

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

23517 *Resolución de 31 de octubre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo franja para el personal de conducción de Intermodalidad de Levante, SL.*

Visto el Convenio colectivo franja para el personal de conducción de la empresa Intermodalidad de Levante, SL (código de convenio número 90104760012024), que fue suscrito con fecha 13 de junio de 2024, 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 de los trabajadores afectados, y que ha sido subsanado mediante acta de fecha 15 de octubre 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 31 de octubre de 2024.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

I CONVENIO FRANJA CONDUCCIÓN DE LA EMPRESA INTERMODALIDAD DE LEVANTE, SL (IRYO)

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Legitimación.*

Son firmantes del presente Convenio franja de Conducción, de una parte, las personas designadas por la Dirección de la Empresa intermodalidad de Levante SA (ILSA), como parte empresarial, y de otra las personas designadas por la parte social mediante proceso electoral, conforme a lo establecido en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, resultando elegidos la Sección Sindical del Sindicato Español de Maquinistas y Ayudantes Ferroviarios (SEMAF), en adelante RPT, integrando ambas partes la Comisión Negociadora, reconociéndose mutuamente legitimación para concertar el presente Convenio franja de Conducción.

Artículo 2. *Ámbito personal y funcional.*

El presente Convenio colectivo es de aplicación al conjunto de las personas trabajadoras del colectivo de conducción que presten sus servicios por cuenta ajena para ILSA, en las categorías profesionales que se recogen en el presente texto.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio colectivo es de aplicación a todos los centros de trabajo que ILSA tenga establecidos o establezca en territorio español.

Artículo 4. *Ámbito temporal, vigencia y denuncia.*

Las normas del presente convenio entrarán en vigor el día de la firma, salvo que en el propio articulado se indique una fecha distinta, con independencia de la fecha de la publicación en el Boletín Oficial.

La vigencia del presente convenio se extenderá desde el día de la firma hasta el 31 de diciembre de 2026, salvo en aquellas materias para las que se establezca expresamente una vigencia o retroactividad diferente.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el convenio dentro de los tres meses anteriores al término de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, iniciándose su negociación en el plazo máximo de un mes, a partir de la denuncia.

De no existir denuncia expresa el convenio se prorrogará de año en año.

El escrito de denuncia, así como la solicitud de negociación del nuevo convenio se presentarán ante el organismo competente, y se dará traslado del mismo a la otra parte, debiendo contener la exposición de las materias objeto de su negociación.

Una vez denunciado el convenio e iniciadas las negociaciones para la firma de un nuevo convenio, el convenio se mantendrá hasta la suscripción del nuevo, excepto en aquellas materias que bien por su propia naturaleza o duración expresa tengan una condición de temporalidad.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente convenio forman un todo orgánico, indivisible e inseparable, 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, 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 6. *Comisión Paritaria.*

Se acuerda la creación de la Comisión Paritaria del I Convenio colectivo Franja del personal de conducción de ILSA, compuesta por tres miembros de la Empresa y un máximo de tres miembros por parte de la Sección Sindical firmante del convenio, los cuales tendrán acceso a la documentación necesaria al efecto.

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

Se someterán a la Comisión Paritaria las discrepancias para solventar de manera efectiva los desacuerdos que pudieran surgir en la aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio colectivo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, adoptando en su caso los acuerdos correspondientes.

A falta de acuerdo las partes podrán someter las discrepancias a un arbitraje elegido de mutuo acuerdo.

Todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.3.e), del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. *Limites a los conflictos.*

No podrán convocarse huelgas durante el periodo de vigencia de este convenio (desde de la firma hasta el 31 de diciembre de 2026) que tengan por objeto alterar lo pactado en el mismo.

CAPÍTULO II

Jornadas y tiempo de trabajo

Artículo 8. *Jornada.*

La jornada ordinaria de trabajo se establece en 40 horas por ciclo de trabajo de cinco días o la que, en su caso, se establezca en el Estatuto de los Trabajadores.

El número de jornadas de trabajo por ciclo no será superior a los días de trabajo del mismo.

La jornada ordinaria diaria se establece en ocho horas, pudiendo alcanzar hasta las nueve horas treinta minutos de jornada total cuando incluyan servicios con inicio y finalización en la residencia del trabajador, teniendo la consideración de horas de mayor dedicación el tiempo que exceda de la octava hora a partir de la fecha de la firma del presente Convenio colectivo.

No obstante lo anterior, dadas las dificultades que conlleva la implantación de la compensación desde la referida fecha, se acuerda que la regularización correspondiente a 2024, se podrá realizar hasta el 31 de diciembre de 2024.

La recuperación de las horas de mayor dedicación se hará con descansos, según la fórmula prevista en el artículo 12 (90 minutos por cada 60 de exceso) o con compensación económica por importe de 20 euros/hora, a elección del trabajador.

Cualquier cambio sobre el cuadro de servicio por necesidades sobrevenidas y justificadas se dará a conocer a los Trabajadores con la máxima antelación posible y al menos con ciento veinte horas sobre su entrada en vigor.

Las jornadas recuperadas en los descansos previstos se computarán de forma independiente a los ciclos, generándose excesos compensables en los tiempos descritos a partir de la octava hora.

Se considerarán horas de mayor dedicación por ciclo las que excedan del cómputo de la jornada ordinaria total del ciclo de trabajo. Quedan excluidas las horas de mayor dedicación generadas por petición de cambios personales.

Fuera de la Residencia la jornada de trabajo se inicia y finaliza en el hotel asignado por la empresa para el descanso de la persona trabajadora.

En la Residencia la jornada de trabajo se inicia en Atocha. En el caso que la presentación o la finalización sea en base de mantenimiento o taller la empresa facilitará el medio de desplazamiento desde y/o hasta Atocha.

Siempre que el inicio y/o la finalización de la jornada de trabajo sea entre las 23:00 h y las 7:00 h se facilitará una plaza de parking. En casos de incidencias que suponga alargar la jornada de trabajo prevista en el horario donde no exista medio de transporte público (entre las 23 y las 7 horas), se facilitará el regreso al domicilio de la persona trabajadora.

Una vez que se solventen los problemas logísticos derivados de las obras que se están realizando en la estación de Atocha, la Empresa facilitará, asimismo, plaza de parking en los servicios con pernocta.

8.1 Reservas.

Se define el servicio de reserva como el destinado a cubrir las incidencias y necesidades acaecidas en el normal desarrollo del servicio.

Cuando la persona trabajadora en situación de reserva sea requerida para la realización de un servicio, la Empresa preverá la finalización de la jornada en la propia residencia lo más próximo posible al horario que tenía previsto de finalización de jornada en la reserva.

Cuando una reserva cubra una incidencia se compensarán los excesos realizados conforme a lo establecido en el Convenio franja.

Cuando la incidencia a cubrir comprenda un turno con descanso fuera de la residencia, se compensará con un día de descanso adicional.

Si la finalización del servicio se produce en el descanso cíclico previsto, la Empresa compensará al trabajador con otro día de descanso.

No se cubrirán turnos con descanso fuera de la residencia cuando el servicio esté grafiado el día previo a un descanso cíclico.

Artículo 9. *Distribución de los ciclos de trabajo.*

Los cuadros de servicio se conformarán con una secuencia alterna de cinco ciclos, de los cuales tres de ellos serán de cinco días de trabajo y tres de descanso y los dos restantes de cinco días de trabajo y dos de descanso. Este sistema recogerá el total de descansos y festivos anuales.

Podrán establecerse ciclos semanales en los que se garantice el disfrute de sábados, domingos y festivos de forma rotativa entre las personas trabajadoras. En este último caso, cuando suponga la segregación del cuadro de servicio, se realizará de acuerdo con la RPT.

Cuando en un mismo año confluyan en un trabajador situaciones de turnos semanales y cíclicos, se proporcionarán los festivos descansados con los que resten en la secuencia de ciclos definida, de tal manera que los trabajadores obtengan los catorce días festivos anuales.

Las personas trabajadoras que por cambios en el cuadro de servicios perdieran la rotación prevista, la recuperarán en un máximo de dos ciclos.

Este sistema recogerá el total de descansos y festivos anuales, los días festivos oficiales catorce anuales ya están incluidos en las secuencias anteriores.

Las jornadas totales de trabajo se establecen en:

- 2024: 219.
- 2025: 215.
- 2026: 212.

La empresa publicará junto con los cuadros de servicios los días de descanso que queden por asignar debido a la diferencia entre la rotación previamente descrita y el número de jornadas establecidas por año en el presente acuerdo.

Artículo 10. *Cuadros de servicio.*

La Dirección de la Empresa elaborará e implantará los cuadros de servicios de acuerdo con las fechas del plan anual de Transporte del personal de conducción, respetando las normas recogidas en este convenio, estableciendo las jornadas, los días de descanso y las vacaciones, siendo estos rotativos y equitativos entre las personas trabajadoras. Cualquier cambio sobre lo publicado se dará a conocer a los Trabajadores

con la máxima antelación posible y al menos con ciento veinte horas sobre su entrada en vigor.

Los horarios de inicio, finalización y los servicios a realizar se darán a conocer a la RPT, con al menos ciento veinte horas, mediante la publicación del correspondiente cuadro de tareas.

Los cuadros de servicios garantizarán a cada persona trabajadora, descanso en, al menos un ciclo, de los siguientes: 5-6 de enero, 24-25 de diciembre, 31 de diciembre-1 de enero, descansos que serán rotatorios cada año. Esto podrá conllevar la interrupción de los ciclos en las fechas indicadas.

Artículo 11. *Descansos.*

El descanso mínimo diario entre la finalización de un servicio y el inicio del siguiente será de catorce horas en la residencia y nueve fuera de ella.

Los descansos semanales establecidos en el cuadro de servicio deberán comprender los días naturales completos correspondientes a los mismos, incrementados, al menos, en las catorce horas de descanso diario mínimo. Los cuadros de servicios no contemplarán horas de merma de descanso. Si surgiera algún tipo de necesidad se pactará con la RPT.

No se darán nunca dos descansos diarios consecutivos fuera de la residencia, salvo acuerdo expreso entre trabajador y empresa.

Los periodos de merma de descanso semanal o diario (entre ocho y nueve horas fuera de la residencia o entre doce y catorce horas en residencia) siempre que hayan sido aceptados por la persona trabajadora se compensarán con periodos de descanso, como horas de merma de descanso.

No se considerará interrumpida la jornada si el descanso es inferior a ocho horas fuera de la residencia y a doce horas en residencia.

Artículo 12. *Compensación por exceso de jornada.*

Los excesos realizados sobre las jornadas establecidas serán compensados de la siguiente manera:

- Horas de mayor dedicación por ciclos: Sobre la jornada ordinaria según los días de trabajo: 90 minutos de descanso por cada 60 minutos de exceso.
- Horas de mayor dedicación diaria (sobre la jornada ordinaria diaria): 90 minutos de descanso por cada 60 minutos de exceso.
- Horas de merma de descanso: 90 minutos de descanso por cada sesenta minutos de exceso.

El cómputo de las horas correspondientes por cada concepto será independiente del resto, sin que en ningún caso se deduzcan unas de otras, si bien se acumulará el tiempo de descanso correspondiente a todos los conceptos para generar el disfrute de la compensación. No obstante, cuando coincidan horas de mayor dedicación por ciclo y diaria (en el mismo ciclo) sólo computará la resultante mayor.

Los descansos detraíbles se consideran un ciclo independiente y los excesos se generan a partir de la octava hora.

Deberán detraerse de los días laborables los correspondientes a la compensación por los excesos de jornada, que se efectuará junto con los periodos vacacionales o en los noventa días siguientes al que se genere la octava hora que da derecho al descanso compensatorio. También podrán compensarse en cualquier otra fecha con acuerdo del trabajador. Si el saldo favorable al trabajador al finalizar el año es inferior a cuatro horas, no corresponderá compensación alguna y si dicho saldo está comprendido entre cuatro y ocho horas corresponderá un día de descanso.

Artículo 13. *Toma y deje del servicio.*

La toma de servicio es el tiempo de jornada efectiva, que comprende desde el inicio de la jornada de trabajo, hasta la finalización de todas las verificaciones y pruebas que hay que realizar antes de la salida del tren, así como el necesario para estar dispuestos para prestar servicio.

En ningún caso se puede incluir dentro de la toma de servicio el tiempo destinado a mover o posicionar el/los vehículos que se van a llevar.

El deje de servicio es el tiempo de jornada efectiva que comprende desde la finalización del servicio comercial hasta la finalización de jornada. Dentro de este tiempo si se incluye la inmovilización de los vehículos.

Todos los turnos de trabajo tendrán al menos quince minutos de toma y quince minutos de deje.

Cuando el maquinista inicie su jornada con un servicio sin conducción como viajero corresponderán 10 min de toma y no corresponderá tiempo de deje.

Cuando el maquinista inicie su jornada con una reserva no corresponderá tiempo de toma.

Artículo 14. *Tiempos de conducción y refrigerio.*

Los límites en la conducción continuada en los cuadros de servicios planificados se establecen en 5 horas, garantizando de esta forma que la operación de la empresa no se verá afectada por la vulneración de la Ley del Sector Ferroviario. Ésta se considerará interrumpida cuando se disfrute un periodo de descanso de 45 minutos, durante el cual el trabajador no podrá ser requerido para realizar ningún tipo de servicio ni actividad, entre las que se encuentra estar a cargo de un vehículo.

La empresa garantizará en los turnos planificados los 45 minutos de refrigerio en una estación comercial.

Artículo 15. *Días de libre disposición y descansos detraíbles.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho al disfrute de cuatro días de libre disposición anuales con las siguientes premisas:

- La solicitud de estos días se podrá formular desde el uno de enero del año en que se genera el derecho y hasta el 31 de enero del año siguiente.
- La solicitud se deberá comunicar con un mínimo de siete días de anticipación a la fecha de disfrute. El disfrute podrá realizarse durante todo el año natural y hasta el 30 de marzo del año siguiente.
- Cuando el disfrute de un día de libre disposición afecte a dos jornadas de trabajo, la petición contemplará necesariamente los dos días de trabajo correspondientes a dichas jornadas, consumiéndose dos de los cuatro días de libre disposición.
- No podrán solicitarse días de libre disposición por los trabajadores los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1, 5 y 6 de enero.

La empresa dará contestación en un plazo máximo de 48 horas laborables (excluyendo sábados, domingos y festivos) desde la solicitud y no podrá negarlos salvo que se supere el cupo establecido en la fecha del disfrute, en cuyo caso se justificará a la RPT. El cupo se establece en un 20% de los turnos diarios programados (este porcentaje incluye los periodos vacacionales).

Con el objeto de dotar de una mayor flexibilidad al sistema productivo, ambas partes pactan que se podrán detraer hasta cuatro días de descansos anuales de los programados en el calendario laboral del trabajador, que serán prestados por el trabajador a requerimiento de la Empresa para realizar, indistintamente, tareas relacionadas directamente con la producción, o para formación, mediante un preaviso mínimo de ciento veinte horas de antelación a la prestación del servicio, debiendo recaer

en el primer o tercer día del ciclo de tres descansos, cuando solamente se trate de un descanso.

Ambas partes pactan que la Empresa podrá requerir, con ciento veinte horas de antelación, dos descansos juntos, en ciclos de tres descansos, cuando las necesidades productivas consistan en dos turnos con pernoctación fuera de residencia.

Se establece que la aplicación de esta flexibilidad se producirá sobre el treinta por ciento del total de los ciclos de tres días de descanso del trabajador, que se identificarán previamente en los cuadros de servicios entregados a las personas trabajadoras a principio de cada año.

Además, al igual que los días de libre disposición, la empresa no podrá detraer los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1, 5 y 6 de enero.

Artículo 16. *Vacaciones.*

Las personas trabajadoras disfrutarán de treinta días de vacaciones en días naturales distribuidos en dos ciclos de quince días naturales. La Dirección de la Empresa y la Sección Sindical acordarán un calendario rotativo y equilibrado, estableciendo como periodo estival desde el 15 de mayo hasta el 30 de septiembre.

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural como norma general. No obstante, en caso de concurrir circunstancias excepcionales debidamente justificadas, y siempre previo acuerdo entre el Trabajador y la Empresa, aquél podrá disfrutar, durante el primer trimestre del año siguiente, las vacaciones que tuviese pendientes de disfrutar del año anterior.

Las vacaciones se disfrutarán de acuerdo al calendario rotativo constituido por nueve grupos de trabajadores del mismo centro de trabajo. Dentro de cada grupo la preferencia en la asignación será también rotativa, de forma que el que pide en primer lugar dentro de su grupo, será el último el año siguiente.

Anualmente cada grupo rotará con el resto de los grupos de forma secuencial.

La solicitud de preferencia se realizará durante el mes de octubre del año anterior. El calendario de vacaciones se dará a conocer en el mes de noviembre.

En caso de que el contrato de trabajo finalice antes del 31 de diciembre de cualquier año, el Trabajador tendrá derecho a percibir el importe de la parte proporcional de las vacaciones no disfrutadas. De igual forma, en caso de que antes del 31 de diciembre del año que se trate finalizase el contrato de trabajo del Trabajador, por cualquier causa, y éste hubiera disfrutado más días de vacaciones de los devengados hasta ese momento, ambas partes pactan que la empresa pueda deducir el importe de dichos días de vacaciones disfrutados en exceso, de la liquidación del Trabajador.

Artículo 17. *Permisos y licencias retribuidas.*

Las personas trabajadoras de la Empresa, previo aviso y justificación, tendrán derecho a faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos que a continuación se exponen y por el tiempo que se indica:

1. Quince días naturales en el caso de matrimonio o registro de pareja de hecho. El permiso comenzará a disfrutarse desde el primer día laborable siguiente del hecho causal y se disfrutarán de forma consecutiva e ininterrumpida.
2. Un día por matrimonio de padres, hijos, hermanos o hermanos políticos, en la fecha de celebración de la ceremonia.
3. Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella cuyo disfrute se iniciará el primer día laborable desde la fecha del hecho causante.

4. Tres días laborables por el fallecimiento del hijo/a, cónyuge o pareja de hecho y, dos días laborables para parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

5. Dos días consecutivos por traslado o mudanza del domicilio habitual cuyo disfrute se iniciará el primer día laborable desde la fecha del hecho causante.

6. 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 periodo determinado, se estará a lo que esta 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 de veinte por ciento de las horas laborables en un periodo 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 del ejercicio del derecho al sufragio activo, ante la imposibilidad por parte de la Compañía de suspender trayectos por el ejercicio del derecho al voto de los trabajadores, aquellos que, teniendo servicio asignado para el día de las votaciones durante el horario de votación, quieran ejercer su voto, lo realizarán fuera del horario del servicio afectado, y la Compañía le compensará con un día libre, a disfrutar en la fecha que se pacte entre el trabajador y la Dirección de Operaciones. El trabajador deberá aportar justificante de haber votado presencialmente o por correo.

7. El tiempo legalmente establecido para el desempeño de funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legalmente.

8. 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 realizarse dentro de la jornada de trabajo.

9. Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo vinculada a la actividad de la empresa acumulables por un periodo de hasta cinco años, concretándose el modo de disfrute del permiso de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

10. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes oficiales cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. No está incluido la obtención del carné de conducir.

11. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso para el cuidado del lactante hasta que éste cumpla nueve meses. Por las especiales características de la actividad, este permiso se acumulará en jornadas completas de manera que la persona trabajadora disfrutará de dos días libres adicionales al mes en concepto de lactancia, además de sus días libres mensuales.

Salvo que la persona trabajadora solicite el disfrute mensual de este permiso de lactancia, el mismo se disfrutará de manera acumulada e ininterrumpida, una vez que la persona trabajadora hubiera disfrutado del periodo de vacaciones que hubiere generado durante la previa suspensión por nacimiento de hijo y tendrá una duración de quince días laborables, en base al cuadro de servicio que se aplique a la persona trabajadora solicitante.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de

funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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.

12. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los dieciocho años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla veintitrés años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla veintiséis años si antes de alcanzar veintitrés años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Dadas las características del servicio del personal de conducción este permiso se disfrutará en jornadas completas.

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

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 18. *Clasificación del colectivo de conducción.*

Las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo se clasifican en Responsable de maquinistas y Personal operativo.

– Responsable de maquinistas.

Deberá tener vigente la Licencia y certificado de conducción de categoría B.

Contenido funcional básico del puesto:

– La organización, instrucción, formación y vigilancia de la adecuada realización del servicio asignado por el personal operativo de conducción.

– Realizar viajes de acompañamiento de trenes, supervisando la conducción y realizando cuantas pruebas consideren oportunas respecto de aparatos, materiales y utensilios.

– Gestionar, diseñar, coordinar, e impartir las acciones de formación continua teórica y práctica tanto en línea como en aula (habilitación de vehículos e infraestructura) del personal operativo de conducción.

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

– Colaborar en la planificación, programación y asignación de los servicios encomendados de los recursos tanto humanos como materiales asignados, para la correcta prestación de los servicios de la empresa.

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

– Realizar 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.

– No formarán parte de los cuadros de servicio.

Personal operativo.

Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo profesional deben poseer en vigor la Licencia y certificado de conducción de categoría B.

Se clasifican en:

1. Maquinista en formación.
2. Maquinista de entrada.
3. Maquinista.
4. Maquinista senior.

Maquinista en formación.

Pertenecen las personas trabajadoras que poseen en vigor la Licencia de Conducción de vehículos ferroviarios y se encuentran realizando la formación correspondiente para la obtención del Certificado categoría B.

En esta categoría profesional no está permitida la conducción de vehículos ferroviarios con fines comerciales, ni movimientos relacionados con la operación. La conducción de vehículos ferroviarios en esta categoría será con fines formativos y siempre bajo la supervisión y tutela de un Responsable de maquinistas, Maquinista senior, Maquinista o Maquinista de entrada.

Promoción: A Maquinista de entrada, tras haber superado las pruebas correspondientes al amparo de lo establecido en la normativa de aplicación.

Maquinista de entrada.

Contenido funcional del puesto:

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

– Realizar las funciones inherentes a la conducción del tren y de vehículos necesarias para la explotación ferroviaria, así como las propias del ámbito organizativo y funcional en que las desarrolle, realizando una gestión integral del tren, supervisando y controlando todos los sistemas, incluidos los de confort y las prestaciones realizadas con medios propios o por terceros, para mejorar la calidad del servicio.

– Facilitar la información técnico comercial y de asistencia a los clientes y a los órganos designados por la empresa, coordinando y colaborando en el acceso y bajada de los viajeros al tren, realizando y dirigiendo los transbordos ante incidencias y elaborando los informes oportunos e informando de cualquier deficiencia o incidencia con la mayor brevedad posible y subsanando aquéllas para las que esté capacitado.

– Ejecutar las maniobras que no requieran la realización de cambios de forma manual, los acoplamientos y desacoplamientos de material autopropulsado, la activación y desactivación de las señales de cola, así como la inspección de la composición del tren, informando de todas las anomalías detectadas y la puesta en marcha, así como el control y la comprobación de los elementos de dotación de los vehículos ferroviarios.

– Impartir prácticas de conducción de vehículos ferroviarios y de infraestructura de línea a personal interno de la empresa, acreditada por los cursos de formación realizados y/o por el desempeño de su actividad. Sin menoscabo de dar cumplimiento a lo establecido por la Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria.

Promoción: A Maquinista, tras adquirir la experiencia acreditada por la permanencia como Maquinista de entrada durante dos años, mantener en vigor la Licencia de Conducción de vehículos ferroviarios y los certificados (habilitaciones) de, al menos, un vehículo de línea.

Maquinista.

Contenido funcional del puesto:

Además de las funciones correspondientes a Maquinista de entrada, podrá:

– Realizar labores de seguimiento de servicios, así como control y gestión del personal de conducción.

– Impartir la formación práctica del área funcional de conducción a las personas trabajadoras de la misma o susceptibles de adscribirse a ella, acreditada por los cursos de formación realizados y/o por el desempeño de su actividad. Sin menoscabo de dar cumplimiento a lo establecido por la Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria.

– Impartir prácticas de conducción de vehículos ferroviarios y de infraestructura de línea a personal ajeno a la empresa, siempre bajo aceptación voluntaria de la persona trabajadora, acreditada por los cursos de formación realizados y/o por el desempeño de su actividad.

Promoción: A Maquinista senior, tras adquirir la experiencia acreditada por la permanencia como Maquinista durante dos años, mantener en vigor la Licencia de Conducción de vehículos ferroviarios y los certificados (habilitaciones) de, al menos, un vehículo de línea.

Maquinista senior.

Contenido funcional del puesto:

Además del correspondiente a Maquinista, podrá:

- Realizar las pruebas de material necesarias de los vehículos ferroviarios.
- Realizar viajes de acompañamiento, así como la ejecución durante la marcha de todas las pruebas necesarias en los vehículos, sus aparatos, materiales y utensilios y/o vehículos auxiliares.
- Participar colaborando en la investigación de los accidentes e incidencias, sugiriendo las medidas correctoras oportunas tendentes a evitar su repetición.
- Impartir la formación práctica y teórica en línea a personal tanto interno como externo a la empresa, siempre bajo aceptación voluntaria de la persona trabajadora en el último caso, acreditada por los cursos de formación realizados y/o por el desempeño de su actividad.
- Tutelar la formación de Maquinistas en todos los niveles.

Promoción: A Responsable de maquinistas tras convocatoria de la empresa y superación de las pruebas que se determinen.

Disposición transitoria.

El personal operativo con contrato en la empresa con anterioridad a la firma de este convenio se clasificará según se indica, a continuación:

Nivel salarial 4 con ingreso en 2024. Maquinista de entrada durante 1 año y Maquinista al cumplir el año.

Nivel salarial 4 con ingreso anterior al 1 de enero de 2024. Maquinista desde 1 de enero de 2024.

Nivel salarial 5 con ingreso posterior al 31 de diciembre de 2022. Maquinista desde 1 de enero de 2024.

Nivel salarial 5 con ingreso anterior al 31 de diciembre de 2022. Maquinista 2024 y Maquinista senior desde 1 de enero de 2025.

Nivel salarial 6. Maquinista año 2024 y Maquinista senior desde 1 de enero de 2025.

Nivel salarial 7, 8 y 9. Maquinista senior desde 1 de enero de 2024.

Todo el personal que ingrese en la empresa a partir de la firma del acuerdo lo hará en función de su experiencia profesional previa como maquinista, contabilizando sus años en otras compañías como experiencia previa descrita en los apartados de promoción.

Los niveles salariales correspondientes a las categorías profesionales de las tablas adjuntas se encuentran recogidos en el capítulo V de este convenio.

La aplicación del sistema retributivo será efectiva con carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 2024.

CAPÍTULO IV

EmpleoArtículo 19. *Contratación.*

La Empresa, en función a sus necesidades, podrá utilizar cualquiera de las modalidades de Contrato de Trabajo que se ajusten a la naturaleza del empleo y/o actividad de que se trate y sean contempladas por la legislación laboral vigente en cada momento. La contratación se hará siempre a jornada completa.

La contratación de las personas trabajadoras se realizará siempre por escrito, y se entregará copia a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 20. *Periodo de prueba.*

El periodo de prueba deberá establecerse por escrito y no podrá exceder de dos meses.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y violencia de género que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, no interrumpen el cómputo del mismo, salvo diferente acuerdo entre Empresa y Trabajador.

Artículo 21. *Preaviso.*

La persona trabajadora que desee cesar en la empresa deberá preavisar con una antelación de, al menos, dos meses.

Artículo 22. *Uniformidad e imagen de la empresa.*

Siendo preceptivo que las personas trabajadoras que llevan a cabo su actividad a bordo frente a los clientes vistan los uniformes corporativos de la Empresa, la misma les facilitará, sin cargo alguno, las distintas prendas (incluido calzado) que integra la uniformidad de IRYO en cada momento. Se deberá informar y oír a los representantes legales de los trabajadores sobre la uniformidad.

La empresa deberá facilitar las prendas necesarias en función de la época en la que ha de ser usada, y en cantidad suficiente para que puedan ser mantenidas con pulcritud e higiene.

CAPÍTULO V

Condiciones EconómicasArtículo 23. *Retribución y revisión salarial.*i. *Retribución.*

La retribución salarial de las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo de conducción se compone de conceptos fijos y variables.

La retribución de las horas nocturnas que pudieran realizarse, como consecuencia de la prestación laboral en régimen de turnos, está incluida en el salario establecido, para cada una de las categorías, en el presente artículo.

1. Responsable de maquinistas.

A) *Retribución fija.*

48.000 euros salario fijo anual.

B) Variable.

La variable dependerá de los objetivos de la compañía (EBITDA), y de los objetivos establecidos para la categoría, con un escalado de hasta un 10 % de su salario fijo anual. Los objetivos deben ser medibles y alcanzables, además, las personas trabajadoras deben conocerlos cada año con la antelación suficiente.

Los objetivos se desglosan:

- Objetivo de empresa: 40 %.
- Objetivo de Área: 40 %.
- Objetivo personal: 20 %.

C) Otros conceptos.

- Tickets Restaurante por valor de 175,00 euros por once meses.

2. Personal operativo.

A) Retribución fija.

Percibirán como salario base la cantidad fija anual que le corresponda según su categoría, distribuida en doce pagas mensuales más dos pagas extraordinarias, prorrateadas todas ellas de igual cuantía.

Categoría profesional	Salario fijo 2024 – euros
Maquinista en formación.	19.865,53
Maquinista de entrada.	23.374,78
Maquinista.	32.600,00
Maquinista senior.	41.878,29

B) Variable.

La Prima Variable Funcional del colectivo de conducción es de cómputo anual y se compone de tres partes (PV1, PV2 y PV3).

A los efectos del cálculo de las primas se entenderá por personal que presta servicio a todos los trabajadores adscritos a la realización de servicios de conducción efectiva de cada centro de trabajo y por trabajadores medio los días de alta de todos los trabajadores del cuadro del servicio durante el año, dividido por 365. A efectos de cálculo de trabajadores medios no se tendrán en cuenta los días en situación de sanción, huelga de 24 horas, IT derivada de Enfermedad Común o Accidente de Trabajo y licencias no retribuidas, así como las Reducciones de jornada.

Prima Variable de Producción «PV1»: Es de naturaleza global para todo el colectivo y estará directamente relacionada con los parámetros de actividad y productividad, cuya unidad de medición es el minuto de conducción en tren de número. Su valor será para el ejercicio completo el que resulte del sumatorio de todos los minutos de conducción de trenes de número realizados en el año por los trabajadores del centro de trabajo, dividido por los trabajadores medios adscritos al centro de trabajo y multiplicado por el valor de cada minuto según el tramo. El valor de los minutos será el siguiente:

PV1	
Minutos de Conducción anual del colectivo/trabajadores medios	Valor minuto – euros
Hasta 30000.	0,19696
desde 30001 hasta 40000.	0,20292
desde 40001 hasta 45000.	0,20889
desde 45001 hasta 50000.	0,21486
desde 50001 hasta 55000.	0,22083
a partir de 55001.	0,25067

Prima Variable de Producción «PV2»: Es de naturaleza global para todo el colectivo y estará directamente relacionada con parámetros de actividad y productividad global, cuya unidad de medición es el kilómetro recorrido en tren de número. Su valor será para el ejercicio completo el que resulte del sumatorio de todos los kilómetros realizados, dividido por los trabajadores medios adscritos al centro de trabajo y multiplicado por el valor del kilómetro.

El valor de los kilómetros será el siguiente:

PV2	valor kilómetro – euros
Kilómetros anuales del colectivo/trabajadores medios.	0,04058

Prima Variable de Puntualidad PV3: Es de naturaleza global para todo el colectivo y estará directamente relacionada con parámetros de puntualidad. La cuantía máxima individual por este concepto será de 2.148,65 euros, sobre la que se aplicará el porcentaje que corresponda según la puntualidad anual de la Compañía conforme a la tabla siguiente:

PV3	
Puntualidad anual de la Empresa	% sobre 2.148,65 euros
Mayor al 95 %.	100 %
De 90 a 95 %.	95 %
De 85 a 90 %.	90 %
Menor de 85 %.	0%

Cálculo de la cuantía individual de la Prima Variable de Producción.

Una vez obtenidos los valores individuales de las primas V1 y V2, cada trabajador percibirá la cantidad que le corresponda en función del tiempo que haya prestado servicios de conducción en un cuadro de servicio, multiplicando el número de días naturales en el mismo por la resultante de dividir el valor individual para el ejercicio completo de «PV1 » + «PV2» entre 365 días, descontando sobre dichos 365 días los días que el trabajador no haya estado disponible por sanciones, huelgas de 24 horas, licencias sin sueldo, e IT/AT derivadas tanto de accidente de trabajo como de enfermedad común.

Una vez obtenido el valor individual de la prima V3, cada trabajador percibirá la cantidad que le corresponda en función del tiempo que haya prestado servicios de

conducción en un cuadro de servicio, descontando los días que el trabajador no haya estado disponible por sanciones, huelgas de 24 horas, licencias sin sueldo, e IT/AT derivadas tanto de accidente de trabajo como de enfermedad común.

La suma de las Primas V1, V2 y V3 será el valor devengado por el trabajador por el concepto de Prima Variable de Producción.

Fórmula de abono de la Prima Variable de Producción.

Adelanto a cuenta de la Prima Variable «PV1» Y «PV2».

El adelanto a cuenta de la Prima Variable de Producción se realizará en doce mensualidades tomando como base de cálculo la cuantía global individual alcanzada en el ejercicio anterior que se hubiera tenido, según la siguiente fórmula:

$$\text{Valor mensual adelanto trabajador} = \text{producción alcanzada el año anterior/trabajadores Medios} \times 0.84/12.$$

Liquidación.

Finalizado el ejercicio y evaluada la producción conforme a los parámetros establecidos en los puntos anteriores, se regularizará la prima variable en el primer trimestre del año siguiente, liquidando la cantidad que corresponda sobre el 16 % restante, con relación al adelanto abonado (84 %). En el caso de que la liquidación fuera a favor de la Empresa, la devolución de lo percibido en exceso se realizará mediante la minoración, en la cuantía necesaria, de la Prima Variable V3. Si aun restara alguna cantidad por devolver, se detraerá de las nóminas de los meses de abril a diciembre, en nueve plazos de igual cuantía.

La Prima Variable PV3 no será objeto de adelanto, abonándose en la cuantía devengada en el primer trimestre del año siguiente, con las minoraciones expuestas en el párrafo anterior, si procediera.

La empresa facilitará a la Sección Sindical mes a mes los datos correspondientes a los conceptos que componen la Prima Variable de Producción para un seguimiento y control de los parámetros productivos. Se implantará a lo largo de 2024 para desarrollar las herramientas informáticas.

C) Otros conceptos.

Plus de ayuda a comida.

El trabajador tendrá derecho a percibir una compensación por comida por día trabajado, por valor de 14,50 euros.

En los supuestos en los que el trabajador no pernocte en su domicilio, la compañía facilitará a su coste el alojamiento y el trabajador devengará las siguientes cantidades por manutención, que sustituye el concepto anterior:

Pernoctas fuera de base*		
Tipo	Horario	Importe - euros
Desayuno.	00,001-10,00	8,50
Comida.	13,00-16,00	14,50
Cena.	19,00-00,00	14,50

*Excepto que esté incluido en el servicio del alojamiento.

En ningún caso el trabajador dejará de percibir la cantidad mínima diaria de 14,50 euros.

Plus gratificación docente.

El personal de conducción que, voluntariamente, imparta formación en cabina o en aula a personal externo a la empresa, recibirá en concepto de gratificación docente la cantidad de 8 euros por cada hora de formación impartida.

ii. Revisión salarial.

Para el año 2024, los salarios son los que figuran en la Tablas Salariales del presente convenio.

Para cada uno de los siguientes años de vigencia pactada del convenio, es decir, 2025 y 2026, se acuerda una revisión salarial, con efectos de 1 de enero de cada uno de ellos, de un 2,5 %.

CAPÍTULO VI

Prevención de riesgos laborales y salud laboral

Artículo 24. *Principios generales.*

Las partes consideran la seguridad y salud de las personas trabajadoras, en cuanto a la prevención de posibles daños incluyendo también a proveedores o clientes, como un objetivo fundamental tan prioritario como cualquier otro que pueda definirse para la correcta gestión empresarial.

En base a este planteamiento, se constituirá:

- Un modelo de gestión de la prevención que fomente la integración de la prevención de riesgos en toda la organización empresarial, fomentando la colaboración entre personas trabajadoras, sus representantes legales y la dirección de la empresa.
- Una modalidad preventiva acorde a los requisitos legales dispuestos en la normativa de prevención de riesgos laborales que promueva y mejore la seguridad y salud de las personas trabajadoras y cuya finalidad sea la mejora continua en la seguridad integral.

Artículo 25. *Normativa.*

Para garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras, promoviendo las medidas y actividades necesarias para la prevención de riesgos laborales, la Empresa estará sujeta fundamentalmente por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, permitan, con carácter de mínimos, la protección de las personas trabajadoras, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en el marco de la negociación colectiva y a través de los Delegados de Prevención y del Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 26. *Delegados de prevención.*

Los Delegados de Prevención, tres en total, son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo,

Tendrán las competencias reguladas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 27. *Comité de Seguridad y Salud.*

El Comité de Seguridad y Salud, constituido en los términos recogidos la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, o cualquier norma cuya promulgación sustituyese a esta, será el órgano de participación paritaria destinado a la consulta, debate y

elaboración de iniciativas y procedimientos que permitan una mejora en la eficacia de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Reuniones.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá con carácter ordinario bimensualmente, pudiéndose reunir de manera extraordinaria a propuesta de cualquiera de las partes. El tiempo empleado por los miembros del comité para asistir a las diferentes reuniones o convocatorias se considerarán tiempo efectivo de trabajo y por tanto serán computadas a la Empresa.

Competencias.

Las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud serán las definidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las recogidas en los procedimientos internos de prevención.

Participará en la organización de la prevención de riesgos laborales en la empresa, cooperando en la elaboración, puesta en práctica y control de la política preventiva y los documentos creados para su gestión.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá acceso a toda esta documentación y será conocedor de los posibles daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, para valorar las posibles causas y proponer las medidas preventivas necesarias.

Los acuerdos recogidos en el seno del comité, aprobados por mayoría simple entre las partes, se recogerán en el acta correspondiente y tendrán en todo carácter normativo para su aplicación.

Composición.

Estará compuesto por los delegados de Prevención y representantes de los trabajadores, en cumplimiento con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de manera paritaria con los representantes de la Empresa, y cuyo contenido competencial estará recogido en la legislación y normativa vigente.

Artículo 28. *Servicios de prevención.*

Los servicios de prevención se regirán por lo establecido al efecto por la legislación vigente, y contarán con los medios y recursos adecuados a las características de la actividad.

Las funciones quedan recogidas en la legislación y normativa vigente siendo, destacando, las siguientes:

- Promoverán la prevención y su integración en la empresa.
- Desarrollarán y diseñarán un plan de prevención de riesgos laborales.
- Desarrollarán la actividad preventiva y su planificación en base a los resultados de la evaluación de riesgos laborales.
- Vigilarán la salud de las personas trabajadoras tanto en relación con los posibles riesgos derivados del trabajo como a través de evaluaciones y campañas voluntarias a fin de mejorar y garantizar la salud del personal.
- Realizar actividades de formación e información a todos los niveles, así como el desarrollo de los planes de emergencia y prestación de primeros auxilios.

Artículo 29. *Evaluación de riesgos laborales y psicosociales.*

Todas las evaluaciones de riesgos estarán sujetas al contenido mínimo indicado en el artículo 3 del RD 97/1997 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Las evaluaciones de riesgos las llevarán a cabo los respectivos servicios de prevención con los que se cuente en cada momento. La participación de los

representantes de los trabajadores se llevará a efecto en la forma y términos señalados en todos sus apartados del artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales.

Cada centro y puesto de trabajo llevará a cabo una revisión de la evaluación de riesgos realizada inicialmente, siempre que se den las circunstancias señaladas en el artículo 6 del Reglamento de los servicios de prevención o norma cuya promulgación sustituyese a esta o cualquier cambio o situación que así lo sugiera, dirigidas a eliminar o reducir los posibles riesgos existentes.

Artículo 30. *Formación.*

La empresa garantizará la formación en materia preventiva a todas las personas trabajadoras en los términos recogidos en la legislación y normativa vigente, además de las recogidas en las normas y procedimientos propios, donde vendrán desarrolladas y especificadas.

La formación en materia de prevención de las personas trabajadoras se realizará durante la jornada laboral y en ella se adecuarán a los riesgos generales y especialmente aquellos específicos de los puestos de trabajo para los que desarrollen la tarea encomendada.

Artículo 31. *Vigilancia de la salud.*

La Empresa será la encargada de cumplir la normativa al efecto para poder garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de las personas trabajadoras a través de personal sanitario cualificado, en especial a aquellas especialmente sensibles a determinados riesgos, o que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

Se garantizará el carácter voluntario en aquellas pruebas o reconocimientos médicos cuya aptitud psicofísica no sea obligatoria. En caso de requerir un control periódico establecido en disposiciones legales relacionadas con la actividad a desarrollar, se dispondrán dichos criterios de evaluación y control.

En todos los casos, los datos y resultados garantizarán la protección de los datos personales respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora.

Artículo 32. *Ineptitud sobrevenida.*

Cuando la persona trabajadora sea declarada no apta por los servicios competentes, (centros médicos homologados de reconocimientos médicos del personal ferroviario (Certificado de aptitud psicofísica), afecta a una incapacidad de carácter permanente, para la realización de las funciones inherentes a su categoría profesional, será acoplada en puesto de trabajo compatible con sus lesiones, salvo que la empresa demuestre que tal acoplamiento suponga una carga excesiva para la empresa.

Cuando la persona trabajadora, a criterio del servicio médico competente, no pueda desempeñar las funciones de su puesto de trabajo temporalmente, por razones de seguridad o salud laboral se recolocará en otro puesto de trabajo compatible con el perfil del trabajador, asegurando el salario fijo bruto anual.

Artículo 33. *Protección a la maternidad.*

De conformidad con lo establecido en la normativa vigente, la Empresa garantizará el cumplimiento de las posibles medidas recogidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para la protección de la maternidad adaptando las condiciones o el tiempo de trabajo en cada caso.

La compatibilidad con el puesto de trabajo principal o con una posible adaptación de este, incluyendo la realización de uno diferente, será recogida en la evaluación de riesgos correspondiente. En caso de incompatibilidad en cualquiera de los supuestos anteriores, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de

suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 34. *Procedimientos e instrucciones técnicas.*

La Empresa garantizará el desarrollo de los aspectos relacionados con la seguridad y salud a través de los procedimientos propios de prevención enumerados en el Plan de Prevención y que definan y detallen de manera técnica aquellos apartados cuya sensibilidad o complejidad, requieran de un tratado específico.

Artículo 35. *Desconexión digital.*

Para garantizar el descanso, intimidad, conciliación y la protección eficaz de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, la Empresa trabajará en la promoción de la desconexión digital en toda la organización, en base a lo establecido en la legislación vigente (Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y Ley 10/2021, de Trabajo a Distancia).

Artículo 36. *Violencia en el trabajo.*

La violencia en el trabajo puede manifestarse de múltiples formas, tanto física como psicológicamente, entre personas trabajadoras de la misma empresa, entre personas trabajadoras de diferentes empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo y también de manera de externa, con la eventual relación que pueda existir entre las diferentes personas usuarias y clientes o incluso personas desconocidas y no relacionadas con la propia prestación del servicio.

La Empresa velará por la correcta interrelación de las personas en situación de trabajo fomentando una completa seguridad, integridad y bienestar físico y psicosocial.

La Empresa establecerá un procedimiento de diálogo que dará protección y cobertura a cualquier persona trabajadora que denuncie una situación de violencia en el trabajo y que permitirá una mediación para la resolución de la situación.

Artículo 37. *Igualdad.*

La Empresa será la encargada de integrar la perspectiva de género en materia de prevención de riesgos laborales a través del Plan de Igualdad elaborado, realizando un análisis y diagnóstico que permita una equidad en el derecho a la protección frente a los riesgos laborales, en sus medidas de acción y seguimiento.

Artículo 38. *Sostenibilidad y medio ambiente.*

La prevención de riesgos laborales está unida y relacionada directamente con la necesidad de desarrollar una política de empresa donde la propia sostenibilidad medioambiental sea fundamental para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, para ello, uno de los objetivos fundamentales de la Empresa será conseguir establecer una política de empresa saludable, donde los procesos de mejora continua se encaminen hacia la excelencia de la organización.

Artículo 39. *Beneficios sociales.*

La Empresa garantizará los complementos adicionales a la prestación por Incapacidad Temporal de la Seguridad Social necesarios para alcanzar:

1. Accidente laboral o enfermedad profesional: Hasta el 100 % de su base reguladora.
2. Accidente no laboral o enfermedad común: A partir del día 45 en adelante, el 90 % de su base reguladora.

Artículo 40. *Protección jurídica.*

En los casos de accidentes ferroviarios que puedan determinar responsabilidad penal, no dolosa estimada judicialmente, de sus trabajadores en el ejercicio de su actividad profesional, la empresa pondrá a disposición del trabajador afectado la defensa por parte de los servicios jurídicos de la empresa y de las posibles compañías aseguradoras.

No obstante, el trabajador podrá elegir la defensa por abogado externo de su libre designación con cargo a la empresa o compañía aseguradora, en este caso se limita el abono de los honorarios del abogado a un máximo de 100.000 euros por accidente y trabajador afectado.

La empresa prestará, en su caso, la fianza exigida para obtener la libertad provisional del trabajador.

Siempre que exista un procedimiento judicial abierto, la instrucción del expediente disciplinario por los mismos hechos en el orden laboral, quedará en suspenso, hasta que recaiga resolución firme.

Las indemnizaciones que se impongan por sentencia firme, con motivo del ejercicio de la actividad profesional en concepto de responsabilidad civil, sanciones administrativas de cualquier otro tipo, serán por cuenta de la empresa, renunciando esta al derecho de repetición contra el trabajador.

Artículo 41. *Parejas de hecho.*

Todas las personas afectadas por el ámbito personal del Convenio colectivo que constituyan parejas de hecho, con independencia de su orientación sexual, y acrediten su inscripción en el Registro Público de Uniones de hecho de los ámbitos autonómicos o municipales tendrán los mismos beneficios que los matrimonios.

Artículo 42. *Seguro de vida.*

La empresa contratará a su cargo un seguro de vida y accidentes.

Artículo 43. *Seguro de salud.*

La empresa contratará a su cargo un seguro de salud para todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio colectivo.

Artículo 44. *Títulos de transporte.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un voucher de empleado por el valor de 600 euros anuales de billetes IRYO, siempre que el contrato esté vigente y tenga una antigüedad superior a los seis meses, tal y como se recoge en el procedimiento de billetes de tren para personal de la compañía en la CO n.007 publicada el 1 de marzo del 2023.

CAPÍTULO VIII

Régimen SancionadorArtículo 45. *Potestad disciplinaria.*

La potestad disciplinaria en la empresa comprende el conocimiento y, en su caso, sanción de incumplimiento laboral de la persona trabajadora y se ejercerá por la Dirección en la forma que establece el presente Convenio franja.

Artículo 46. *Competencia sancionadora.*

La Dirección de la empresa será competente para el conocimiento y, en su caso, sanción de las faltas cometidas por las personas trabajadoras, a través de la Dirección de Recursos Humanos, cualquiera que sea su grado y gravedad.

Artículo 47. *Requisitos formales.*

Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario para el conocimiento y, en su caso, sanción por las faltas graves y muy graves.

Artículo 48. *Tramitación del expediente disciplinario.*

1. Para la sanción de las faltas graves y muy graves, será preceptiva la instrucción de un expediente disciplinario, en el cual se notificará, de forma fehaciente, el pliego de cargos a la persona expedientada y a sus representantes sindicales.

2. La persona expedientada y su Representación Sindical, una vez recibido el Pliego de Cargos, tendrán un plazo de cinco días hábiles para formular, si a su derecho conviniera, el correspondiente Pliego de Descargos en el caso del expedientado e informe la Representación Sindical.

3. En el Pliego de Descargos el expedientado y en el informe la Sección Sindical, podrán aportar o proponer las pruebas que a su derecho convenga, debiendo la empresa el proceder a su práctica o fundamentar por escrito su negativa.

4. La Dirección de la Empresa deberá dictar la resolución oportuna que se deberá notificar a la persona expedientada y a su representación sindical.

5. El plazo de prescripción de las faltas y sanciones previstas en este capítulo se interrumpirá durante la tramitación del expediente cuya duración no podrá superar los cuarenta días computados desde la fecha de remisión del pliego de cargos hasta la notificación de la sanción.

Artículo 49. *Clasificación de las faltas.*

Las faltas se clasificarán en tres grupos: leves, graves y muy graves.

Serán faltas leves:

a) Más de tres faltas de puntualidad sin justificar, con retraso superior a 5 minutos e inferior a 15, dentro del periodo de treinta días.

b) La falta injustificada de asistencia al trabajo de un día en un periodo de treinta días.

c) La no comunicación con la antelación previa prevista de la inasistencia justificada, salvo acreditación de la imposibilidad de la notificación.

d) No llevar el uniforme establecido en la empresa o llevarlo en mal estado sin cuidar la imagen que se transmite a los clientes.

e) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, siempre que de ello no se derive perjuicio grave a la empresa, o cause avería en las instalaciones, maquinarias o bienes de la empresa, o comporte riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso será considerada como falta grave o muy grave.

f) La falta de respeto en el trato con las personas, cuando no perjudique la imagen de la empresa.

g) La negligencia en la conservación de los enseres y útiles de trabajo, mobiliario y locales donde se presten servicios, siempre que no se derive perjuicio grave a la empresa, o cause avería en las instalaciones, maquinarias o bienes de la empresa, o comporte riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso será considerada como falta grave o muy grave.

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

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

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

k) Incumplimiento de señales o normas de circulación en vías de servicio o en taller.

Serán faltas graves:

a) Más de cuatro faltas de puntualidad, con retrasos superiores a quince minutos, dentro del periodo de treinta días.

b) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante dos días en un periodo de treinta días.

c) La falta de respeto en el trato con las personas, cuando perjudique la imagen de la empresa.

d) La desobediencia grave de los superiores en materia de trabajo dentro de la jornada laboral.

e) Incumplimiento de señales o normas de circulación, dentro de las estaciones, que incluye desde la señal de entrada a la señal de salida, ambas inclusive.

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

g) El incumplimiento de las obligaciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo para sí misma, para el resto de la plantilla o terceras personas. En particular, se califica como tal el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

h) La suplantación de otro trabajador/a, alterando los registros y/o controles de entrada y salida al trabajo (sistema de fichaje).

i) La reincidencia en la comisión de más de tres faltas leves, en un plazo de seis meses, siempre y cuando hayan sido sancionadas anteriormente.

Serán faltas muy graves:

a) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante tres días consecutivos o cinco días dentro del periodo de treinta días.

b) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve periodo de tiempo, que hubiere causado perjuicio grave a la empresa, o haya causado avería en las instalaciones, maquinarias o bienes de la empresa, o comportado riesgo a la integridad física de las personas.

c) La falsedad, el fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo, como a la empresa como a terceros relacionados con el servicio.

d) Incumplimiento de señales o normas de circulación en plena vía.

e) La embriaguez y drogadicción habitual en el trabajo, y la embriaguez o estado derivado del consumo de drogas que, aun siendo ocasional, repercuta negativamente en

el trabajo, o constituye un riesgo para la seguridad y salud propia y del resto de personas.

f) Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, siempre que sea incompatible con la lesión o enfermedad que motiva la incapacidad temporal y por tanto entorpece la recuperación.

g) El acoso sexual, moral, psicológico y de cualquier otra índole.

h) El abuso de autoridad o la falta de respeto a los subordinados.

i) El quebrantamiento, violación o revelación de secretos de obligada confidencialidad, o de correspondencia o documentos reservados de la empresa.

j) El incumplimiento de las obligaciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando del incumplimiento se derive un riesgo muy grave o daño para sí misma, para sus compañeros/as o para terceras personas.

k) Los malos tratos de palabra, obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados, en el trabajo.

l) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

m) La reincidencia en la comisión de tres o más faltas graves, en un plazo de seis meses, siempre y cuando hayan sido sancionadas.

Artículo 50. Sanciones.

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

Por falta leve:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de un día.

Por falta grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- Cambio de puesto de trabajo o funciones dentro del mismo grupo profesional hasta treinta días (contemplando también medidas complementarias de formación).

Por falta muy grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta cuarenta y cinco días.
- Cambio de puesto de trabajo o funciones dentro del mismo grupo profesional hasta seis meses (contemplando también medidas complementarias de formación).
- Despido.

Artículo 51. Prescripción de las sanciones.

La facultad de la empresa para imponer sanciones se ejercerá siempre por escrito, y prescribirá en las faltas leves a los diez días, en las graves a los veinte días y en las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 52. Cumplimiento efectivo de las sanciones.

El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo deberá llevarse a término dentro de los plazos máximos siguientes:

a) Las de hasta siete días de suspensión de empleo y sueldo, un mes desde la notificación de la sanción.

b) Las de 8 a quince días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses desde la notificación de la sanción. En estos casos se puede fraccionar, tanto por decisión de la

persona trabajadora sancionada como de la empresa, el cumplimiento en dos mitades, una en el primer mes y otra en el segundo mes.

c) Las de más de dieciséis días de suspensión de empleo y sueldo, el cumplimiento se realizará de forma fraccionada, de diez días en cada mes, comenzando en el primer mes desde la notificación, la última fracción será del resto pendiente.

En la comunicación escrita de estas sanciones la empresa deberá fijar las fechas de cumplimiento de la suspensión de empleo y sueldo, conforme a los criterios anteriores.

Por acuerdo de la empresa y la persona trabajadora sancionada, se podrá determinar otros plazos y fracciones de cumplimiento.