, en tanto resulta imprescindible para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para él mismo, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la Empresa, la obligatoriedad de los reconocimientos médicos iniciales y anuales obligatorios para el personal de conducción.

Los referidos exámenes de salud se ajustarán a los protocolos específicos que requiera el puesto de trabajo, de acuerdo con la Ley de prevención de riesgos laborales.

La Empresa 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 física, psíquica o sensorial, 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, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Las actividades de Vigilancia de la Salud de las personas trabajadoras no serán nunca sustitutivas de otros reconocimientos médicos que fueran obligatorios en virtud de otras normativas distintas a las de Prevención de Riesgos Laborales que sean aplicables al negocio y actividades de la empresa.

Artículo 61. *Coordinación de actividades empresariales.*

En aplicación del artículo 24 de la LPRL, desarrollado por el Real Decreto 171/2004, y que establece las obligaciones empresariales de coordinación en materia de prevención, la dirección de la empresa, en cuyos centros de trabajo desarrollan su actividad personas trabajadoras de otras empresas, es decir, personas trabajadoras autónomas, empresas auxiliares, de servicios, contratadas y subcontratadas, realizará un seguimiento regular de la aplicación a estas personas trabajadoras de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan, presentando el balance de este seguimiento en el Comité de Seguridad y Salud de la empresa.

CAPÍTULO XIV

Derechos sindicales

Artículo 62. *Norma general.*

En todo lo referente a los derechos de las personas trabajadoras, así como a la actuación de los/as delegados/as de personal, Comité de Empresa y secciones sindicales en la Empresa, se estará a lo que en cada momento establezcan las disposiciones que regulen estas materias, sin perjuicio de los acuerdos que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 63. *Comité de Empresa.*

El comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de las personas trabajadoras en la Empresa para la defensa de sus intereses.

El comité de Empresa o los/as delegados/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 al tratarse de crédito horario, cuyo número de horas viene definido en el artículo 68.e. del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 64. *Acumulación de crédito de horas de los representantes de las personas trabajadoras.*

1. En la Empresa, los representantes legales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de hasta el 100 % de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones sin rebasar el máximo total, en uno o varios de ellos.

2. Los representantes de las personas trabajadoras que se acojan a la acumulación de horas deberán notificar a la Empresa los acuerdos adoptados dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la adopción de estos.

Artículo 65. *Asambleas de personal.*

1. La Empresa facilitará la celebración de asambleas de las personas trabajadoras en cada centro de trabajo.

2. Las asambleas tendrán lugar fuera de la jornada de trabajo, y después de concluida la misma, por la tarde.

3. Como excepción a lo anterior, se podrán celebrar asambleas antes de concluirse la jornada de trabajo, y dentro de la misma, sin pérdida de retribución, y hasta un máximo de dos horas a la semana, en los casos siguientes:

- a) Concurso.
- b) Presentación de expediente de regulación de empleo.
- c) Cualquier cuestión o medida que conlleve una afectación sobre los trabajadores.

Artículo 66. *Local y medios a disposición del comité de empresa delegados/as de personal y secciones sindicales.*

1. Siempre que sea posible, la Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa, delegados/as de personal y, en su caso, de las Secciones Sindicales, un local adecuado en el que los representantes de las personas trabajadoras puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con las personas.

2. Dicho local, que deberá estar ubicado en la residencia a la que pertenezcan los/as representantes, o, de no ser posible, en el domicilio administrativo de la Empresa, podrá ser utilizado asimismo por las personas afiliadas a una central sindical, legalmente constituida, para realizar asambleas o reuniones fuera de las horas de trabajo, con los requisitos previstos en el apartado 1 del artículo anterior.

3. Asimismo, la Empresa facilitará al Comité de Empresa, delegados/as de personal y, en su caso, de las Secciones Sindicales, los medios informáticos suficientes para el desarrollo de su actividad de representación, concretados en un ordenador, correo electrónico y acceso, en su caso, a intranet. Todo ello en las condiciones que puede acceder cualquier empleado de la plantilla.

Artículo 67. *Tablón de anuncios.*

En todos los centros de trabajo se habilitarán tableros de anuncios, de un mínimo de 0,80 × 1,20 m, en los que los/as delegados/as de personal, comités de Empresa o cualquier persona perteneciente al centro de trabajo afiliada a alguna de las centrales sindicales legalmente constituidas tendrán derecho a efectuar comunicaciones, avisos y propaganda. Cuando la comunicación sea efectuada por personas trabajadoras que no sean delegados/as del personal o miembros del Comité de Empresa, deberán comunicarlo previamente a éstos, así como al encargado/a o representante de la Empresa, quienes, en ningún caso, podrán oponerse y haciéndose responsable del contenido el/la firmante o firmantes. Cuando se efectúe alguna comunicación con la que la dirección de la Empresa no esté conforme, tendrá derecho a consignar en el tablón la réplica o contestación que estime pertinente.

Artículo 68. *Cuota sindical.*

1. La Empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado; éste deberá contar siempre con la previa conformidad de la persona trabajadora.

2. Para ello, deberán solicitarlo a la dirección de cada Empresa por medio de escrito firmado por la persona, en el que se harán constar los siguientes datos:

- 1) Central a la que se haya afiliado.
- 2) Importe mensual de la cuota cuya retención se solicita.
- 3) Referencia de la cuenta corriente o libreta de ahorro, titular de esta, banco o caja y sucursal o agencia donde deba efectuarse la transferencia.

Dichas solicitudes deberán ser diligenciadas por la correspondiente central sindical con su conformidad.

3. Las retenciones se efectuarán con periodicidad mensual, con cargo a la última liquidación de los salarios de la persona trabajadora del mes correspondiente, y serán

transferidas a la correspondiente central sindical por medio de su cuenta o libreta designada, acompañándola de una relación nominal en la que consten los nombres de los cotizantes y retenciones efectuadas.

CAPÍTULO XV

Igualdad

Artículo 69. *Igualdad de oportunidades y no discriminación.*

1. Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la Empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.

b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.

c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.

d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la Empresa.

2. La Empresa, materializando su compromiso y constante preocupación por la completa aplicación de las políticas de igualdad, considera que las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

3. Los planes de igualdad de la Empresa son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la Empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

4. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

5. Para la consecución de estos objetivos fijados, los Planes de Igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias al acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

6. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de la Empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

CAPÍTULO XVI

Régimen disciplinario

Artículo 70. *Clasificación de las faltas.*

Las faltas cometidas por las personas al servicio de la Empresa se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Cuando una falta pueda quedar comprendida en más de una clasificación se la identificará con la de menor gravedad.

Artículo 71. *El cuadro de faltas y sanciones.*

Durante el primer semestre de vigencia del convenio, las partes se comprometen a confeccionar un nuevo cuadro de faltas y sanciones, adaptándolo a la realidad, así como su aplicación, determinando el procedimiento sancionador, prescripción y cumplimiento de sanciones.

Durante este periodo de transición, se seguirán utilizando los mismos preceptos legales de los que se estaban haciendo uso y que regulan esta materia.

Artículo 72. *Antecedentes.*

Las sanciones por faltas muy graves o graves serán anotadas en los expedientes personales de las personas trabajadoras cuando sean firmes, y se cancelarán inexcusablemente al cumplirse un año desde el hecho sancionado.

Artículo 73. *Situación especial de las personas trabajadoras en los casos de detención o privación de libertad por condena.*

En los casos de detención o procesamiento o de eventual condena que puedan sufrir las personas trabajadoras por acciones u omisiones ajenas a su trabajo en la Empresa, se seguirán las siguientes normas:

- 1.^a Al conocerse la detención de la persona trabajadora, se suspenderá su relación laboral con la empresa, en cuya situación quedará en espera de ulteriores acontecimientos, con un máximo de dos años.
- 2.^a Si se decreta su libertad con carácter provisional, se reincorporará a su puesto de trabajo, en espera de situación definitiva.
- 3.^a Si la libertad concedida tiene carácter definitivo, se reintegrará a su servicio definitivamente.
- 4.^a Si se decreta prisión definitiva se procederá a finalizar la relación laboral de la persona trabajadora.

Artículo 74. *Protección jurídica.*

En los casos de accidente ferroviario que puedan determinar responsabilidad penal de su personal, ambas partes tratarán cada suceso de manera individual para encontrar mejor estrategia de protección jurídica.

En estos casos, quedará en suspenso la imposición de cualquier sanción disciplinaria por el mismo motivo en el orden laboral, hasta que recaiga resolución firme.

Las indemnizaciones que se impongan por sentencia firme, en concepto de responsabilidad civil, serán por cuenta de la Empresa. Igualmente, las costas, intereses y demás condena de índole económica.

Cuando las personas trabajadoras sean demandadas en procedimiento civil con motivo o a consecuencia de su servicio en la Empresa, tendrá las mismas garantías y derechos que lo señalado para el proceso penal.

Caso de expediente administrativo por causas derivadas del trabajo en la Empresa, la persona trabajadora tendrá las mismas garantías y derechos que lo señalado para el proceso penal, incluido la suspensión del expediente sancionador.

ANEXO I

Tabla salarial

Personal de tracción

Tablas salariales 2024

Concepto	Unidad	M4	M3	M2	M1	Jefe/a equipo
Salario base.	Mes.	1.771,18	2.196,60	2.196,60	2.196,60	2.196,60
Paga extra (2).	Paga.	1.771,18	2.196,60	2.196,60	2.196,60	2.196,60
Plus guardia.	Mes.		50,00	85,83	85,83	85,83
Plus categoría.	Mes.		9,67	307,17	733,33	733,33
Plus Jefe equipo.	Mes.					166,07
Plus compensación.	Día.				25,76	25,76
Trabajo descanso.	Día.		201,00	201,00	201,00	218,00
Dietas.	Día.	25,76	25,76	25,76	25,76	25,76
Horas extras.	Hora.	15,31	15,31	15,31	15,31	16,22
Horas extras festivo.	Hora.		18,38	18,38	18,38	19,47
Tiempo presencia.	Hora.	11,74	11,74	11,74	11,74	12,31
Practicas conducción.	Hora.		8,00	8,00	8,00	8,00
Otras prácticas.	Hora.		6,00	6,00	6,00	6,00

	Formador/a Maq	JE formador/a Maq	Encargado/a Form. Maq
Compl. Centro de formación.	525 euros/mes.	525 euros/mes.	525 euros/mes.
Responsable Maq Formadora.		166,07 euros/mes.	275,68 euros/mes.

Plus puesto de trabajo: 200 euros/mes.

Tablas salariales 2025

Concepto	Unidad	M4	M3	M2	M1	Jefe/a equipo
Salario base.	Mes.	1.815,46	2.251,52	2.251,52	2.251,52	2.251,52
Paga extra (2).	Paga.	1.815,46	2.251,52	2.251,52	2.251,52	2.251,52
Plus guardia.	Mes.		50,00	85,83	85,83	85,83
Plus categoría.	Mes.		9,67	307,17	733,33	733,33
Plus Jefe equipo.	Mes.					166,07
Plus compensación.	Día.				25,76	25,76
Trabajo descanso.	Día.		201,00	201,00	201,00	218,00
Dietas.	Día.	25,76	25,76	25,76	25,76	25,76
Horas extras.	Hora.	15,31	15,31	15,31	15,31	16,22

Concepto	Unidad	M4	M3	M2	M1	Jefe/a equipo
Horas extras festivo.	Hora.		18,38	18,38	18,38	19,47
Tiempo presencia.	Hora.	11,74	11,74	11,74	11,74	12,31
Practicas conducción.	Hora.		8,00	8,00	8,00	8,00
Otras prácticas.	Hora.		6,00	6,00	6,00	6,00

	Formador/a Maq	JE formador/a Maq	Encargado/a Form. Maq
Compl. Centro de formación.	525 euros/mes.	525 euros/mes.	525 euros/mes.
Responsable Maq formador.		166,07 euros/mes.	275,68 euros/mes.

Plus puesto de trabajo: 200 euros/mes.

Tablas salariales 2026

Concepto	Unidad	M4	M3	M2	M1	Jefe/a equipo
Salario base.	Mes.	1.860,85	2.307,81	2.307,81	2.307,81	2.307,81
Paga extra (2).	Paga.	1.860,85	2.307,81	2.307,81	2.307,81	2.307,81
Plus guardia.	Mes.		50,00	85,83	85,83	85,83
Plus categoría.	Mes.		9,67	307,17	733,33	733,33
Plus Jefe equipo.	Mes.					166,07
Plus compensación.	Día.				25,76	25,76
Trabajo descanso.	Día.		201,00	201,00	201,00	218,00
Dietas.	Día.	25,76	25,76	25,76	25,76	25,76
Horas extras.	Hora.	15,31	15,31	15,31	15,31	16,22
Horas extras festivo.	Hora.		18,38	18,38	18,38	19,47
Tiempo presencia.	Hora.	11,74	11,74	11,74	11,74	12,31
Practicas conducción.	Hora.		8,00	8,00	8,00	8,00
Otras prácticas.	Hora.		6,00	6,00	6,00	6,00

	Formador/a Maq	JE formador/a Maq	Encargado/a Form. Maq
Compl. centro de formación.	525 euros/mes.	525 euros/mes.	525 euros/mes.
Responsable Maq formador.		166,07 euros/mes.	275,68 euros/mes.

Plus puesto de trabajo: 200 euros/mes.