



iryo

PLATAFORMA DE CONVENIO SFF-CGT IRYO



915 066 287 • 166 287

sff-cgt.org

[cgtferroviario](https://www.facebook.com/cgtferroviario)

[Instagram](#) [Twitter](#) [YouTube](#) [Telegram](#) SFFCGT

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1. Legitimación.

Son firmantes del presente I Convenio Colectivo General, de una parte, las personas designadas por la Dirección de la Empresa intermodalidad de levante S.A. (ILSA), como parte empresarial, y de otra las personas designadas por la parte social mediante proceso electoral, conforme a lo establecido en el artículo 87A del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2. Ámbito personal y funcional.

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

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

Art. 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.

Art. 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, a efectos económicos desde el 1 de enero de 2023 independientemente de la fecha de su publicación, con independencia de la fecha que se lleve a efectos la publicación oficial del mismo por el Organismo Administrativo competente.

Cualquiera de las partes 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 1 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.

Art. 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 15 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

Art. 6 Comisión Paritaria

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

Composición: La Comisión Paritaria estará integrada por seis personas en representación de la parte empresarial, y por seis personas en representación laboral de las personas trabajadoras.

Asesores/as: Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores/as en cuantas materias sean de su competencia.

Dichas personas que realicen funciones de asesoramiento serán designadas libremente por cada una de las partes.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 7. Organización del trabajo.

La facultad y responsabilidad de la organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa de acuerdo con las disposiciones legales. No obstante, ésta informará y oír a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras en cuantas cuestiones organizativas y/o de procedimientos puedan afectar a los intereses profesionales de las personas trabajadoras.

La organización del trabajo en cada uno de sus centros, dependencias y unidades productivas es facultad de la Dirección de la Empresa, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa los niveles adecuados de productividad y rendimiento, basados en el óptimo aprovechamiento de los recursos humanos y materiales.

En función de las modificaciones que puedan darse de las distintas reordenaciones que pudieran llevarse a término en el servicio público de transporte por ferrocarril afectando a Intermodalidad Levante S.A., especialmente las que impacten en horarios, recorridos, creación o supresión de circulaciones o unidades de composición de los trenes, la Dirección de la Empresa establecerá la estructura, naturaleza, especialidad, calidad y frecuencia de los servicios a prestar por parte de las personas trabajadoras, dentro de sus facultades de organización y dirección y siempre conforme a lo legal y convencionalmente regulado.

Artículo 8. Criterios generales.

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio serán clasificadas en un Grupo profesional y en un determinado Nivel y se les encuadrará en una determinada Área Funcional, circunstancias todas ellas que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo de Intermodalidad Levante S.A.

La clasificación profesional, que se indica a continuación, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener provistos todos los grupos y niveles profesionales, si las necesidades organizativas y el volumen de la actividad no lo requieren.

Artículo 9. Clasificación profesional por Áreas Funcionales.

Las áreas funcionales están determinadas por el conjunto de actividades profesionales que tienen una base profesional homogénea, o que corresponden a una función homogénea de la organización del trabajo.

Las personas trabajadoras serán encuadradas en alguna de las siguientes áreas funcionales:

- ◆ Área de Estructura: Gerencias, gestión y soporte (RRHH, Administración, Marketing, Finanzas, sistemas de información, etc.) Mantenimiento e Ingeniería y Servicios Postventa
- ◆ Área de Operación: incluye las áreas funcionales de operaciones de transporte ferroviario y actividades complementarias y/o auxiliares, subdividiéndose en los siguientes colectivos:
 - Centro de operaciones (CO) y Atención al Cliente
 - Tripulación de Servicios
 - Conducción

Artículo 10. Clasificación profesional por Grupos y Niveles Profesionales.

La determinación de la pertenencia a un Grupo Profesional será el resultado de la ponderación de los siguientes factores:

- ◆ Conocimientos y experiencia. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta la formación específica y necesaria para cumplir los cometidos profesionales, la experiencia adquirida, conocimiento del entorno y conocimiento funcional, así como la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.
- ◆ Mando. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación en el desempeño de las funciones y tareas, en el desarrollo de personas, en la amplitud de la supervisión del número de personas trabajadoras y la complejidad del colectivo, y de la planificación, gestión y organización de las actividades.
- ◆ Autonomía. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta dos aspectos; por una parte, la autonomía de la decisión, que valora el nivel de supervisión inherente al puesto y por otra parte, el grado de seguimiento de las normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- ◆ Responsabilidad. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía en la ejecución de sus funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- ◆ Complejidad. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.
- ◆ Solución de problemas. Se tienen en cuenta en la valoración de este factor la variedad, la dificultad de los problemas y la innovación.
- ◆ Impacto. Mide el impacto en clientes externos, en resultados financieros y en políticas estratégicas (no en circunstancias especiales).

Grupos Profesionales

GRUPO PROFESIONAL 1.

Incluye a los cargos superiores de gestión, con responsabilidad directa en la gestión, y toma de decisiones, con dos niveles en función del grado de responsabilidad y mando, integrado por:

Nivel I. Los mandos que desarrollan actividades que requieren un alto grado de conocimientos, habilidades y experiencia. Planifican, organizan, dirigen y controlan las funciones y procesos de trabajo a realizar, y en su caso, de las personas trabajadoras que los han de llevar a cabo, así como su motivación, integración y formación. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía y responsabilidad.

Nivel II. Los expertos avanzados y mandos superiores técnicos que desarrollan actividades que requieren un alto grado de conocimientos, experiencia, habilidades y técnicas. Dominan no solo su ámbito de actividad sino otros interrelacionados dentro del área, de carácter muy complejo. Son reconocidos como expertos, asesoran a niveles superiores e inferiores y pueden ser requeridos para impartir formación dentro y fuera de la empresa. Los/as mandos superiores desarrollan funciones de gestión y supervisión de equipos numerosos, que pueden abarcar diversas especialidades, con un elevado nivel técnico de especialización y que implican una detallada planificación y control de sus actividades y resultados. Deben evaluar, analizar y proponer medidas de desarrollo y mejora profesional. Cuentan con un elevado grado de autonomía y responsabilidad sobre su ámbito o unidad de trabajo.

GRUPO PROFESIONAL 2.

Incluye a los/las cargos técnicos intermedios y seniors, con dos niveles en función del grado de responsabilidad y mando, integrado por:

Nivel III. Los/as expertos/as que son técnicos o profesionales reconocidos por el dominio del área que desarrollan, tanto en conocimientos, habilidades, y resultados como en el desarrollo de procedimientos, herramientas, técnicas y procesos. Tienen elevado grado de experiencia en su área, Asesoran a niveles superiores e inferiores y pueden ser requeridos para impartir formación dentro de la empresa. Realizan trabajos de ejecución autónoma que requieren habitualmente de iniciativa y asumen, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos. Los/as mandos intermedios desempeñan funciones de planificación, organización y supervisión del trabajo de un equipo, con capacidad para evaluar sus resultados, facilitando el desarrollo profesional de sus colaboradores.

Nivel IV. Los/as técnicos profesionales que desarrollan actividades que requieren habilidades y conocimientos específicos y un grado medio de experiencia en la rama que desarrollan, Ocasionalmente, pueden realizar funciones de orientación a niveles inferiores en el desempeño de su actividad. Con o sin responsabilidad de mando, cuentan con cierto grado de autonomía para ejecutar o realizar, en el ámbito de sus competencias, trabajos de diversa complejidad, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación, siguiendo las normas, directrices o procedimientos de la

empresa. En el desempeño de su actividad, pueden requerir supervisión de niveles superiores

GRUPO PROFESIONAL 3

Incluye a los cargos técnicos que desarrollan actividades que requieren habilidades y conocimientos técnicos o profesionales específicos en la rama que desarrollan, si bien precisan un menor grado de experiencia. Requieren supervisión por parte de niveles superiores y reciben instrucciones y directrices para realizar su actividad, pero tienen autonomía para establecer prioridades, proponer mejoras, desarrollar técnicas, procedimientos, herramientas, etc.

GRUPO PROFESIONAL 4, Incluye a las personas trabajadoras que realizan funciones con arreglo a instrucciones previamente establecidas, o ejecutan, de acuerdo con las normas, directrices o procedimientos ordinarios de la empresa, diversas tareas para las que cuentan con la supervisión del superior o responsable. Desempeñan su trabajo con un nivel de iniciativa bajo, que requiere conocimientos profesionales básicos y/o aptitudes prácticas en la rama que desarrollan.

GRUPO PROFESIONAL 5

Incluye a las personas trabajadoras que realizan tareas con un alto grado de dependencia, siguiendo instrucciones concretas y específicas y que requieren supervisión directa. Necesitan la formación específica correspondiente a las funciones asignadas.

Artículo 11. - 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:

- **Maquinista en formación**
- **Maquinista de entrada**
- **Maquinista**
- **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:

- ◆ Ostentan 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 proporcionados 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 aquellas 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 2 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 2 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 UN año y Maquinista al cumplir el año.
- Nivel salarial 4 con ingreso anterior al 1-1-2024. Maquinista desde 1-1-2024.
- Nivel salarial 5 con ingreso posterior al 3 1-12-2022. Maquinista desde 1-1-2024.
- Nivel salarial 5 con ingreso anterior al 3 1-12-2022- Maquinista 2024 y Maquinista Senior desde 1-1-2025.
- Nivel salarial 6. Maquinista año 2024 y Maquinista Senior desde 1-1-2025
- Nivel salarial 7, 8 y 9. Maquinista Senior desde 1-1-2024.

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 01 de enero de 2024.

Artículo 12. Clasificación profesional del Colectivo de Asistentes.

Las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo de Conducción se clasifican en Mando de Maquinistas y Personal Operativo.

A) CX líder

Tendrá la función de Mando de Asistentes la posición de "Responsable de Asistentes" que se describe a continuación.

Responsable de Asistentes

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 se 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.
- Realizar de manera ocasional la conducción de trenes para mantener el Certificado de Conducción y cubrir situaciones excepcionales.

B) PERSONAL OPERATIVO

Las personas trabajadoras pertenecientes a este colectivo profesional deben poseer en vigor la Licencia y el Certificado de Conducción de categoría B,

Se clasifica dicho colectivo en:

1. Asistentes Junior
2. Asistentes
3. Asistentes Senior
4. Asistentes N1
5. Asistentes N1 senior
6. Asistentes N1 Tierra
7. Asistentes N1 senior Tierra



Asistente

Contenido funcional del puesto:

- Recibirá a clientes, atendiendo y auxiliando a las personas a bordo de cualquiera de los trenes; facilitando las provisiones y servicios necesarios y procurando en todo momento el mayor confort del cliente.
- Atenderá a los clientes en el tren, resolviendo las posibles incidencias durante el trayecto.
- Velará por el cumplimiento de la operativa de seguridad.
- Venderá productos a bordo y conocerá todas sus características.
- Pasará el servicio en aquellas clases que dispongan de un servicio con producto personalizado.
- Venderá los productos que la compañía ponga a disposición de los clientes.
- Comprobará la carga y los precintos e informará al N1 del resultado de esta.
- Organizará, anticipará y preparará la correcta distribución de los carros y sus bandejas así como el desprecintado y precintado de los mismos bajo la coordinación del asistente N1.
- Verificará la concordancia entre los productos existentes en el carro de venta y la información proporcionada por el proveedor.
- Verificará la correcta limpieza, así como el correcto funcionamiento de la iluminación de los coches asignados a su zona
- Preparará los dispositivos de venta durante la preparación del tren y el cierre de los mismos al finalizar el servicio.

Asistente N1 de Tierra (Espacio Iryo)

Contenido funcional del puesto:

- Recibirá a clientes, venderá e informará en las oficinas de las estaciones destinadas a la atención al cliente.
- Abrirá y ejecutará embarques, resolviendo las posibles incidencias que se presenten.
- Controlará billetes e informará a clientes para su fidelización.
- Asistirá a clientes con movilidad reducida y a todos aquellos otros clientes que lo necesiten.
- Realizará las tareas administrativas asignadas.
- Ejecutará planes y acciones de fidelización.
- Gestionará cualquier reclamación o sugerencia que los clientes le proporcionen
- Mantendrá las comunicaciones con el personal del administrador de infraestructuras y las distribuirá hacia la sala de control o resto de asistentes.
- Comunicará al Leader del espacio Iryo una vez finalizada la jornada los tiempos de apertura y cierres, así como las incidencias producidas durante el servicio.
- Coordinará las operaciones no planificadas con la Sala de Control.
- Distribuirá a los asistentes del espacio Iryo en las diferentes funciones de cada estación.
- Comprobará que todos los asistentes del Espacio Iryo disponen del material necesario para realizar sus funciones
- Gestionarán los posibles objetos perdidos a bordo del tren.
- Mantendrán en excelentes condiciones el lugar de trabajo en la estación designada.

Asistente N1 de Tren

Además de realizar todas las funciones como asistente, adicionalmente tendrá los siguientes cometidos:

- Antes de la preparación del tren, se reunirá con el resto de asistentes de tren para comentar las características del servicio comercial y requisitos de seguridad así como la tipología de clientes que van a bordo.
- Participará en la formación práctica de los asistentes que prestan servicio a bordo de los trenes y en tierra en espacio iryo.
- Canalizará y coordinará con el resto de Asistentes la comunicación interna recibida del departamento de customer Experience de acuerdo con las directrices emitidas por la empresa.
- Realizará supervisiones operacionales
- Redactará evaluaciones de desempeño
- Realizará informes diarios operativos
- Distribuirá y coordinará a los asistentes en el servicio a bordo proporcionándoles la información necesaria.
- Comunicará al asistente N1 de tierra la preparación del embarque.
- Realizará supervisiones, evaluaciones y reportes operacionales mediante las plataformas que facilite la empresa .
- Realizará las comprobaciones del sistema Wifi y Entretenimiento.
- Coordinará con el resto de asistentes el inicio y distribución del servicio a bordo
- Supervisará y recibirá la información transmitida por los asistentes relativa a las verificaciones que se realicen.
- Llevará al finalizar su jornada los objetos perdidos que haya encontrado a Espacio Iryo siempre y cuando se encuentre abierto y en su defecto se dejarán en el cuarto del N1.

CAPÍTULO III: EMPLEO

Artículo 13. 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 14. Ingresos.

La admisión de las personas trabajadoras, que estará sujeta a lo establecido en el presente Convenio Colectivo y a las disposiciones legales vigentes, es competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa, así como el establecimiento de los criterios de selección a emplear, que serán en todos los casos adecuados a los requerimientos del empleo a cubrir.

El personal de nuevo ingreso sea cual fuere la función a desarrollar en la Empresa, y con independencia de la formación, titulación y experiencia profesional que posea, se le demandará una adaptación paulatina al puesto de trabajo, debiendo a tal efecto superar en todo caso la formación que se le proporcione. Adicionalmente, a la superación de la formación prescrita, durante este periodo la persona trabajadora se familiarizará con los procesos, sistemas y procedimientos de la Empresa, participando activamente en sus eventuales modificaciones/adaptaciones a las necesidades de servicio.

La formación proporcionada por la Empresa a las personas trabajadoras, bien directamente, bien a través de terceras organizaciones designadas por ésta, que tenga carácter obligatorio se realizará necesariamente dentro de la jornada laboral. La formación que tenga carácter voluntario y que sin embargo sea costeadada por la Empresa, previa petición y autorización expresa de ésta, podrá realizarse presencialmente o de forma telemática, fuera del horario laboral,

Artículo 14. Periodo de prueba

El periodo de prueba deberá establecerse por escrito y no podrá exceder de 2 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 15. Preaviso por cese voluntario de la persona trabajadora.

Las personas trabajadoras de la Empresa que deseen resolver voluntariamente su contrato de trabajo vendrán obligados a preavisar dicha circunstancia comunicándolo por escrito a la Dirección de la Empresa en un plazo mínimo de quince días naturales.

Las personas trabajadoras del grupo de conducción que deseen cesar en la empresa deberán preavisar con una antelación de, al menos, 2 meses.

El incumplimiento total o parcial de los plazos de preaviso establecidos supondrá para la persona trabajadora la pérdida del salario correspondiente a los días de preaviso incumplido, siéndole descontada la cantidad salarial correspondiente en la liquidación reglamentaria de haberes.

Artículo 16. Carrera profesional

Sin perjuicio de los plazos de promoción pactados en el presente Convenio para el colectivo de Conducción, los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional de la Empresa se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, experiencia, superación de las pruebas que se determinen de la persona trabajadora, así como las facultades organizativas de la Empresa.

Los ascensos y la promoción profesional en la Empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

Promoción Interna

Las vacantes que se produzcan en los diferentes Grupos Profesionales de las distintas áreas serán cubiertas preferentemente, mediante la promoción de aquellas personas a las que la Dirección de la empresa considere idóneas para el desempeño de las funciones propias del puesto a cubrir, previa publicación de la vacante y de la superación de las pruebas de aptitud requeridas en cada caso.

La Comisión Paritaria será informada de las pruebas de selección interna, así como de los resultados de las mismas, y podrá designar a uno de sus miembros para que esté presente con voz, pero sin voto en las pruebas. A tal efecto la Dirección de la empresa comunicará a la Comisión Paritaria, con una antelación mínima de 72 horas, la celebración del proceso de selección correspondiente.

En todo caso la decisión sobre la idoneidad o no del candidato al puesto de trabajo será competencia exclusiva de la empresa

Cobertura de vacantes en puestos de nueva creación

Cuando la Empresa precise cubrir un puesto de nueva creación, que no sea de libre designación, por tiempo indefinido, la Dirección, antes de proceder a la contratación directa de personas del exterior, pondrá dicha circunstancia en conocimiento de la Comisión Paritaria y del resto del personal a través de la publicación del oportuno escrito de convocatoria en los Tablones de Anuncios de los distintos Centros de Trabajo, al objeto de que los trabajadores interesados puedan optar al mismo.

En el escrito de Convocatoria, se dará a conocer:

Descripción del empleo.

Clasificación profesional.

Retribución.

Condiciones que deberán reunir los aspirantes.

Criterios de selección.

Naturaleza de las pruebas a realizar y superar.

Documentación a aportar.

Plazo de presentación de solicitudes.

Puestos de libre designación

Serán cubiertos por libre designación de la Dirección de la Empresa aquellos empleos que implican autonomía y responsabilidad de gestión, así como aquellos otros que sean considerados por la empresa como de confianza por razón de los cometidos que tengan

asignados y que impliquen acceso a datos y/o materias declaradas por la empresa como de carácter estricta y rigurosamente reservado.

Artículo 17. Uniformidad e imagen neutra 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.

Siendo preceptivo que el personal que lleva a cabo su actividad a bordo vista los uniformes corporativos o característicos de la Empresa, de acuerdo con el procedimiento interno de Intermodalidad Levante S.A.,

El personal deberá utilizar su uniforme en todo momento en el desempeño de su labor, debiendo conservar dicho uniforme en las debidas condiciones de pulcritud y extremar la higiene personal, ya que el trato directo con los clientes confiere a este punto especial importancia, sin que puedan introducirse prendas distintas a las que integran el catálogo de uniformidad de la empresa, modificaciones en su corte, adorno o diseño ni combinaciones en el uso de las distintas prendas, que deberán ir provistas exclusivamente con las insignias, distintivos e identificaciones establecidas por la Empresa a tal efecto.

La empresa dotará a los trabajadores de nuevo ingreso de una uniformidad completa, consistiendo ésta en:

Mujer (invierno/verano):

- Dos americanas
- Un plumífero
- Un pantalón de invierno y un pantalón de verano
- Un vestido o una falda (a elección del trabajador)
- Un zapato
- Unas zapatillas
- Una capa
- Dos blusas de manga larga
- Tres blusas de manga corta
- Una chaqueta de punto
- Dos pañuelos
- Un cinturón
- Unos guantes
- Dos placas
- Dos mandiles
- Dos coleteros

- Una bolsa
- Un bolso bandolera
- Calcetines
- Medias

Hombre (invierno/verano):

- Dos americanas
- Un plumífero
- Un pantalón de invierno y un pantalón de verano
- Dos chalecos
- Dos zapatillas
- Un abrigo
- Dos blusas de manga larga
- Tres blusas de manga corta
- Una chaqueta de punto
- Un cinturón
- Unos guantes

PLATAFORMA DE CONVENIO SFF-CGT

- Dos placas
- Dos mandiles
- Dos corbatas
- Una bolsa
- Un bolso bandolera
- Calcetines



Se procederá a hacer una nueva dotación completa cada año, a excepción del abrigo/capa, plumífero y americana que tendrán una duración de 2 años.

En los años en que no corresponda entrega de nueva dotación se entregarán tres camisas de verano y dos de invierno y a elegir un pantalón y/o falda y/o vestido en verano y un pantalón y/o falda y/o vestido en invierno a elección del trabajador.

Toda la guía de uniformidad deberá ser unisex y no se deberá diferencia entre sexos.

Se dará la opción de utilizar zapato plano o zapatillas durante el servicio en el tren con la uniformidad del vestido o falda.

Será elección del trabajador el usar maquillaje, siendo obligatorio seguir la guía de imagen si el trabajador decide hacerlo.

No habrá limitación en usar bisutería (anillos, pendientes, pulseras y collar o cadena).

Las uñas deberán estar cuidadas y arregladas regularmente, pudiendo usar cualquier color/fantasia y forma.

La dotación de medias y calcetines será a cargo de la empresa, 2 cada mes, siendo las medias de verano de color carne.

Toda obligatoriedad recogido en la guía de imagen será proporcionado por la empresa (costurero, reloj, medias, chaleco reflectante, etc)

Peticiones CAMBIOS EN EL MANUAL

UNIFORMIDAD UNISEX NO DIFERENCIAR ENTRE SEXOS

CAPÍTULO IV: JORNADA Y DESCANSO

Artículo 18. Clasificación de los Colectivos

En Intermodalidad Levante S.A, a efectos de jornada y descansos, se establecen los siguientes colectivos diferenciados:

a) Personal sujeto a Calendario Laboral integrado por las personas trabajadoras no incluido en el régimen de turnos y que presten servicios en las oficinas centrales:

- Personal de Corporativo.
- Personal de Operaciones en oficinas y Servicio Postventa.

b) Personal sujeto a Turnos en Cuadro de Servicio,

El personal sujeto a régimen de turnos en Cuadro de Servicio, a su vez, se clasifican en:

- Personal destinado a Conducción.
- Personal destinado a Tripulación de Servicios.
- Personal destinado al Centro de Operaciones y Atención al Cliente.
- Mantenimiento

Artículo 19. Modificaciones legales en materia de jornada de trabajo

Las modificaciones legales a la duración de jornada de trabajo que pudieran promulgarse en el futuro se considerarán en todo caso en cómputo anual respecto a la jornada de trabajo pactada que efectivamente realice en el año natural la persona trabajadora, y sólo tendrán efecto en el caso de que dicha jornada de trabajo real sea superior en cómputo anual a la establecida legalmente.

Sección 1ª: Personal sujeto a Calendario Laboral

Artículo 20. Jornada de trabajo. (7.5 x 5= 37.5)

La jornada ordinaria de trabajo se establece en 37.5 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 para el personal afectado por la circulación 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€/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 o 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 Málaga, Sevilla, Madrid (Atocha/Chamartín), Barcelona, Valencia y cualquier futura base donde tengamos personal. 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 ~~22:00 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.

La jornada laboral es aquella que realizan las personas trabajadoras, debiendo respetarse un descanso de treinta minutos de duración si la jornada excede de seis horas,

Dicho periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Cuando se tenga un descanso entre trayectos superior a 1 hora, la empresa debe proporcionar un espacio acorde donde se pueda descansar (las terrazas no son área de descanso, ni el espacio Iryo) donde haya un sofá, un microondas, una nevera, mesa y sillas.

Artículo. — 20.1 Turnos

En la organización de los turnos de trabajo, la empresa deberá tener en cuenta general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Se establecerán los turnos de forma que se garantice al menos el disfrute de doce fines de semana completos al año, y se procurará el disfrute de los festivos de forma rotativa entre las personas trabajadoras,

a) Reglas mínimas en materia de turnos

En la organización de los turnos de trabajo, la empresa deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Los turnos se darán a conocer a las personas trabajadoras 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 RLPT con al menos ciento veinte horas, mediante la publicación del correspondiente cuadro de tareas.

b) Turno de Reserva para todo el personal a bordo?

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 (art 21).

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.

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 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 Colectivo.

Cuando la incidencia a cubrir comprenda un turno con descanso fuera de la residencia, se compensará con un día de descanso adicional. Esta situación solamente se podrá contemplar en las reservas con horario de tarde.

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.

Únicamente para el área funcional de Servicio a Bordo y para los afectados por el Convenio, por día de reserva se entenderá aquel día de trabajo en el que el trabajador permanecerá en las dependencias de la Empresa, en expectativa de cubrir cualquier incidencia o ausencia que pueda producirse en las tripulaciones durante su turno de reserva.

Durante los turnos de reserva, no se realizarán labores de espacio Iryo, a no ser que el trabajador sea activado para ello, si el trabajador es activado para espacio Iryo, ya no podrá ser requerido en el tren.

Para todo el personal no excederán de 4 reservas al mes

c) Estado de Disponible sin servicio concreto asignado

Es aquel que no se encuentra concretado y que, por necesidades operativas y organizativas de la Empresa, se asignará a la persona trabajadora con un mínimo de cinco días naturales de preaviso.

Esta situación no podrá exceder del 10 por ciento de las jornadas de trabajo.

La persona trabajadora que esté dos días consecutivos en situación de disponible, la Empresa podrá asignarle un turno que implique una pernocta fuera de residencia.

En cualquier caso, siempre se respetará la jornada máxima y los descansos legalmente establecidos.

Artículo. - 21. Distribución de los ciclos de trabajo.

obligación casa iryo una a la semana o cada dos (en bases pequeñas)

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.

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

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 O .RLT REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES

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 14 anuales ya están incluidos en las secuencias anteriores.

Las jornadas totales de trabajo se establecen en:

- 2024: 219 37.5 horas
- 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.

La jornada ordinaria diaria será el resultante de dividir la jornada ordinaria semanal entre 5.

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

En la Residencia de la persona trabajadora, la jornada de trabajo se inicia en el lugar previsto para su incorporación (oficinas, estación, base, taller...etc.). Si la presentación debe realizarse en una base de mantenimiento o taller la empresa facilitará taxi desde el domicilio de la persona trabajadora,

Si la jornada de trabajo se inicia o finaliza en una base de mantenimiento o en el taller, la empresa facilitará taxi hasta el domicilio,

Siempre que el inicio o la finalización de la jornada de trabajo sea entre las 23 y las 7 horas se facilitará taxi desde y al domicilio de la persona trabajadora.

En casos de incidencias que suponga alargar la jornada de trabajo prevista, se facilitará el regreso al domicilio de la persona trabajadora.

La facilitación del servicio de taxi no excederá de un radio de 40 kilómetros desde su domicilio habitual hasta las oficinas centrales, sin perjuicio de que el recorrido se haga desde o hasta el lugar designado por la empresa.

Artículo. -22 Tripulación mínima

Para garantizar la seguridad a bordo de los trenes de alta velocidad, es esencial contar con un número mínimo de asistentes de tren durante cada viaje, que nunca será menor de 3 asistentes. Esta medida busca asegurar que todas las funciones de seguridad y atención a los pasajeros se realicen de manera eficiente y efectiva.

PASAJEROS	ASISTENTES
0-200	3
200-400	4

(SUJETO A UNA FIGURA DE GUARDIA, EN CASO DE QUE NO SE ACEPTE, MÍNIMO DE 4)

	ESPACIO IRYO			SERVICIO A BORDO	
POR TURNO	N1	ASISTENTE	RESERVA	N1	ASISTENTE
BARCELONA	1	5		1	3

CÓRDOBA	1	2			
MADRID	1	2	ATOCHA 10 CHAMARTÍN 4	1	3
MÁLAGA	1	2		1	3
SEVILLA	1	2		1	3
VALENCIA	1	2		1	3
ZARAGOZA	1	2			

Artículo. -23. Cuadros de servicio.

1 año de antelación (m/t/n/d) 3 meses el turno real, y que se cumpla, compensación si se vulneran los turnos. solo se podrán cambiar 2 al mes y con compensación y preguntar.

vacaciones noviembre del año anterior

plus de modificación de descanso (si te cambian)

¿Cuándo se compran los surcos?

La Dirección de la Empresa elaborará e implantará los cuadros de servicios de acuerdo a 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 RLT, 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 rotativos cada año. Esto podrá conllevar la interrupción de los ciclos en las fechas indicadas. En caso de que no se garantice este descanso en alguna de estas rotaciones, conllevará una retribución diferente.

Reflejado en la tabla anexa.

1 .La Dirección de la Empresa elaborará e implantará los cuadros de servicios, respetando las normas recogidas en este Convenio, estableciendo, con carácter anual, las jornadas, los días de descanso y las vacaciones, siendo estos rotativos y equitativos entre las personas trabajadoras. La elaboración de los mismos está condicionada al Plan de Transporte que se

determine con carácter anual y con base en los festivos de la Comunidad de Madrid, y se entregará a cada persona trabajadora antes del 1 de diciembre de cada año respecto del año siguiente.

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 y 1 de enero, descansos que serán rotativos cada año,

2. Los cuadros de servicio se confeccionarán con sujeción a las reglas mínimas siguientes:

- Se prestará servicio un mínimo de 3 días seguidos
- Se prestará servicio con carácter general 5 días seguidos como máximo.
- Se garantiza un mínimo de dos días seguidos de descanso.
- Con carácter excepcional se podrá prestar servicios 6 días seguidos con un descanso de 3 días seguidos a continuación por un máximo de:
 - 6 semanas al año en el colectivo de conducción
 - 16 semanas al año en el colectivo de tripulación de servicios

Se establecerán los ciclos de forma que se garantice al menos el disfrute de doce fines de semana completos al año, y se procurará el disfrute de los festivos de forma rotativa entre las personas trabajadoras.

3. Durante el año 2024, se mantendrán los Cuadros de servicios vigentes a la firma del presente Convenio Colectivo.

La Dirección de la Empresa elaborará e implantará los cuadros de servicios, respetando las normas recogidas en este acuerdo, estableciendo, con carácter anual, las jornadas, los días de descanso y las vacaciones, siendo estos rotativos y equitativos entre las personas trabajadoras.

La elaboración de los mismos está condicionada al Plan de Transporte que se determine con carácter anual y con base en los festivos de la Comunidad de Madrid, y se entregará a cada persona trabajadora antes del 1 de diciembre de cada año respecto del año siguiente.

Los cuadros de servicio se confeccionarán con sujeción a las reglas mínimas siguientes:

- Se prestará servicio un mínimo de 3 días seguidos
- Se prestará servicio con carácter general 5 días seguidos como máximo.
- Se garantiza un mínimo de dos días seguidos de descanso.
- Con carácter excepcional se podrá prestar servicios 7 días seguidos con un descanso mínimo de 3 días.

Se establecerán los ciclos de forma que se garantice al menos el disfrute de doce fines de semana completos al año, y se procurará el disfrute de los festivos de forma rotativa entre las personas trabajadoras, y se garantizarán a cada persona trabajadora, descanso en, al menos un ciclo, de los siguientes: 24, 25 de diciembre o 31 de diciembre y 1 de enero o 5 y 6 de enero de cada año. Dichos descansos serán rotatorios cada año.

Artículo 24. Descansos.

Se garantizará un fin de semana al mes, viernes, sábado y domingo.

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.

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 25. 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, se abonarán las horas generadas aplicando la cuantía establecida en las tablas salariales del Anexo, y si dicho saldo está comprendido entre cuatro y ocho horas corresponderá un día de descanso.

1. El descanso mínimo diario entre la finalización de un servicio y el inicio del siguiente será de al menos 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.

No se darán nunca dos descansos diarios consecutivos fuera de la residencia, salvo acuerdo expreso entre la persona trabajadora y la empresa, a excepción de los periodos de formación o habilitación.

Los periodos de merma de descanso semanal o diarios 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 (6 horas para personal de tripulación de servicios) y a doce horas en residencia.

2, El tiempo de merma de descanso se compensará como sigue:

- En residencia: la merma de tiempo de descanso respecto a las 14 horas de descanso planificadas se compensará por el tiempo equivalente a incluir en el registro de la persona trabajadora siempre que haya descansado 12 horas,
- Fuera de residencia: la merma de tiempo de descanso respecto a las 9 horas de descanso planificadas se compensará por el tiempo equivalente a incluir en el registro de la persona trabajadora siempre que haya descansado 8 horas de mínimo para el personal de conducción y 6 horas de mínimo para el personal de tripulación de servicios.

El tiempo de mermas de descanso se compensa:

- De 0 a 60 minutos, se compensa con 1,25 minutos por cada minuto de exceso;
- De 61 a 90 minutos, se compensa con 1,5 por minutos por cada minuto de exceso;
- Más de 90 minutos, se compensa un minuto por un minuto,

Artículo 39. Compensaciones por excesos de jornadas.

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

- Horas de mayor dedicación por ciclo, será sobre la jornada ordinaria según los días de trabajo.
- Horas de mayor dedicación diaria será sobre la jornada ordinaria diaria

En ambos casos la compensación se hará de la siguiente manera:

- De 0 a 60 minutos, se compensará con 1,25 minutos por cada minuto de exceso;
- De 61 a 90 minutos, se compensará con 1,5 por minutos por cada minuto de exceso
- Mas de 90 minutos, se compensará un minuto por cada un minuto de exceso.

La persona que genere una jornada diaria completa (computando los excesos de jornadas más las mermas de descanso) podrá sustituir el descanso compensatorio por su retribución económica, por el importe establecido en las tablas del Anexo.

La compensación de los excesos de jornada y mermas de descansos pactados en el presente artículo entrará en vigor a partir del 1 de octubre de 2024, sin perjuicio de que la compensación se haga en el primer cuatrimestre de 2025. En el supuesto en el que en el cuatrimestre el exceso no genere una jornada diaria completa para su disfrute con descanso compensatorio, se abonarán las horas generadas aplicando la cuantía establecida en las tablas salariales del Anexo.

Artículo 26. - 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.

El deje de servicio es el tiempo de jornada efectiva que comprende desde la finalización del servicio comercial hasta la finalización de jornada.

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

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

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

Cambios en la Programación (entre trabajadores)

La normativa para cambios de turno será la siguiente para los trabajadores afectados por el Convenio:

1. Cambios ilimitados mensuales, asumiendo el trabajador cualquier merma de descanso, aumento o disminución de jornada.
2. Los cambios en los turnos R (Reserva) que impliquen horarios fuera del turno originalmente programado, deberán ser cambiados con al menos 5 días de antelación, al igual que cualquier otro turno.
3. Si los cambios entre asistentes son libre por libre, no habrá límite de fecha para poder realizar tal cambio.

Artículo 27. Jornada intensiva (personal de oficina)

Se considerará jornada intensiva aquella que sea realizada de manera continuada y cuya duración no será superior a 7 horas diarias.

El personal de Calendario Laboral tendrá jornada intensiva durante todos los viernes, los días previos a los festivos, así como el periodo comprendido entre el 15 de junio al 7 de septiembre,

Artículo 28. Calendario laboral (personal de oficina)

La empresa elaborará, a partir de la publicación del Calendario laboral Oficial de Madrid para cada año, el Calendario laboral que incluirá la jornada anual efectiva y la distribución de los días laborables, los festivos nacionales, autonómicos y locales y el horario de trabajo del personal de oficina no sujeto a turnos,

Dicho Calendario deberá estar confeccionado antes del 15 de diciembre de cada año y estará expuesto en un lugar visible.

Artículo 29. Descansos (personal de oficina)

El descanso entre jornada diaria será de mínimo 12 horas. Asimismo, tendrá derecho a descanso semanal de sábado y domingo, salvo que medien circunstancias excepcionales en cuyo caso será compensado por otro día de descanso acordado entre su superior jerárquico y la persona afectada en el plazo máximo de un mes desde el hecho.

Artículo 30. Días de libre disposición y descansos detraíbles

No nos gustan, no se está cumpliendo los detraíbles, días de asuntos propios, a no ser que no se puedan rechazar bajo ningún concepto, por que la empresa no lo justifica, se excusa el problema es la falta de trabajadores.

Las personas trabajadoras tendrán derecho al disfrute de 4 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.

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.

de momento son 9 ciclos tenemos que revisarlo

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 será de 9 bloques de 3 días, 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 ni los fines de semana.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, se disfrutarán en 2024 de 2 día de libre disposición y desde el 1 de enero de 2025 de 4 días de libre disposición por cada año.

La persona trabajadora elegirá el día de disfrute debiendo cumplir un preaviso mínimo de 10 dí a la Empresa de la fecha efectiva de disfrute. Se dará prioridad al orden de solicitud de dicha petición y, en caso coincidente se dará prioridad a las personas con mayor antigüedad. E incumplimiento del plazo determinará la denegación de la fecha de disfrute elegida por la persona trabajadora.

En todo caso, no podrá superarse el disfrute simultáneo de los días de libre de disposición en más de un 15% de los colectivos de conducción y tripulación de los turnos diarios programados.

La regla general será el disfrute de los días de libre disposición en el año en curso y, en casos excepcionales se podrá disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente al que se devenguen.

El personal a turnos no podrá solicitar los citados días de libre disposición los días 24, 25 y 31 de diciembre, 1, 5 y 6 de enero de cada año y los días de Semana Santa.

los turnos trabajo en agosto

Artículo 31. Vacaciones

Calcular una rotación donde no estén incluidos los días de vacaciones (45), 6/4 o 3/2

La persona trabajadora disfrutará anualmente de 30 días laborables de vacaciones de forma anual que, de forma excepcional, se podrán disfrutar hasta el 31 de marzo del siguiente año natural.

El número de días de vacaciones a poder elegir en periodo estival, hasta establecer el calendario de vacaciones de todos los integrantes del departamento, será de 15 días naturales. Posteriormente y bajo la aprobación del responsable del departamento, se podrán elegir un número superior de días sin perjuicio a la operativa.

El calendario de vacaciones en periodo estival se publicará con la suficiente antelación para poder realizar reclamaciones y cambios.

Los criterios a tener en cuenta como prioridad serán los siguientes:

1. Días de vacaciones por custodia compartida.
2. Vacaciones elegidas en año anterior.
3. Fecha de la petición de la solicitud.
4. Antigüedad en la empresa.

La persona trabajadora elegirá los días de vacaciones fuera del periodo estival debiendo cumplir un preaviso mínimo de 10 días a la Empresa de las fechas de disfrute. Se dará prioridad al orden de solicitud de dicha petición y, en caso coincidente será prioridad a las personas con mayor antigüedad. El incumplimiento del plazo podrá determinar la denegación por parte del responsable del departamento, de la fecha de disfrute elegida por la persona trabajadora.

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 finalizar 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 32. Calendario laboral no sé si nos compete, si es de oficina, hay que ver si tenemos que añadir el resto de bases...

La empresa elaborará, a partir de la publicación del Calendario laboral Oficial de Madrid para cada año, el Calendario laboral que incluirá la jornada anual efectiva y la distribución de los días laborables, los festivos nacionales, autonómicos y locales y el horario de trabajo del citado personal.

Dicho Calendario deberá estar confeccionado antes del 15 de diciembre de cada año y estará expuesto en un lugar visible.0

Artículo 33. Formación

Las personas trabajadoras tienen la obligación de habilitarse y formarse

La realización de la formación será preavisada con una antelación mínima de un mes siempre que el administrador de infraestructuras ferroviarias así lo confirme.

Se realizará cursos anuales de primeros auxilios y de auxiliar de cabina.

La formación podrá requerir la pernoctación fuera de residencia y se cobrarán las dietas/pluses correspondientes como (la formación es equivalente a horas de trabajo y por lo tanto se rige con los mismos pluses/ dietas)

El resto de los criterios a tener en cuenta se negociarán con la RLPT en el seno de la Comisión de Condiciones Laborales.

Artículo 34. Situaciones de incidencia

Servicio a bordo

El personal afectado por la incidencia y, en su caso el del turno de reserva que acuda a cubrir la incidencia no excederá de las 9 horas y 30 minutos de jornada, compensándose todos los excesos según las reglas establecidas.

Esta jornada se podrá superar en caso de retorno como viajero a su residencia, a decisión del trabajador (tendrán que proporcionar alojamiento a menos de 30 minutos de la estación, que no sea en casa de un coordinador e independientemente del precio)

Servicio en tierra / Espacio Iryo

No excederá las 9 horas y media, bajo ningún concepto.

Artículo 35. Nocturnidad

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22h y las 6h y adicionalmente se considera persona trabajadora nocturna aquella que realice su jornada en periodo nocturno, al menos, 3 horas de su jornada diaria de trabajo, así como aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a 1/3 de su jornada de trabajo anual.

Se evitará realizar dos semanas de trabajo seguidas en turno de noche salvo petición del trabajador que lo requiera y posterior aprobación por parte del encargado de talleres y viceversa.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio. Además, no se podrán realizar horas extraordinarias. Estos límites a su vez tienen las siguientes excepciones recogidas en el artículo 32 del RD 1561/1995

La compensación de la nocturnidad se contempla en la Tablas Salariales.

CAPÍTULO V: CONDICIONES ECONÓMICAS

TRATO ECONÓMICO Y CONDICIONES RETRIBUTIVAS

Sección 1ª. Disposiciones Comunes

Retribución y revisión salarial

El salario base para cada grupo y nivel profesional dentro de cada área funcional, junto con los pluses y complementos aplicables, está reflejado en las tablas salariales. Estas tablas constituyen la retribución económica para el año 2024, asegurando un incremento salarial mínimo acorde al IPC de los años 2022, 2023 y 2024 sobre el salario base preexistente del año 2022.

1. El nuevo salario base de 2024 se aplicará con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2024. La Empresa abonará los atrasos correspondientes, calculados como la diferencia entre el nuevo salario base 2024 más los complementos 2024 y el salario fijo del año 2022.
2. Revisión salarial futura: Los conceptos salariales como salario base y plus de turnicidad, incluidos en la tabla del Anexo, se incrementarán desde el 1 de enero de cada año conforme al IPC del año anterior.

Pagas extraordinarias

Las personas trabajadoras percibirán tres pagas extraordinarias al año, una en junio, una en septiembre y otra en diciembre, cada una de ellas equivalente a una mensualidad del salario base. El devengo será anual y proporcional a la fecha de entrada en la Empresa. Las pagas extraordinarias pueden prorratearse en doce mensualidades si la persona trabajadora lo solicita por escrito al departamento de Recursos Humanos antes del 15 de junio o del 15 de diciembre de cada año natural, para su abono en el semestre natural siguiente.

Bono de productividad

Las personas trabajadoras podrán recibir una retribución variable semestral, condicionada al cumplimiento de los objetivos asignados cada año natural. Dichos objetivos, que serán específicos, ponderables y alcanzables, se comunicarán a la persona trabajadora a lo largo del mes de febrero del año en curso. Esta retribución variable, no consolidable, ascenderá a al menos a un 7% y a un 10 % como máximo del salario bruto fijo anual. Es indispensable que la persona trabajadora continúe en alta y prestando servicios efectivos en la compañía al finalizar el semestre en cuestión para tener derecho a esta retribución, en caso contrario cobrarían la parte proporcional.

Sección 2ª. Definición de pluses y complementos para todas las personas trabajadoras

Plus de formación

Las personas trabajadoras que impartan formación a requerimiento de la Empresa percibirán un plus de formación cuantificado por hora impartida. Esta cuantía será fija y única, independientemente de la clasificación profesional. 8 €/hora

Contará, como formación práctica, por parte de la tripulación titular, la preparación de los nuevos empleados que llegan a su puesto sin formación práctica previa o trabajan de observadores.

Valor Hora Ordinaria (VHO)

El valor hora ordinaria se obtiene sumando todos los conceptos retributivos ordinarios y fijos que perciba la persona trabajadora, excluyendo el Bono de productividad, y dividiéndolos por el número de horas de la jornada anual pactada para cada colectivo.

Horas nocturnas (HN)

Se considera hora nocturna la realizada entre las 22:00 y las 6:00 horas. Se retribuye a VHO + 50% o VHO + 5,50€.

Plus Idiomas

Las personas trabajadoras pueden percibir un Plus de Idiomas por el uso de un tercer idioma, además del castellano y del inglés, en su puesto de trabajo. Si se utiliza un cuarto o más idiomas adicionales, se percibirá un importe adicional por cada idioma.

Trabajo en jornada especial

Las personas trabajadoras que presten servicio los días 24, 25, 31 de diciembre, o 1 o 5 y 6 de enero, recibirán por la jornada especial realizada un importe de 180€ + 1 día de compensación. (trata en la reunión para estas navidades).

Plus Trabajo Domingo y Festivo

La prestación de servicios en domingo o festivo, salvo para las personas trabajadoras contratadas exclusivamente para trabajar esos días, se compensará con la percepción del Plus domingo/festivo, que asciende a 59/99€.

Plus por trabajar fuera de base.

Si por razones operativas es necesario cubrir un puesto en otra base por el motivo que sea, se compensará con la percepción del Plus de trabajo fuera de base, que asciende a 59/99€.

Plus Turnos largo 1

Las personas trabajadoras de Tripulación cuya jornada exceda de siete horas y media hasta ocho horas y media percibirán por turno largo realizado un importe de 19€.

Plus Turno largo 2

Las personas trabajadoras de Tripulación cuya jornada exceda de las ocho horas y media/ diez y media horas percibirán un importe adicional al plus de turno largo 1 de 25€.

Plus Trabajo Día Libre

Por necesidades del servicio, la empresa puede solicitar a una persona trabajadora que preste servicio o realice alguna actividad en su día de descanso, siempre la aceptación del servicio será voluntaria. La persona trabajadora percibirá un plus de 150€ + un día de compensación por cada día libre trabajado y, adicionalmente, se compensará con un día libre a determinar de mutuo acuerdo en el cuatrimestre siguiente.

Plus de incidencia

Es un complemento salarial no consolidable que se devenga cuando, independientemente de la duración del turno, exista una incidencia operativa en un tren que provoque que la jornada exceda de noventa minutos sobre la jornada planificada. Se abonará un importe de 150€.

Plus de penosidad

El Plus de Penosidad se otorga a las personas trabajadoras que desempeñan sus funciones en condiciones particularmente difíciles o estresantes, como la exposición a ambientes ruidosos, cambios frecuentes de horario, trabajo nocturno o situaciones de alto estrés. Este plus busca compensar el desgaste físico y mental adicional que conlleva estas condiciones de trabajo. 75 / 99 € x día (para pagarnos el psicólogo y el masajista)

Plus de Transporte

El Plus de Transporte se otorga a las personas trabajadoras con el objetivo de compensar los gastos adicionales derivados de los desplazamientos diarios desde su lugar de residencia hasta el centro de trabajo. Este plus pretende aliviar la carga económica que supone el transporte para el trabajador, favoreciendo así su puntualidad y bienestar. (116€?)

Dietas

1. Se entiende por dieta aquella retribución de carácter irregular y extrasalarial que compensa a la persona trabajadora por los desplazamientos fuera de la localidad del centro de trabajo. El personal de Conducción y Tripulación de Servicios tendrá derecho a percibir dietas para compensar los gastos en comida ocasionados por dichos desplazamientos. El importe de la dieta es el mismo que el acordado con los maquinistas.

2. Dieta con pernocta. Cuando haya pernocta fuera de residencia, se compensarán los gastos en comida y/o cena, y la empresa cubrirá los gastos de alojamiento. El desayuno estará incluido en el servicio del hotel.

3. Dieta sin pernocta. Cuando no haya pernocta fuera de residencia, pero se realice un desplazamiento para la prestación de un servicio, se compensarán los gastos en comida y/o cena según corresponda. Comida si la salida es antes de las 13 horas y cena si la vuelta es después de las 21 horas.

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

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 €
DESAYUNO	00:00 - 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€.

Plus de tripulante auxiliar de cabina

El personal de tripulación de servicios con formación de tripulante auxiliar de cabina tendrá derecho a percibir un plus de 50€ al mes.

Plus turnicidad

Las personas trabajadoras cuyo puesto esté sujeto a turnos percibirán este complemento salarial. La cuantía del Plus de Turnicidad.

Prima Variables 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 €, 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 2148,65
Mayor al 95%	100%
De 90 a 95%	95%
De 85 a 90%	90%
Menor de 85%	0%

Prima Variable de Producción PV4: es de naturaleza para N1 tierra (si su sueldo fuera menor que el de N1 a bordo y sería para equilibrar cargas de trabajo) y estará directamente relacionada con parámetros de productividad. La cuantía máxima individual por este concepto será de 2.148,65 €, 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 2148,65
Mayor al 95%	100%
De 90 a 95%	95%
De 85 a 90%	90%
Menor de 85%	0%

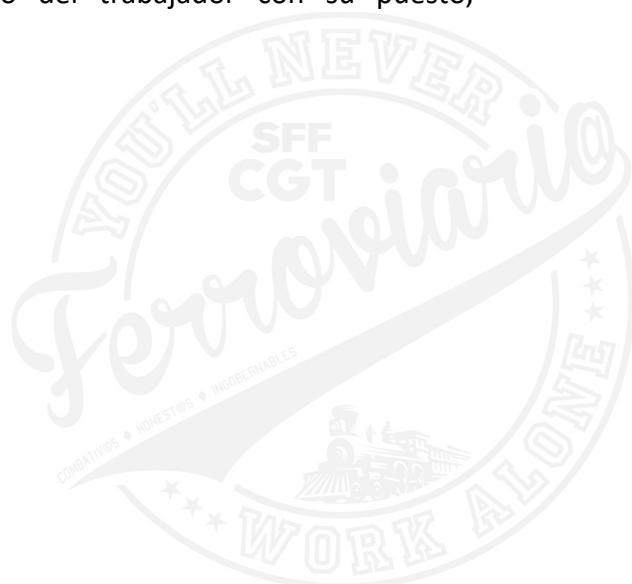
Complemento IT (Incapacidad temporal)

Para contingencias comunes y accidentes de trabajo para no perder nivel adquisitivo, actualmente se cobra desde el primer día el 75% de cotización del mes anterior.

Plus No-Absentismo.

El Plus de No-Absentismo se otorga a las personas trabajadoras que mantienen una asistencia continua y sin faltas injustificadas durante el periodo laboral mensual. Este plus busca premiar la responsabilidad y el compromiso del trabajador con su puesto, incentivando la presencia constante y la puntualidad.

TABLA SALARIAL ASISTENTES



CONCEPTO	sistente junior	sistente	sistente senior	1 a bordo	1 a bordo senior	1 tierra	1 tierra senior
ALARIO BASE	3,000 €	5,000 €	9,000 €	1,000 €	5,000 €	1,000 €	5,000 €
PLUS DE PENOSIDAD	75 €/mes						
DIETA SIN PERNOCTA	corde a maquinista						
DIETA CON PERNOCTA	corde a maquinista						
PLUS TURNO LARGO	9 €						
PLUS DE NOCTURNIDAD	HO + 50%						
PLUS TURNO LARGO 2	5 €						
PLUS INCIDENCIAS	50 €						
PLUS DOMINGO Y FESTIVO	9 €						
PLUS DÍA ESPECIAL	80 € + 1 día de compensación						
TRABAJO DÍA LIBRE	50 € + 1 día de compensación						
PLUS AUXILIAR DE CABINA	0 €/mes						
PLUS TURNICIDAD	699 €/año						
PLUS DE TRANSPORTE	16 €/mes (por bases)						
PLUS IDIOMAS	0 €/mes						
PLUS DE FORMACIÓN	€/hora						
TRABAJO FUERA DE BASE	9/99€						

CAPÍTULO VI: PERMISOS Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 36. Permisos retribuidos

1. Las personas trabajadoras de la Empresa, previo aviso y acreditando el justificante que se determina para cada tipo de permiso, 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:

1.1. Quince días naturales en el caso de matrimonio o registro de pareja de hecho. El plazo de preaviso a la Empresa será de mínimo 30 días naturales de antelación y se deberá justificar mediante documentación oficial acreditativa de fecha y hora de celebración del matrimonio. De la misma manera, será necesario acreditar el registro oficial como 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

1.2. Un día natural por matrimonio de padres, hijos, hermanos o hermanos políticos, en la fecha de celebración de la ceremonia, El plazo de preaviso mínimo a la Empresa será de 30 días naturales y la documentación oficial acreditativa de fecha y hora de celebración del matrimonio.

Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la comunidad autónoma o, aun estando dentro de la misma comunidad autónoma, tenga que desplazarse más de 200 kilómetros de su domicilio habitual, el plazo se ampliará en un día más natural.

1.3. 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. Cuando la persona trabajadora por tales motivos necesite realizar un desplazamiento fuera de la comunidad autónoma o, aun estando dentro de la misma comunidad autónoma, tenga que desplazarse más de 200 kilómetros de su domicilio habitual, el permiso será de seis días laborables.

Será necesario justificar la convivencia de personas en el mismo domicilio que no sean familiares, así como el vínculo familiar y/o el de pareja de hecho.

Estos permisos se preavisarán con la mayor antelación posible, y precisarán justificación,

El permiso comenzará a disfrutarse desde el primer día laborable siguiente del hecho causal y se disfrutará de forma consecutiva e ininterrumpida.

- Cinco 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, Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la comunidad autónoma o, aun estando dentro de la misma comunidad autónoma, tenga que desplazarse más de 200 kilómetros de su domicilio habitual, el plazo se ampliará en un día laborable más.

Estos permisos no precisan de preaviso, pero sí de certificado de la persona que justifique la causa.

El permiso comenzará a disfrutarse desde el primer día laborable siguiente del hecho causal y se disfrutarán de forma consecutiva.

1.5. Dos días laborables por traslado o mudanza del domicilio habitual. Es necesario preavisar a la empresa con un mínimo 30 días naturales de antelación y para justificarlo será necesario, el certificado de empadronamiento, contrato de arrendamiento o compraventa, factura de la mudanza o algún otro documento acreditativo formal,

Este derecho está limitado a dos veces en el mismo año natural.

1.6. 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.

Será necesario preavisar a la empresa con un mínimo de 30 días naturales de antelación siempre que sea posible y, será necesario igualmente acreditar documentalmente la existencia de dicho deber inexcusable, así como el carácter justificado de las ausencias,

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

Se precisa un preaviso mínimo de 7 días naturales a la empresa y, será necesario la solicitud escrita.

1.8. El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con lnes 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.

Este permiso precisará de un preaviso mínimo de 30 días naturales a la empresa y, será necesario, en el caso de las técnicas de preparación al parto, facilitar a la empresa calendario de sesiones,

1.9. 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 período de hasta cinco años, concretándose el modo de disfrute del permiso de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

Este permiso precisará de un preaviso mínimo de 30 días naturales a la empresa, Será necesario justificar con la matrícula o certificado de admisión, así como al finalizar dicha formación, se presentará en todo caso la certificación académica de los estudios realizados y resultados.

1.10. 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.

Se precisa un preaviso mínimo de 15 días naturales a la empresa siendo necesario justificarlo mediante certificación oficial de asistencia donde conste la fecha y duración de la prueba.

1.11. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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.

La reducción de jornada contemplada 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 acoge as ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses

Por las especiales características de la actividad, el personal a turnos acumulará en jornadas completas el disfrute de dicho permiso retribuido.

La acumulación de lactancia será de 15 días laborables en base al calendario laboral o al cuadro de servicio según aplique a la persona trabajadora solicitante, La solicitud de acumulación se realizará por escrito al Departamento de Recursos Humanos o aquel que cuente con sus competencias, con copia a su superior jerárquico, con una antelación mínima de 30 días naturales antes del inicio del día de disfrute.

1.12. 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 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 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 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditará, 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.

Por las especiales características de la actividad, el personal a turnos acumulará en jornadas completas el disfrute de dicho permiso retribuido.

La persona trabajadora deberá preavisar con una antelación mínima de 30 días naturales, debiendo presentar los justificantes documentales que acrediten la existencia de circunstancia alegada para la obtención de este.

1.13. 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.

Por las especiales características de la actividad, el personal a turnos acumulará en jornadas completas el disfrute de dicho permiso retribuido,

Estos permisos no precisan de preaviso, pero sí de documento que justifique la causa. También será necesario acreditar el parentesco hasta segundo grado o la convivencia con personas.

1.14. La persona trabajadora tendrá derecho a un día de permiso para acudir a consulta médica especialista, debiendo presentarse previamente el documento justificativo de la cita médica con la máxima antelación posible y, con preaviso de mínimo 15 días naturales.

2. Cuando no sea posible previamente aportar documento justificativo que acredite la circunstancia que motive la causa de un permiso retribuido, la persona trabajadora deberá presentar el justificante en el plazo máximo de 48 horas desde su reincorporación al trabajo.

Artículo 37. — 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. I. 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 1 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 5 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 15 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 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 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 26 años si antes de alcanzar 23 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.

Artículo 38. Suspensión del contrato de trabajo

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas establecidas en el artículo 45 del estatuto de los trabajadores.

Artículo 39. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

El contrato de trabajo se suspende con reserva de puesto de trabajo según lo establecido en el artículo 48 del estatuto de los trabajadores,

Artículo 40. Régimen de excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa

1 . 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, antes de los cuales la persona trabajadora tendrá que pedir el reingreso. Si no lo hiciera, perderá la condición de excedente.

El derecho a situarse en excedencia voluntaria solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador 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. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo en la misma categoría y

residencia. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente en la misma base desde la que solicitó la excedencia. La solicitud de excedencia deberá cursarse por escrito a la empresa con un preaviso de, al menos, 30 días naturales,

Como derecho necesario la empresa no puede denegar la excedencia, siempre que se cumplan los requisitos, si bien durante la misma no se podrá prestar servicios en empresa que suponga competencia con la actividad ferroviaria de Intermodalidad Levante S.A..

Prorrogación de excedencia: Se realizará un preaviso con un mes de antelación de la finalización de la misma y se podrá prorrogar hasta un máximo de 5 años, donde los periodos de dichas renovaciones no sean inferiores a 4 meses.

Artículo 41. Excedencias

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador incluido en el ámbito del Convenio 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, pudiéndose prorrogar de año en año hasta el plazo máximo previsto en este párrafo, siempre que el trabajador excedente lo preavise con una antelación mínima de un mes a la fecha de finalización de la misma. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia. El personal empleado en situación de excedencia solicitará su reingreso debiendo comunicar su intención fehacientemente a la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa con una antelación mínima de un mes a la fecha de finalización de la excedencia. El incumplimiento de este requisito implicará la renuncia a la reincorporación.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Se garantizará la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye 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 justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador 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. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de

15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

2. Excedencia por cuidado de menor o familiar

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, 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.

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

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, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio

simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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 el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial, Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

La solicitud de esta excedencia deberá cursarse por escrito a la empresa con un preaviso de, al menos, 30 días naturales para los técnicos titulados y 15 días para los no titulados.

Artículo 42. Maternidad y paternidad

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

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

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período 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 los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados.

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

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos antes regulados, así como en los previstos en el siguiente párrafo y en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

Cualquier mejora establecida por la legislación aplicable al respecto será aplicada en los términos y plazos determinados por aquella.

Suspensión del contrato de trabajo por paternidad:

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante veintiocho días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad antes regulado.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador.

Cualquier mejora establecida por la legislación aplicable al respecto será aplicada en los términos y plazos determinados por aquella.

3. Excedencia forzosa

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. Igualmente, tendrán derecho a este tipo de excedencia las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo electivo.

La solicitud de esta excedencia deberá cursarse por escrito a la empresa con un preaviso de, al menos 30 días naturales para los técnicos titulados y 15 días para los no titulados.

Artículo 43. Permisos no retribuidos

1. La persona trabajadora tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes no incluidos en los permisos retribuidos, debiendo solicitar el permiso con una antelación mínima de 15 días naturales.
2. El disfrute de los permisos no retribuidos del personal sujeto a turnos se realizará por jornada completa.
3. Estos permisos no retribuidos deberán ser justificados mediante certificación

Artículo 44. Licencia sin sueldo

Los trabajadores afectados por el Convenio que lleven al servicio de la Empresa más de un año, podrán solicitar una licencia sin sueldo por un período de tiempo no inferior a una semana ni superior a tres meses.

La Dirección de la Empresa resolverá favorablemente las solicitudes que se le formulen con una antelación de al menos cinco días, siempre que la concesión de la mencionada licencia, no afecte de forma grave a la organización y prestación de servicios.

El disfrute de esta licencia supondrá una suspensión de la relación laboral, cuyos efectos serán la no obligación de prestar servicios para el trabajador y la de no abonar ningún salario ni cotizar para la empresa, existiendo reserva de puesto de trabajo

Artículo 45. Permiso especial

Para los trabajadores incluidos en el ámbito del Convenio, en caso de fallecimiento o intervención quirúrgica de familiares en tercer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad que requiera hospitalización e internamiento, la empresa realizará un cambio en la programación del trabajador/a al objeto de poder atender dichas circunstancias, de modo que el trabajador/a se compromete a cambio a trabajar el día libre que la empresa le indique de uno de sus bloques de dos días libres. La devolución se realizará en el mes siguiente y no será computada a efectos del límite de jornada.

CAPÍTULO VII: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SEGURIDAD

Artículo 46. 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 47. 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 48. Delegados de Prevención

Los delegados y las delegadas de Prevención, en el número previsto de la ley, son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo y serán designados por el Comité de Empresa proporcionalmente a la representación de la parte social del presente convenio. El colectivo de conducción y el de tripulación de servicios estarán siempre representados.

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

Artículo 49. 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.

1.Reuniones

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá con carácter ordinario trimestral, 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.

2. 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 prevención de los riesgos laborales de 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 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 de cada parte se recogerán en el acta correspondiente y tendrán en todo carácter normativo para su aplicación.

3. Composición

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

Artículo 50. 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 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 según la Evaluación de Riesgos Laborales, en función del puesto de trabajo.

Artículo 51. Evaluación de Riesgos laborales y psicosociales.

Todas las evaluaciones de riesgos estarán sujetas al contenido mínimo indicado en el artículo 3 del RD 971/1997 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 art. 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 52. 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 53. 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, a los que las personas trabajadoras vienen legalmente obligadas a colaborar y realizar.

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 54. Adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud

Cuando la persona trabajadora sea declarada, por los servicios competentes, afecta a una incapacidad de carácter permanente, para la realización de las funciones inherentes a la categoría profesional, será acoplada en puesto de trabajo compatible con sus lesiones, salvo que la empresa demuestre que tal acoplamiento le supone una carga excesiva, en los términos legalmente establecidos.

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, deberá ser acoplada en otro puesto u otros puestos disponibles y compatibles con la persona trabajadora, aplicándose las condiciones laborales inherentes a dicho puesto en todos sus términos, incluidos los económicos, garantizándose en todo caso la retribución fija de origen.

Artículo 55. 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.

Cuando una trabajadora del colectivo de tripulación de servicios y maquinistas comunique a la empresa su estado de gestación, inmediatamente será dispensada de su desempeño en trenes y embarques y, se le asignarán otras funciones compatibles con su estado de gestación. A la citada trabajadora se le compensará con el 85% de la media de los últimos tres meses de los variables excluyendo las dietas.

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 56. 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 57. 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 58. 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 59. 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 60. 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.

CAPÍTULO VIII: IGUALDAD Y DIVERSIDAD

Artículo 61. Principio de Igualdad y No Discriminación.

La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo asalariado ha supuesto transformaciones en las relaciones personales, laborales y familiares. No obstante, el logro de un equilibrio en la asunción de responsabilidades en el ámbito personal y laboral encuentra serios obstáculos que, en gran medida, tienen su origen en razones culturales, vinculadas a la mayor carga de las responsabilidades domésticas y familiares. Todo ello repercute negativamente en sus posibilidades de incorporación al empleo en condiciones de igualdad y de desarrollo profesional, al igual que existen determinados sectores (como el de transporte ferroviario) donde encontrar determinadas cualificaciones es complejo debido a un problema estructural a nivel país de formación al no acceder habitualmente las mujeres a este tipo de estudios o profesión.

Siguiendo el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución Española y 17,1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva, en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres y la normativa que la desarrolla, ambas partes declaran expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

Todas las referencias en el texto del Convenio a "trabajador" o "empleado", "trabajadores" o "empleados", se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en la Empresa comprendidas en el ámbito funcional.

Al mismo tiempo, se promoverán políticas activas para hacer efectivo este principio de igualdad efectiva en el ámbito de la Empresa y específicamente en la formación y en la promoción profesional, así como en las condiciones de trabajo.

La Empresa no tiene potestad ni ejercerá control sobre la apariencia física de los trabajadores en lo que respecta a tatuajes, color de pelo, maquillaje, piercings u otros aspectos estéticos. Cada trabajador tiene el derecho de presentarse de manera acorde a sus preferencias personales, siempre y cuando su apariencia no comprometa la seguridad laboral ni interfiera con la realización de sus funciones de manera efectiva.

El compromiso de la Dirección con dicho principio, y la implicación de todas las personas trabajadoras, es una obligación para todos y todas si se quiere conseguir la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla con independencia de su sexo, y, con ello lograr la mejora de la calidad de vida y el aumento de la productividad.

Se declara integrado en este Convenio Colectivo el Plan de Igualdad de Intermodalidad Levante S.A., para dar cumplimiento al objetivo que establece la legislación vigente y, en especial, el de Igualdad de Oportunidades y Conciliación.

De forma específica, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor responsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda norma que encuentran en la Ley su concreción más significativa, y en este Convenio Colectivo, su adaptación práctica a las circunstancias de nuestra Empresa. Todo ello, como reconocimiento de un derecho genuino de las mujeres, que es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad, que contribuya al desarrollo económico y al aumento del empleo. De ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y familiar, así como la corresponsabilidad familiar.

En este contexto, y de forma específica, se regula en el capítulo de los permisos y excedencias en desarrollo del Plan de Igualdad de Intermodalidad Levante S.A.

En línea con los valores de nuestra Compañía y el compromiso de la Alta Dirección, consideramos esencial promover un entorno de trabajo de calidad y seguro, basado en el

comportamiento ético, el respeto, la diversidad y la igualdad. Un compromiso que está integrado en nuestra cultura corporativa.

Asimismo, y conforme a lo previsto en la Ley 4/2023, la empresa se compromete a contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBIQ+, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBIQ+. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 62. Prevención del Acoso.

De conformidad con lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la Empresa promoverá las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y, en general, el acoso laboral.

Así, las partes firmantes del presente Convenio coinciden en la necesidad de combatir las situaciones de cualquier tipo de acoso en el trabajo, comprometiéndose a la vigilancia y control, así como a la formación, la responsabilidad y la información para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Asimismo, ambas partes confirman la puesta en marcha de dichos mecanismos a través de los procedimientos para prevenir y combatir el acoso sexual y por razón de sexo, el acoso por orientación sexual, el acoso por identidad de género, el acoso laboral y cualquier incidente en las relaciones interpersonales, así como las medidas implantadas en el Plan de Igualdad. Se declara integrado en este Convenio Colectivo el Protocolo Anti-Acoso de Intermodalidad Levante, S.A., para dar cumplimiento al objetivo que establece la legislación vigente,

Artículo 63. Delegada o Delegado de Igualdad.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la creación de la figura de una Delegada o Delegado, que recaerá sobre uno de los integrantes de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras,

La empresa Intermodalidad levante, S.A. se obliga a brindar formación específica en materia de igualdad a la persona trabajadora que sea designada por la Representación Legal de los trabajadores como Delegada o Delegado de Igualdad.

Sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a los Representantes Legales de los trabajadores, las funciones de la Delegada o Delegado de Igualdad serán las siguientes:

- Información y consulta en materia de igualdad y no discriminación.
- Ejercer una función de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad y no discriminación, incluido el plan de igualdad que a la fecha se encuentre vigente.
- Comunicación y participación en cualquier visita de la Inspección de Trabajo en materia de igualdad y discriminación. Asimismo, se deberá comunicar su resultado,
- Información sobre los planes de formación sobre igualdad y no discriminación.
- Realizar propuestas de mejora en materia de igualdad y no discriminación.

En todos los casos, para el desarrollo de las funciones de la Delegada o Delegado de Igualdad podrán hacer uso de su crédito horario como representante legal de las personas trabajadoras.

La designación de la Delegada o Delegado de Igualdad se realizará mediante Acta firmada por la Representación Legal de las personas trabajadoras, quienes deberán notificar a la empresa la persona designada, La duración de la vigencia del mandato de la Delegada o Delegado de Igualdad, coincidirá con la de la Representación Legal de las personas trabajadoras.

Declaración de diversidad e igualdad de las personas LGTBIQ+.

La Dirección y la parte Social, a través del Plan de medidas y recursos para la igualdad de las personas LGTBI, se comprometen a garantizar un entorno laboral inclusivo con el desarrollo de políticas de igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.

Los principios fundamentales que deberán respetarse en todos los ámbitos, procesos y situaciones en Intermodalidad Levante S.A. son: el deber de respeto, el derecho a la intimidad, el derecho al libre desarrollo de la personalidad por razón de identidad sexual u orientación de género y tolerancia cero ante el acoso de las personas LGTBIQ+.

Artículo 64. 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, identidad o expresión de género y características; sexuales, 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.

CAPÍTULO IX: BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 65. Complemento de Empresa en situación de Incapacidad Temporal

Durante la situación de incapacidad temporal, la Empresa complementará la prestación de la Seguridad Social cubriendo la retribución salarial fija de la persona trabajadora excluyendo la parte proporcional de las pagas y las percepciones extraordinarias de vencimiento superior a un mes.

Dicho complemento se abonará en el porcentaje sobre la retribución salarial fija y en las condiciones que se describen en la tabla siguiente, en función del número de procesos de baja habidos en el año natural, así como la causa de la baja, como sigue:

Causa	Día	Prestación de la Seguridad Social	Complemento de la Empresa por IT sobre retribución salarial fija
Enfermedad Común	o Accidente no	(8 meses)	
1.º proceso de baja de la persona trabajadora en el año natural			
Del 1.º al 3.º		0%	100%
Del 4.º al 14.º			
Del 15.º al 20.º		75%	75%
A partir del 21.º		75%	75%
2.º proceso de baja de la persona trabajadora en el año natural			
Del 1.º al 3.º		0%	0%
Del 4.º al 14.º		50%	50%
Del 15.º al 20.º		75%	75%

A partir del 21 ^º	75%	15%
3 ^º proceso o más de baja de la persona trabajadora en el año natural		
Del 1 ^º al 3 ^º	0%	0%
Del 4 ^º al 14 ^º	50%	0%
Del 15 ^º al 20 ^º	75%	20%
A partir del 21 ^º	75%	15%
IT Enfermedad Profesional o Accidente Laboral (máximo 18 meses)		
Mientras dure la situación IT	75%	25%

Artículo 66. Pagas extraordinarias en relación con la situación de incapacidad temporal.

Llegado el momento del devengo de la paga extraordinaria que corresponda, ésta se abonará legalmente deduciendo el cómputo de días en los que se haya permanecido en situación de incapacidad temporal, dado que la prestación de la seguridad social incluye la prorrata de pagas extraordinarias. Lo mismo sucederá en los casos en los que la retribución de las pagas extraordinarias esté prorrateada mensualmente, en los que tal deducción se llevará a cabo mensualmente.

No obstante lo anterior y exclusivamente para los casos que al final de cada año natural sus periodos de situación de incapacidad temporal no hayan superado los 180 días, la Empresa abonará como regularización voluntaria el importe que corresponde de la deducción o deducciones producidas conforme al párrafo anterior. Este beneficio sólo se aplicará a las personas que estén de alta el 31 de diciembre de cada año natural,

Artículo 67. Protección Jurídica

En los casos de accidentes ferroviarios que puedan determinar responsabilidad penal de sus trabajadores en el ejercicio de su actividad profesional, la empresa facilitará que el trabajador afectado pueda asignar su defensa a un abogado o abogada externo de su libre designación, asumiendo sus honorarios con cargo a la empresa o a la compañía aseguradora, siempre que el presupuesto y costes en los que incurra el abogado elegido sean razonables.

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 disciplina por los mismos hechos en el orden laboral quedará en suspenso hasta que recaiga resolución. Las indemnizaciones que se impongan por sentencia firme, con motivo del ejercicio de la actividad profesional en concepto de responsabilidad civil, sanciones administrativas y de cualquier otro tipo, serán por cuenta de la empresa, renunciando esta al derecho de repetición contra el trabajador, excluyéndose en todo caso la aplicación de este párrafo si se hubiere declarado dolosa la responsabilidad penal de la persona trabajadora.

Artículo 68. Seguro de vida

La Empresa se obliga a mantener la contratación, a su cargo, de un Seguro de Vida, siendo beneficiarias todas las personas trabajadoras de la Empresa que hubieran superado el periodo de prueba correspondiente, con las siguientes coberturas:

- Fallecimiento: por accidente de trabajo, enfermedad común o profesional o accidente de tráfico y por cualquier otra causa,
- Invalidez: por enfermedad y/o accidente que incapacite a la persona trabajadora de forma permanente, en grado parcial, total, absoluto y/o de gran invalidez, como aquellos casos en los que el afectado necesite la ayuda de terceras personas para el desarrollo de las actividades vitales.

El capital asegurado será el importe equivalente a 2 veces de la retribución fija bruta anual de la persona trabajadora (integrada a estos efectos por el salario base, Plus de Turnos según el colectivo de que se trate, con exclusión de las percepciones extraordinarias de vencimiento superior al mes) a 1 de junio de cada año, o la fecha de la superación del periodo de prueba correspondiente si fuera anterior o posterior a dicha fecha de corte.

Artículo 69. Seguro de Salud.

La Empresa se obliga a mantener la contratación, a su cargo, de un Seguro de Salud para la asistencia sanitaria de carácter privado, en las condiciones vigentes, siendo beneficiarias todas las personas trabajadoras de la Empresa.

Artículo 70. Billetes de tren IRYO

Los asistentes podrán viajar con la figura de EXTRA, en aquellos trenes en los que la ocupación lo permita y bajo autorización del N1 responsable de dicho trayecto. Esta facilidad quedará registrada en el informe diario y se comunicará al GOC a efectos de que quede doblemente registrado.

La persona trabajadora tendrá derecho a Billetes de Tren IRYO por un importe máximo de 1,200 euros brutos por año natural a través de la emisión de un Voucher por el citado importe, con el que podrá comprar Billetes, tanto para la persona trabajadora, como para sus familiares y amigos/as.

Las personas trabajadoras de nueva incorporación tendrán derecho a la citada ayuda en proporción al día de su incorporación dentro del año natural y siempre que hubiera superado el período de prueba.

Para poder utilizarlo, la persona trabajadora deberá comprar los billetes en la web de IRYO utilizando tu dirección de correo corporativo @iryo.es de conformidad con lo dispuesto en las instrucciones internas.

El Voucher será válido hasta el día 31 de diciembre del año natural siguiente y no será posible acumular el saldo para años posteriores.

Este beneficio se considera retribución en especie, y por tanto está sujeto al pago de Seguridad Social e IRPF. El IRPF se imputará sobre el precio de compra del billete en el mes en el que se hubiera efectuado la compra. En caso de baja de la persona trabajadora, si ésta tuviera billetes comprados en fecha posterior a su salida, se descontará IRPF y la Seguridad Social en la liquidación.

Artículo 71. Anticipos a cuenta de nómina.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar un anticipo a cuenta de su retribución fija por el trabajo ya realizado. Dicha solicitud deberá realizarse por escrito y se abonará en un plazo de 48 a 72 horas, por el tiempo de trabajo ya realizado o por un tiempo inferior según se solicite.

Artículo 72. Ayuda para gafas y lentillas.

Sin perjuicio de las medidas que en materia de prevención de riesgos laborales correspondan aplicar, Intermodalidad Levante S.A. abonará el importe total de 150 euros brutos anuales en concepto de Ayuda para Gafas y/o lentillas para las personas trabajadoras, cualquiera que sea su puesto de trabajo, siempre que para el desempeño de su prestación de trabajo sea necesario el uso de dispositivos de corrección especial de la visión como gafas y/o lentillas, y que por prescripción médica se haya indicado su uso.

Para la justificación de la percepción de la ayuda, se requiere factura nominativa correspondiente.

Artículo 73. Ayuda a menor con discapacidad

Las personas trabajadoras que tengan un hijo menor de 18 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 a menor con discapacidad un total de 100 euros brutos al mes. Esto también será de aplicación si se tienen menores en régimen de acogimiento familiar, permanente o guarda legal con fines de adopción, que cumplan los mismos requisitos.

El mantenimiento de la ayuda está supeditado a que la persona trabajadora deberá acreditar la situación al inicio de cada año natural.

Artículo 74. Beneficio por vinculación a Intermodalidad Levante S.A.

Por cada cinco años completos de prestación de servicios para la Empresa a contar desde la contratación laboral en Intermodalidad Levante S.A., la persona trabajadora tendrá derecho a un día adicional de vacaciones que se disfrutará a partir del año en que se cumpla el aniversario, con un límite máximo de 4 días en total de disfrute por este beneficio.

En el plazo de los tres meses siguientes a la entrada en vigor de este Convenio la Compañía presentará a las Centrales Sindicales firmantes del mismo, distintas alternativas de seguros de vida, robo y accidentes para la plantilla, destinando a esta partida la cantidad total de setenta y cinco mil euros (75.000 euros). Una vez aprobado una propuesta, por acuerdo entre Empresa y Centrales Sindicales firmantes, la Compañía suscribirá la póliza acordada en el plazo de los tres meses siguientes e informará a toda la plantilla de las coberturas de la póliza.

Asimismo, la empresa se compromete a negociar una póliza de salud con una compañía especializada, con el fin de conseguir unas condiciones económicas y de cobertura ventajosas para el conjunto de la plantilla.

El seguro médico podrá ser concertado para el trabajador y los familiares que en cada caso se determinen.

La inclusión del trabajador y en su caso de sus familiares en el seguro médico, deberá ser solicitada por el empleado voluntariamente a la dirección de recursos humanos, manifestando fehacientemente su interés en incorporarse a dicha póliza.

Una vez manifestada la voluntariedad de acogerse a la póliza de salud, la Empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores incorporados, el importe de las cuotas correspondientes.

Los efectos de comienzo de la póliza serán efectivos a partir del día 1 del mes siguiente al que el trabajador se asegure.

En los supuestos de excedencias voluntarias o forzosas y en las licencias sin sueldo cuya duración sea de un mes o más, el trabajador deberá de comunicar por escrito dirigido a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa, si desea mantener el alta en el seguro médico, dentro del plazo de 15 días desde el comienzo de dichas situaciones. En defecto de tal comunicación, se entenderá que opta por causar la baja en el mismo. de permanecer como asegurado y mientras duren las situaciones anteriormente descritas, será el trabajador el que deberá de abonar directamente el importe de las cuotas del seguro que correspondan a través de la oportuna transferencia bancaria. La empresa, en caso de que se produjera alguna modificación en relación con el importe de cuotas a abonar una vez informada por la aseguradora, deberá comunicar al asegurado los cambios habidos en tal sentido.

Artículo 76. Reconocimientos Médicos

La empresa ofrecerá a todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo, la realización de un reconocimiento médico inicial obligatorio al comienzo de su relación laboral en la empresa.

Artículo 77. Préstamo sobre salarios

Los trabajadores afectados por el Convenio cuya antigüedad en la Empresa sea superior a un año, podrán solicitar a la Dirección una cantidad equivalente a dos mensualidades brutas de salario en cómputo anual para atender una necesidad excepcional debidamente justificada.

El reintegro de cada préstamo, deberá hacerse dividiendo su importe en 16 plazos iguales, que se deducirán de los salarios correspondientes a los meses inmediatamente siguientes a aquel en que se perciba la cantidad prestada.

No se harán deducciones los meses en que el trabajador se encuentra en situación de Incapacidad Temporal. No obstante, en los casos de larga enfermedad se comenzará a retener

desde el mes 15 hasta el mes 18 el importe suficiente que asegure la devolución del capital adeudado.

Sin embargo, en caso de cese en la Empresa, el trabajador que tuviera la totalidad o parte de un préstamo pendiente de reembolso, deberá devolverlo en su totalidad, salvo que dicho cese sea a consecuencia de cierre patronal.

Los préstamos sobre salarios no devengan interés alguno.

Este artículo sólo será de aplicación cuando los resultados económicos de la Compañía sean positivos.

Artículo 78. Ayuda de estudios para hijos/as de empleados

Los trabajadores afectados por el Convenio con antigüedad en la empresa superior a un año, podrán solicitar esta ayuda, de la que serán beneficiarios los hijos o descendientes en línea directa que tengan a su cargo y/o bajo su dependencia económica.

Estudios para los que pueden solicitarse:

Educación Primaria.

Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO).

Formación Profesional.

Bachiller.

Cualesquiera otros estudios reconocidos oficialmente por el Estado o las Comunidades Autónomas.

Presentación de Solicitudes:

La presentación de solicitudes se efectuará durante los meses de septiembre y octubre de cada año, finalizándose improrrogablemente al 15 de octubre.

La solicitud se efectuará en el modelo que a tal efecto facilitará la Dirección de Recursos Humanos, al que obligatoriamente deberán adjuntarse, fotocopia de las notas obtenidas por el beneficiario en el año(s) anterior(es), cuando corresponda.

Concesión:

Todas las solicitudes serán estudiadas por la Comisión constituida a tal efecto con carácter previo a la finalización del plazo de presentación de solicitudes. Esta Comisión decidirá sobre la procedencia o no de la concesión, y aprobando o denegando las solicitudes recibidas, en el plazo

de los quince días siguientes posteriores a la recepción de todas las solicitudes.

La inexactitud de los datos declarados será sancionada con la nulidad de la Ayuda concedida en el mismo año en que tal hecho se produzca, más el reintegro de la cantidad que pudiera haberse concedido.

El número máximo de Ayudas a conceder será de 100, y se distribuirán el 50% en función de los niveles salariales y el otro 50% en función de las calificaciones más altas obtenidas en el curso anterior.

Importe:

El importe bruto anual de estas ayudas será para el año 2017, de 81,90 € brutos abonándose en pago único. Para los años 2024, 2025 y 2026 se aplicarán las cuantías previstas en las tablas salariales que se firmen para cada año.

Artículo 79. Préstamos para adquisición de vivienda

Los trabajadores afectados por el Convenio con una antigüedad en la Empresa superior a dos años, podrán solicitar la concesión de un préstamo para la adquisición de primera vivienda, de acuerdo con lo que

se establece a continuación:

Cuantía máxima: 12.020,24 euros.

Plazo de Amortización: Cuatro años.

Interés legal del dinero.

El número máximo de préstamos a conceder por la Empresa cada año será de 29.

Este artículo sólo será de aplicación cuando los resultados económicos de la Compañía sean positivos.

Artículo 80. Colonia de Vacaciones

Se acuerda aplicar desde la firma del convenio, este beneficio a todos los empleados de la Compañía afectados por este Convenio, dotándose a efectos de este beneficio, una cantidad de coste total anual máxima de veinticuatro mil euros para sufragar todos los gastos de dicha colonia. La cuantía proporcional a dicho importe correspondiente a lo que reste de 2017 desde la firma, se añadirá al importe correspondiente al año 2018.

Se creará una Comisión integrada por las partes firmantes de este Convenio que se encargará de gestionar y organizar la colonia, siendo la obligación de la Compañía pagar contra factura hasta un máximo de la cantidad antes señalada, los gastos que excedan de ese importe deberán ser sufragados por los trabajadores que hagan uso de este beneficio, en la forma que se determine por la citada Comisión.

Los hijos de los trabajadores afectados por el Convenio que tengan una antigüedad en la empresa superior a un año, cuya edad esté comprendida entre los cinco y los 16 años, podrán disfrutar en los meses estivales y en los turnos establecidos al efecto, un período de vacaciones en la Colonia de verano que se determine cada año, por una comisión paritaria constituida a tal efecto por los firmantes del Convenio. Siendo totalmente gratuito para los beneficiarios, tanto el transporte como el alojamiento, manutención y lavado de ropa, siempre y cuando de coste total máximo no exceda del importe antes señalado.

Artículo 81. Descuento comida o cenas en los trenes

El personal afecto al presente Convenio y sus familiares de primer grado disfrutarán de un descuento en los desayunos, comidas o cenas que realicen a bordo de los trenes con motivo de viajes particulares, de un 50 % del importe de las mismas. A estos efectos tendrán idéntica consideración los matrimonios que las uniones de hecho, siempre y cuando estén debida y suficientemente acreditadas.

Quedan excluidas de dicho descuento las consumiciones efectuadas en el servicio de bar o cafetería.

Artículo 82. Hospitalización fuera de residencia

En el caso, de que cualquier trabajador afecto a este Convenio sufra hospitalización fuera de su residencia, la Empresa abonará los gastos de traslado, alojamiento y manutención de un familiar de primer grado, durante el tiempo que dure dicha situación, con los mismos criterios que se aplican a los trabajadores en activo.

Artículo 83. Obsequio de Reyes para hijos de trabajadores

Se acuerda aplicar este beneficio a todos los empleados de la Compañía afectados por el Convenio, dotándose a efectos de este beneficio, una cantidad de coste total máximo de seis mil euros para sufragar todos los gastos de estos obsequios.

Los trabajadores afectos al presente Convenio que tengan al menos un año de antigüedad, recibirán por parte de la Empresa un juguete por cada hijo en edades comprendidas entre los dos y los once años, ambos inclusive, que les será entregado con motivo de la festividad del Día de Reyes. En el supuesto de que el padre y la madre trabajen en la Empresa, sólo recibirá este beneficio uno de ellos.

Artículo 84. Descuento Productos Venta a Bordo

El personal afectado por el presente convenio colectivo podrá efectuar compras de los productos expendidos a bordo de los trenes, en las dependencias habilitadas al efecto en el centro de trabajo de Madrid, beneficiándose de los siguientes descuentos:

1. Productos del Catálogo en vigor: Precio Compra por la empresa +20 % + IVA.
2. Productos del Catálogo anterior: Precio Compra por la empresa + 5 % + IVA.
3. Productos descatalogados: Precio de Compra por la empresa +IVA.

Todo ello estará sujeto a unos procedimientos y normas específicos que se emitirán por la Dirección de la empresa.

Artículo 85. Comedores

La Empresa entregará un Ticket Restaurant por cada día de trabajo efectivo en que realice dicha jornada, salvo en los casos en que exista un pacto particular, en los que prevalecerá ese pacto. 175€/mes

Capítulo VIII. - Régimen Sancionador.

Artículo 86. 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 87. 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 88. 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 89. 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. y al Comité de empresa al que pertenezca el trabajador.
2. La persona expedientada y su Representación Sindical, una vez recibido el Pliego de Cargos, tendrán un plazo de 5 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 40 días computados desde la fecha de remisión del pliego de cargos hasta la notificación de la sanción.

Artículo 90. - 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 30 días
- b) La falta injustificada de asistencia al trabajo de un día en un periodo de 30 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

Serán faltas graves:

a) Más de cuatro faltas de puntualidad, con retrasos superiores a quince minutos, dentro del periodo de 30 días.

b) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante dos días en un periodo de 30 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) 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.

f) 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.

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

h) 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 30 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) 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.
- e) 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.
- f) El acoso sexual, moral, psicológico y de cualquier otra índole.
- g) El abuso de autoridad o la falta de respeto a los subordinados.
- h) El quebrantamiento, violación o revelación de secretos de obligada confidencialidad, o de correspondencia o documentos reservados de la empresa.
- i) 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.
- j) Los malos tratos de palabra, obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados, en el trabajo.
- k) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- l) La reincidencia en la comisión de tres o más faltas graves, en un plazo de seis meses, siempre y cuando hayan sido sancionadas.

Art. 91. 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 1 día.

Por falta grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 10 días.
- Cambio de puesto de trabajo o funciones dentro del mismo grupo profesional hasta 30 días (contemplando también medidas complementarias de formación).

Por falta muy grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 45 días.
- Cambio de puesto de trabajo o funciones dentro del mismo grupo profesional hasta 6 meses (contemplando también medidas complementarias de formación).
- Despido

Art 92. Prescripción de las sanciones.

La facultad de la empresa para imponer sanciones se ejercitará 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.

Art 93. 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 7 días de suspensión de empleo y sueldo, 1 mes desde la notificación de la sanción.
- b) Las de 8 a quince días de suspensión de empleo y sueldo, 2 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 10 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.

CAPÍTULO XII: DERECHOS SINDICALES

Calendario bimensual / trimestral con el comité intercentros (no comisión negociadora) con un orden del día.

ampliar horas sindicales

Artículo 94. Derechos Sindicales

Se reconoce el derecho de los miembros del comité de una misma candidatura a la acumulación de horas de permisos sindicales.

Las reuniones convocadas por la empresa y las derivadas de negociación colectiva no computarán en el crédito sindical.

Los delegados de prevención que no sean miembros del comité de empresa tendrán las mismas garantías.

Artículo 95. Garantías Sindicales

Se estará a lo dispuesto en estas materias en el E.T. y la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas complementarias contenidas en la legislación laboral vigente.

Artículo 96. Secciones Sindicales

Podrán constituirse Secciones Sindicales por aquellos trabajadores/as afiliados a los Sindicatos, de acuerdo con lo prevenido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Dichas Secciones Sindicales estarán representadas, a todos los efectos, por los Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en el centro de trabajo.

De conformidad con lo dispuesto anteriormente, el Sindicato legalmente constituido comunicará por escrito a la Dirección de la empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de Delegado Sindical. Entre las funciones de los Delegados Sindicales, independientemente de las establecidas en su legislación específica, se encuentran las de representación y defensa de los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa, sirviendo de instrumento de comunicación entre su central o Sindicato y la dirección de la empresa reconociéndoles esta última el derecho a la negociación colectiva.

Artículo 97. Horas sindicales

La representación legal de los trabajadores de la empresa dispondrá, de acuerdo con lo establecido en el artículo 68 e) del ET, de un crédito mensual de horas sindicales por cada uno de sus miembros. El uso de horas sindicales deberá ser notificado por escrito a la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa, con una antelación mínima de 120 horas a la fecha de disfrute y en casos urgentes 24 horas.

Artículo 98. Acumulación de horas sindicales

Los Sindicatos con presencia en los distintos comités de empresa, podrán crear una bolsa de horas sindicales, que se distribuirá entre aquellos representantes y/o Delegados de Sección Sindical que estimen conveniente, pudiendo incluso acumularlas en número suficiente para obtener la liberación total de alguno de ellos. La acumulación y disfrute de la bolsa de horas sindicales será computable en períodos de tres meses, siempre que la cuantía de horas objeto de acumulación no sea superior al 50 % de las que resulten del cómputo mensual.

Artículo 99. Cuotas Sindicales

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, la empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente, en el supuesto que lo requiera el trabajador.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato al que pertenece, la cantidad y el número de cuenta a la que debe de transferir, salvo que el sindicato correspondiente ya haya proporcionado la referida cuenta. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicaciones en contrario.

Artículo 100. Comité Intercentros

Se establece la creación de un Comité Intercentros, integrado por trece miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro de Trabajo,

proporcionalmente a los resultados, considerados globalmente, obtenidos en las últimas elecciones sindicales y dotados por la empresa del crédito necesario para estar liberados y ejercer sus funciones sindicales en beneficio de la empresa y trabajadores de la empresa Iryo. El nombramiento como miembro del Comité Intercentros se hará por los distintos sindicatos que lo integran y deberá comunicarse por escrito a la Dirección de la Empresa. Para el adecuado desempeño de sus cometidos, el Comité Intercentros se dotará de un Reglamento interno de funcionamiento que, en ningún caso, podrá contravenir lo aquí dispuesto.

Este Comité tendrá las siguientes competencias:

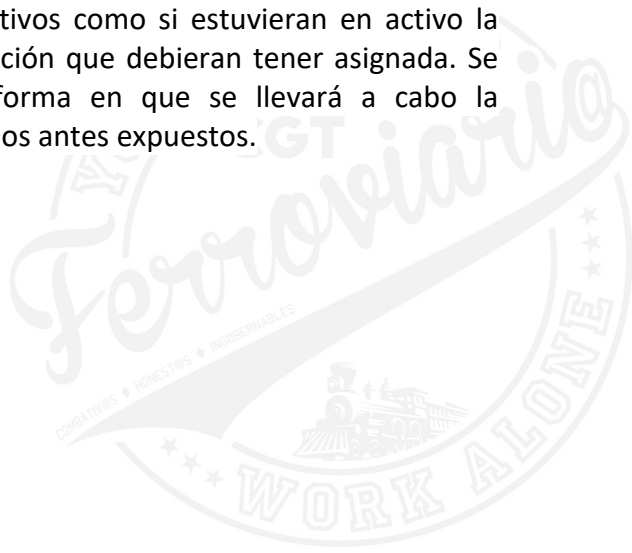
Conocimiento y tratamiento de todos los asuntos que, excediendo de las competencias propias del Comité de Centro de Trabajo, deban de ser tratados con carácter general por ser cuestiones que afectan a más de un centro, excepto de aquellas materias o contenidos que tengan relación con la aplicación, vigilancia, cumplimiento y/o interpretación del presente Convenio, que corresponderán a la Comisión Paritaria de este Convenio. A petición previa del Comité de Centro o de la dirección del mismo, por acuerdo entre el Comité Intercentros y la Dirección de la empresa, éste podrá solventar y dar tratamiento a cuestiones de carácter general que, si bien inicialmente pudieran afectar a un único centro de trabajo, no hubieran podido resolverse en el ámbito inferior y pudieran tener una afectación futura en más de un centro. Cualesquiera otras que, durante su funcionamiento, pudieran entenderse como propias del mismo siempre que exista un previo acuerdo al respecto entre el Comité Intercentros y la empresa.

Artículo 101. Prácticas antisindicales

La Dirección de la Empresa manifiesta estar en la mejor disposición y respeto a la actividad sindical, facilitando su acción para alcanzar un clima laboral óptimo. Por lo que, en los supuestos que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de prácticas o actitudes antisindicales, la Empresa se sujeta y remite a lo establecido en el CAPÍTULO V de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (artículos 12 y 13) y demás disposiciones legales en vigor en esta materia.

Artículo 102. Remuneración de los representantes sindicales

Los representantes de los trabajadores que están comprendidos en alguno de los artículos anteriores, percibirán todos los emolumentos retributivos como si estuvieran en activo la totalidad de la jornada y en relación con la programación que debieran tener asignada. Se determinará con los Representantes Sindicales la forma en que se llevará a cabo la remuneración de los mismos, de acuerdo con los criterios antes expuestos.



3. PERSONAL DE TALLERES

1.1. TÉCNICO DE PLANIFICACIÓN DE TALLER

Funciones:

- Movimiento de unidades dentro del complejo de talleres.
- Encargado de Maniobras dentro del complejo de talleres.
- Planificación de entrada de unidades a taller, según el Plan de Mantenimiento establecido de las Serie ETR1000 de Trenitalia, utilizadas por ILSA, para su correspondiente mantenimiento periódico.
- Gestión de documentos y programas para procesos de inicio de mantenimiento de las diferentes unidades según el Plan de Mantenimiento.
- Gestión, difusión y rectificación, cuando proceda, de los Gráficos de Circulación Diaria.
- Apoyo técnico a personal de conducción, personal de tripulación y personal de oficinas con respecto a las unidades en circulación dentro y fuera de talleres.

- Gestión de inspecciones tales como pruebas de salida de las unidades en mantenimiento, Inspecciones Técnicas de Vehículos o control de gestión de limpieza de las unidades situadas en el complejo de los talleres.
- Generación y envío de documentación para el retorno al servicio de unidades en mantenimiento.

1.2.TÉCNICO DE MANIOBRAS

Funciones:

- Movimiento de unidades dentro del complejo de talleres
- Encargado de Maniobras dentro del complejo de talleres
- Realización de inspecciones y controles de calidad tales como: pruebas de salida de las unidades en mantenimiento, Inspecciones Técnicas de Vehículos, control de gestión de limpieza de unidades en el complejo de los talleres y estaciones colindantes al taller.

1.3.JORNADA Y DESCANSOS

1.3.1 JORNADA

La jornada de trabajo efectivo anual queda establecida durante la vigencia del presente convenio colectivo en 1820 distribuidas en 40 horas semanales, en turnos rotativos de 8 horas de: Mañana, Tarde y/o Noche, de forma cíclica de lunes a Domingo en forma de jornada continua, con la rotación siguiente:

- 7 jornadas de trabajo, 3 días de descanso, 7 jornadas de trabajo, 4 días de descanso, 5 jornadas de trabajo, 2 días de descanso.
- El horario de los turnos y distribución de jornadas semanales: podrán ser modificados de acuerdo con el responsable del departamento de mantenimiento de taller.

Dicha jornada de trabajo y rotación de turnos, quedara reflejada en el calendario laboral anual que deberá ser publicado antes del año en curso.

Las jornadas realizadas los días 24 y 25 de diciembre, 31 de diciembre y 1 de Enero y 5 y 6 de Enero, se consideran “Festivos especiales” y conllevan un tratamiento diferente al resto de festivos anuales. Este tratamiento diferenciado, viene recogido en la Tablas Salariales.

1.3.1.1 TURNO DE GUARDIA

Se define el turno de guardia como el destinado a cubrir la falta de personal en momentos puntuales producido por bajas, incidencias o refuerzos de turnos. Este turno siempre ser realizara de manera voluntaria y a petición del encargado de talleres en dos partes.

- Reserva Pasiva: el trabajador se compromete a estar disponible y localizable durante un periodo no superior a 10h desde el inicio de la guardia y a una distancia al puesto de trabajo no superior a 1h y 30 minutos, en la cual el trabajador debe acudir a su puesto de trabajo para cubrirlo en caso de incidencia.

- Reserva Activa: el trabajador una vez activado su turno de guardia por una incidencia, acudirá a su puesto de trabajo el tiempo restante hasta las 10h desde su inicio como reserva.

1.3.1.2 TOMA Y DEJE DE TURNO

La toma y deje de turno es el tiempo de jornada efectiva, que comprende el inicio de la jornada de trabajo con el intercambio de información con el turno precedente e intercambio de información sobre el estado en que queda el servicio con el turno posterior.

1.3.1.3 CAMBIOS DE TURNO

Para cualquier cambio de turno a petición del Técnico de Planificación, Técnico de Maniobras o Personal responsable de talleres, se deberá realizar por escrito o vía e-mail a los correos corporativos de las partes afectadas y en ningún caso con una anterioridad a 10 días del turno solicitado salvo acuerdo entre las partes implicadas.

1.3.1.4 NOCTURNIDAD

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22h y las 6h y se considera persona trabajadora nocturna aquella que realice su jornada en periodo nocturno, al menos, 3 horas de su jornada diaria de trabajo, así como aquel que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a 1/3 de su jornada de trabajo anual.

Se evitará realizar dos semanas de trabajo seguidas en turno de noche salvo petición del trabajador que lo requiera y posterior aprobación por parte del encargado de talleres y viceversa.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio. Además, no se podrán realizar horas extraordinarias. Estos límites a su vez tienen las siguientes excepciones recogidas en el artículo 32 del RD 1561/1995

La compensación de la nocturnidad se contempla en la Tablas Salariales.

1.3.2 DESCANSOS

1.3.2.1 DESCANSOS ENTRE JORNADAS

El descanso entre jornada diaria será de mínimo 14 horas.

Dentro de la jornada laboral, el trabajador tendrá derecho a 30 minutos de descanso a escoger en las horas centrales siempre y cuando no interrumpa el normal funcionamiento de la operativa.

1.3.2.2. VACACIONES

La persona trabajadora disfrutará de 22 días laborables de vacaciones de forma anual que, de forma excepcional, se podrán disfrutar hasta el 31 de marzo del siguiente año natural.

El máximo de días de vacaciones a poder elegir en periodo estival, hasta establecer el calendario de vacaciones de todos los integrantes del departamento, será de 15 días naturales. Posteriormente y bajo la aprobación del responsable del departamento, se podrán elegir un número superior de días sin perjuicio a la operativa.

El calendario de vacaciones en periodo estival se publicará con la suficiente antelación para poder realizar reclamaciones y cambios.

Los criterios a tener en cuenta como prioridad serán los siguientes:

1. Días de vacaciones por custodia compartida.
2. Vacaciones elegidas en año anterior.
3. Fecha de la petición de la solicitud.
4. Antigüedad en la empresa.

La persona trabajadora elegirá los días de vacaciones fuera del periodo estival debiendo cumplir un preaviso mínimo de 10 días a la Empresa de las fechas de disfrute. Se dará prioridad al orden de solicitud de dicha petición y, en caso coincidente será prioridad a las personas con mayor antigüedad. El incumplimiento del plazo podrá determinar la denegación por parte del responsable del departamento, de la fecha de disfrute elegida por la persona trabajadora.

1.4.HORAS DE EXCESO

Los trabajadores con categoría de Técnico de Planificación de Taller, tendrá que presentarse en el lugar de trabajo 10 min antes de su inicio de jornada laboral para realizar el intercambio de información con el turno que le precede. Este exceso de jornada podrá ser compensada de forma económica (vease Tablas Salariales) o en tiempo con la acumulación de horas hasta una jornada completa a disfrutar a petición del trabajador sin perjuicio de la operativa.

El número de horas que resultará de la diferencia entre la jornada máxima anual establecida para cada año y la mayor jornada efectiva anual que determine el Calendario Laboral de cada año será compensado con días completos de descanso a petición del trabajador.

1.5.CALENDARIO LABORAL

La empresa elaborará, a partir de la publicación del Calendario laboral Oficial de Madrid para cada año, el Calendario laboral que incluirá la jornada anual efectiva y la distribución de los días laborables, los festivos nacionales, autonómicos y locales y el turno de trabajo del citado personal.

Dicho Calendario deberá estar confeccionado antes del 15 de diciembre de cada año y estará expuesto en un lugar visible y accesible a todo el personal de mantenimiento.

1.6.CONDICIONES ECONÓMICAS

El salario base XXXX para cada nivel profesional en el seno de cada área funcional, así como los pluses y complementos que correspondan en cada caso son los reflejados en las Tablas Salariales en el presente convenio, que constituyen la retribución económica para el año XXX, por la que queda garantizada la inclusión de un incremento salarial mínimo del XXXX % sobre el salario base preexistente del año 2024.

1.7 OBJETIVOS

La variable dependerá de los objetivos de la compañía (EBITDA) con un escalado de hasta un 10% de su salario fijo anual. Los objetivos deben ser medibles y alcanzables, además, las personas trabajadoras deben conocer los objetivos anuales para el año siguiente antes del terminar en año en curso. Los objetivos se desglosan en:

- Objetivos de empresa: 40%
- Objetivos de Área: 40%
- Objetivos de Área: 20%

1.8 BENEFICIOS SOCIALES

1.8.1 TARJETA RESTAURANTE

Se establecerá una retribución flexible mensual de 175€ como retribución flexible independientemente del número de días del mes en curso.

1.8.2 SEGURO DE SALUD

La empresa contratará a su cargo un seguro de salud para todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio colectivo. Cualquier modificación de las condiciones del seguro de salud asociado a los trabajadores, tendrá que ser consensuada con los miembros del comité.

1.8.3 SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES

La empresa contratará a su cargo un seguro de vida y accidentes. (para todo el personal de Iryo al margen del colectivo)



1.4. Tabla Salarial Técnicos

Grupo profesional	Salario Base	Pagas extra Ene/Dic.	Objetivos	Valor Hora Nocturna	Compl. Turnicidad (mes)	Sab/Dom. (Día)	Festivos	Plus Absentismo anual			Festivo Especial (conjunto)	Disponibilidad (Guardias) Pasiva/Activa	Toma y Deje (mes)
								<2%	<5%	<8%			
Técnico de Planificación Expert	40.000	2000	4.000	5.50	55	52	60	120	90	40	150	45/110	25
Técnico de Planificación Senior	36.000	1800	3.600			47	50					40/95	
Técnico de Planificación Novel	33.000	1650	3.300			43	45					30/80	
Técnico de Maniobras	29.000	1.450	2.900			37.20	40					25/60	
Auxiliar de Maniobras (hasta habilitación)	27.000	1.350	2.700			35	38						

1.5 Tabla Salarial Mandos Intermedios

Grupo profesional	Salario Base	Pagas extra Ene/Dic.	Objetivos	Valor Hora Nocturna	Compl. Turnicidad (mes)	Festivo Especial (conjunto)	Disponibilidad (Guardias) Pasiva/Activa
Dirección de Mantenimiento						150	
Responsable de Mantenimiento							
Coordinador de Taller							
Ingeniería Técnica							



