

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

4943 *Resolución de 19 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Tarvia Mantenimiento Ferroviario, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Tarvia Mantenimiento Ferroviario, SA (código de convenio n.º 90105112012026), que fue suscrito con fecha 24 de octubre de 2025, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por la sección sindical de CSIF, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido finalmente subsanado mediante acuerdo suscrito el día 29 de enero de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 19 de febrero de 2026.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

I CONVENIO COLECTIVO

17 de julio de 2024-16 de julio de 2028

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

En lo no previsto en la presente norma convencional se aplicarán las disposiciones legales y convencionales vigentes.

Ningún artículo de la presente norma convencional podrá invocarse ni interpretarse de forma discriminatoria por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo afecta a cuantos centros de trabajo tiene establecidos Tarvia Mantenimiento Ferroviario en el territorio español, así como a aquellos que puedan abrirse en el futuro, durante la vigencia de la norma convencional.

En razón de ello y por afectar a centros de trabajo situados en distintas comunidades autónomas, el presente convenio se define como de ámbito nacional.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio afecta a todo el personal que mantenga relación laboral común por cuenta ajena con la empresa Tarvia Mantenimiento Ferroviario, independientemente del tipo de contrato laboral, bajo el que se haya formalizado esa relación.

Se establece la exclusión parcial en la aplicación del convenio colectivo, que exigirá pacto expreso entre empresa y la persona trabajadora, en el que se regulen los términos de la exclusión.

El personal contratado fuera del territorio español se regirá por las normas establecidas en cada país, sin que le sea de aplicación lo regulado en el presente convenio colectivo.

Las personas trabajadoras contratadas originariamente en territorio español y que sean destinadas a prestar sus servicios fuera de él, se regirán por las normas del presente convenio, salvo en aquellas materias en las que se haya establecido pacto distinto.

Quedan fuera del ámbito del convenio aquellas relaciones definidas en el artículo 1 apartado 3 y artículo 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Vigencia y denuncia.*

El presente convenio entrará en vigor el día de la firma, no obstante las partes acuerdan su aplicación retroactiva desde el día 17 de julio de 2024 salvo que en el propio articulado se indique una fecha concreta, con independencia de la fecha de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y mantendrá su vigencia hasta 16 de julio de 2028, prorrogándose por periodos de seis meses, si no media denuncia expresa.

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

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 exposición de las materias objeto de su negociación.

Denunciado el presente convenio e iniciadas las negociaciones para la firma de un nuevo convenio, el presente convenio mantendrá su vigencia hasta la suscripción del nuevo convenio.

Las partes se comprometen a negociar cada año la revisión salarial.

Artículo 4. *Vinculaciones a la totalidad del convenio.*

El convenio colectivo pactado conforma un todo orgánico e indivisible, que sustituye a cualesquiera pactos y acuerdos que hubieran sido suscritos, quedando las partes mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

En el supuesto de que se declarara la nulidad de alguno de los artículos del presente convenio, la Comisión Negociadora se reunirá para considerar la posibilidad de mantener la vigencia del resto del articulado del convenio, modificando aquellos artículos que procedan, o para revisar el contenido completo del convenio.

Artículo 5. *Garantías personales.*

Se respetarán las situaciones personales más beneficiosas que, consideradas globalmente y en cómputo anual, excedan del convenio, manteniéndose estrictamente con carácter personal y sin perjuicio de que estas posibles diferencias sean susceptibles de compensación o absorción, por las mejoras que en dichos casos pudieran proceder.

Tal garantía será, exclusivamente, de carácter personal, sin que pueda entenderse vinculada a puestos de trabajo, niveles profesionales y otras circunstancias, por lo que el personal de nuevo ingreso no podrá alegar a su favor las condiciones más beneficiosas,

de que hayan disfrutado las personas trabajadoras que, anteriormente, ocupasen los puestos de trabajo a que sea destinado o promovido.

Artículo 6. *Comisión de interpretación y vigilancia del convenio.*

Al objeto de velar por la correcta aplicación y cumplimiento del contenido del presente convenio, se crea una comisión paritaria que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con las normas contenidas en el mismo, así como de las dudas o conflictos que puedan surgir en su aplicación. Se constituirá en un plazo máximo de veinte días naturales, con posterioridad a la firma del convenio.

La comisión de interpretación y vigilancia estará compuesta por dos miembros representantes de las personas trabajadoras, designados por la representación de los trabajadores e igual número de representantes de la empresa nombrados por la dirección de la misma. Estará compuesta, obligatoriamente, por miembros firmantes del presente convenio. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones, y expresamente se conviene en que esta comisión podrá delegar en un representante de las personas trabajadoras, y un representante de la empresa, para tratar asuntos que, por su urgencia y contenido, puedan ser resueltos sin necesidad de reunir a la totalidad de la comisión paritaria. Los acuerdos, en este caso deberán ser adoptados por unanimidad de los dos miembros.

Los miembros de la comisión paritaria podrán ser sustituidos a petición de la parte que representen.

La comisión de interpretación y vigilancia se reunirá a petición de cualquiera de las partes, con la urgencia que requiera cada asunto a tratar.

Sin perjuicio de que las anteriores funciones no pueden obstaculizar el acceso a la jurisdicción competente, ambas partes acuerdan como procedimiento a seguir reunirse con carácter previo al ejercicio de las acciones legales, con objeto de intentar resolver las controversias de carácter individual o colectivo que pudiesen plantearse.

Si tras someter a la Comisión sus diferencias de interpretación del convenio, las mismas persisten, las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse, para cuantas cuestiones litigiosas puedan suscitarse como consecuencia de la aplicación o interpretación del mismo, incluidas las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASACL).

Se establece como domicilio de la comisión el situado en paseo de Tren Talgo, 2 en Las Rozas (Madrid).

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. *Norma general.*

La organización y dirección del trabajo, con arreglo a lo previsto en este convenio y en la legislación vigente, corresponde a la dirección de la empresa, que las llevará a cabo a través del ejercicio regular sus facultades de organización, dirección y control del trabajo, y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

La dirección podrá, en el uso de sus facultades, adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia, para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales en el marco de la legislación vigente, guardando en la adopción de tales medidas la consideración debida a la dignidad de la persona trabajadora.

Ambas partes convienen en reconocer que la eficiencia organizativa, la mejora de la competitividad y de la productividad, el diálogo social y el respeto a los derechos y

garantías de toda índole de las personas trabajadoras, constituyen principios esenciales en la definición, implantación y gestión de la política empresarial y en la consecución de los objetivos de empresa. Por ello, los procesos técnicos y la mecanización o la modernización de los sistemas, servicios o procedimientos se llevarán a cabo haciendo uso de aquellas técnicas que aseguren la conciliación y armonización de dichos principios.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, eficacia y rendimiento, basados en la óptima utilización de los recursos humanos y medios materiales. Con este objetivo se hace necesaria la mutua colaboración entre la dirección de la empresa y las personas trabajadoras.

A tal efecto, la dirección de la empresa adoptará cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue necesarios, así como cuantos métodos puedan conducir a un progreso técnico y económico de la empresa, fomentando la formación profesional, que la persona trabajadora tiene el deber y el derecho de actualizar, mediante el estudio y la práctica diaria.

La empresa mantendrá informados a los representantes de los trabajadores de los proyectos que tenga al respecto.

Artículo 8. *Sistemas de medición.*

Cuando la empresa considere necesario adoptar decisiones relativas a la implantación y medición de sistemas de organización y control del trabajo, y estudios de tiempos, de conformidad con la legislación vigente, los representantes legales de los trabajadores tendrán derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa de la decisión adoptada.

Artículo 9. *Clasificación profesional.*

Existe en la empresa un sistema de clasificación profesional, que tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde con sus necesidades y que permita una mayor integración de todo el personal.

La clasificación se realiza en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas, que desarrollan las personas trabajadoras.

La definición funcional y la determinación del grupo profesional corresponden a la empresa. Con la definición de grupos profesionales la empresa busca la polivalencia en los puestos de trabajo, de manera que permita la mayor posibilidad de movilidad funcional dentro de la organización.

Todas las personas trabajadoras de la empresa afectadas por el presente convenio colectivo, cualquiera que sea la tipología de los trabajos que presten, quedarán integradas en alguno de los cuatro grupos profesionales existentes en la actualidad, numerados del I al IV, quedando reservado el grupo profesional 0 para aquellas personas trabajadoras excluidas parcialmente del convenio colectivo.

Los grupos profesionales definidos en Tarvia agrupan niveles de puestos, con responsabilidades semejantes y aptitudes profesionales similares, habiendo utilizado los siguientes factores de ponderación para asignar el encuadramiento dentro de un grupo profesional:

A) Conocimientos y experiencia. Este factor considera los requerimientos exigibles para el correcto desempeño de las funciones de cada puesto de trabajo. A su vez, se desglosa en formación académica necesaria, experiencia, conocimiento del entorno y conocimiento funcional.

B) Responsabilidad sobre personas. Mide el grado de responsabilidad en: desarrollo de personas, amplitud de la supervisión y de la planificación, gestión y organización de actividades.

C) Autonomía. Mide dos aspectos: la autonomía de la decisión, que valora el nivel de supervisión inherente al puesto y, por otro lado, el marco de actuación, que determina en qué medida el puesto debe apoyarse o no en procedimientos, normas, estrategias, políticas, etc.

D) Solución de problemas. Se tienen en cuenta en la valoración de este factor la variedad, la dificultad de los problemas y la innovación.

E) Impacto. Mide el impacto en clientes externos, en resultados financieros y en políticas estratégicas (no en circunstancias especiales).

F) Servicio al cliente. Analiza la frecuencia e importancia de las relaciones con clientes internos y externos.

A continuación se definen los grupos establecidos:

Grupo I: Técnicos Profesionales.

Las personas trabajadoras incluidas en este grupo desarrollan desde actividades poco complejas, que proporcionan soporte y ayuda a niveles superiores, para el desarrollo de sus funciones, hasta actividades que requieren experiencia, habilidad y autonomía. En algunos casos, precisan supervisión por parte de niveles superiores y todos reciben instrucciones y directrices concretas para realizar su actividad. Se necesitan conocimientos profesionales y/o aptitudes prácticas y no se requiere experiencia previa.

Grupo II: Técnicos Profesionales Avanzados/Mandos Intermedios.

Desarrollan actividades que requieran experiencia, habilidades y unos conocimientos técnicos o profesionales específicos en la rama que desarrollan. Pueden organizar y coordinar sus propias actividades con las de otros compañeros. Pueden requerir supervisión por parte de niveles superiores y reciben instrucciones y directrices para realizar su actividad, si bien tienen autonomía para establecer prioridades, proponer mejoras, desarrollar técnicas, procedimientos, herramientas, etc.

Grupo III: Expertos/Mandos Intermedios.

Los expertos son técnicos o profesionales reconocidos por el dominio del área que desarrollan, tanto en conocimientos, habilidades, experiencia y resultados como en el desarrollo de procedimientos, herramientas, técnicas y procesos.

Los mandos intermedios desarrollan funciones de supervisión y gestión de equipos, que llevan a cabo la planificación, organización y supervisión del trabajo de un equipo, con capacidad para evaluar sus resultados, facilitando el desarrollo profesional de sus colaboradores. Forman a las personas trabajadoras de niveles inferiores o de otras áreas y/o asesoran, incluso a niveles superiores/inferiores.

Grupo IV: Expertos Avanzados/Mandos Superiores.

Los expertos avanzados son técnicos que dominan no sólo su área, sino otras relacionadas y de carácter muy complejo, que exigen un alto desarrollo de conocimientos, experiencia, habilidades y técnicas. Asesoran a niveles inferiores/superiores, incluso a otras áreas. Son, en ocasiones, reconocidos y requeridos como expertos fuera de la empresa.

Los mandos superiores desarrollan funciones de gestión de equipos, 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. Participan en la elaboración y seguimiento de presupuestos complejos. Asesoran a compañeros y a niveles inferiores/superiores.

Las personas trabajadoras adscritas al grupo IV pertenecerán en todos los casos al grupo 0.

Grupo 0: Profesionales Excluidos Parcialmente del convenio colectivo.

Se incluyen en este grupo aquellas personas trabajadoras con relación laboral común que hayan suscrito con la empresa acuerdos individuales de exclusión de determinados artículos del convenio colectivo, no siéndoles de aplicación, entre otros, el contenido del artículo 39 del anexo «A», que regula las condiciones económicas de otros grupos profesionales.

Se creará una comisión entre los firmantes del convenio, donde las partes se comprometen a realizar un estudio de clasificación profesional, con grupos, niveles y puestos de trabajo de personas incluidas en el convenio.

Artículo 10. *Ascensos.*

El sistema de ascensos garantiza la igualdad de oportunidades con independencia del sexo, orientación sexual, origen racial o étnico, religión, discapacidad, edad de la persona trabajadora o cualquier otra circunstancia que pudiera ser motivo de discriminación.

El modelo de ascensos en el trabajo está enmarcado dentro de la estructura de grupos profesionales definidos en el artículo anterior.

Los puestos de trabajo tienen asignados distintos niveles profesionales y económicos, que a su vez están encuadrados en la estructura de grupos profesionales.

Dentro de cada nivel existen dos subniveles, denominados posicionado y consolidado.

Subnivel Posicionado: En el mismo se requiere la realización de las funciones descritas en el nivel de cada puesto de trabajo, en los tiempos y con la calidad establecidos. La descripción de funciones tiene un carácter meramente enunciativo, pudiendo ser asignadas otras funciones de igual o similar naturaleza.

Subnivel Consolidado: El acceso al nivel consolidado exige que la persona trabajadora demuestre en su subnivel de puesto anterior (posicionado), entre otros, un nivel de conocimientos, de habilidades, de responsabilidades y de iniciativa profesional de máximo grado, dentro de las funciones exigidas a su nivel de puesto de trabajo.

Para pasar del subnivel Posicionado al subnivel Consolidado y de éste al siguiente nivel de puesto se tendrán en cuenta varios factores, como son: los resultados de la evaluación del desempeño, y que haya superado la formación requerida en el puesto, siempre que ésta se haya facilitado por la empresa. Además de contar con la dotación presupuestaria necesaria al efecto, también son requisitos imprescindibles que la persona trabajadora haya cumplido con las normas y procedimientos de seguridad, que no haya ocasionado incidente alguno de carácter grave y que en el año anterior al que se opta a la promoción, no haya estado suspendido su contrato de trabajo por tiempo superior a seis meses, no computándose en este plazo las suspensiones por nacimiento de hijo.

En el nivel 1, existen otros dos subniveles (1I, 1E) que pueden ser aplicados en algunos supuestos de personal de nuevo ingreso, siendo necesarios los mismos requisitos que los mencionados en este artículo para pasar al siguiente subnivel.

Artículo 11. *Cobertura de vacantes.*

Se garantiza la igualdad de oportunidades para poder acceder a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes, con independencia del sexo, orientación sexual, origen racial o étnico, religión, discapacidad, edad o cualquier otra circunstancia que pudiera ser discriminatoria de la persona trabajadora solicitante.

El procedimiento para la cobertura de vacantes exige que la dirección de Recursos Humanos publique la existencia de nuevos puestos de trabajo, o la necesidad de ampliar el número de personas asignadas a puestos de trabajo ya existentes, dando traslado de esta comunicación a los representantes legales de los trabajadores de cada centro.

Dentro del proceso de selección se tendrán en cuenta, entre otras circunstancias la formación académica y específica exigida para el puesto a cubrir, así como la superación de cualquier otro requerimiento necesario en el proceso de selección.

CAPÍTULO III

Condiciones en materia de empleo y formación

Artículo 12. *Incorporación.*

El ingreso en la plantilla laboral de Tarvia se ajustará a las normas legales sobre contratación laboral.

La dirección de Recursos Humanos comunicará a los representantes de las personas trabajadoras y a todo el personal de los centros de trabajo el puesto o puestos de trabajo que se prevé cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes, las pruebas de selección a realizar y la documentación a aportar.

Dichos representantes tendrán derecho, si lo solicitan, a conocer los resultados de las pruebas aplicadas para cubrir puestos de trabajo, que correspondan a categorías incluidas dentro del convenio colectivo, excepto los puestos de mando.

En los procesos de selección de Tarvia podrán participar familiares de personas trabajadoras de la empresa, y la selección no se realizará atendiendo a criterios de sexo, edad, creencias religiosas, ideologías políticas, raza, salud o cualquier otra causa de discriminación.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 31/1995 y demás normas que pudieran afectar a esta materia, y ante la necesidad de evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores y verificar si su estado de salud es apto para el puesto la empresa, a través de su Servicio Médico de empresa o entidad que determine, realizará un reconocimiento médico previo a su ingreso, que determinará su aptitud para el trabajo a desempeñar.

La compañía continuará aplicando la normativa de obligado cumplimiento en la integración laboral del 2% de ocupación en la plantilla, para personas trabajadoras con discapacidad, así como el cumplimiento de las medidas alternativas, que, con carácter excepcional de la cuota de reserva, se establece a favor de las personas trabajadoras con discapacidad.

Artículo 13. *Periodo de prueba.*

Para el personal de nuevo ingreso se concertará por escrito un período de prueba, cuya duración no podrá ser superior a seis meses en los contratos indefinidos.

En los contratos temporales por tiempo no superior a 6 meses, la duración del período de prueba no podrá exceder de un mes.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba interrumpen el cómputo de mismo.

Los contratos de trabajo suscritos con anterioridad a la firma del presente convenio colectivo seguirán rigiéndose por lo fijado en los mismos.

Durante el período de prueba, cualquiera de las partes podrá dar por finalizado el contrato de trabajo sin necesidad de alegar justa causa, sin preaviso y sin indemnización.

Artículo 14. *Modalidades de contratación.*

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada, conforme a la legislación laboral vigente en cada momento.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

1. Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses, salvo que el convenio colectivo de ámbito sectorial amplíe la duración máxima del contrato hasta un año.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

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

Las empresas, en el último trimestre de cada año trasladarán a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

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

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

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos.

La empresa informará a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras.

Artículo 15. *Contratos formativos.*

1. El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2, o el

desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3.

2. El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el apartado 3. Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por

ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el presente convenio colectivo.

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

m) La retribución será la fijada en las tablas salariales de este convenio colectivo.

3. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

b) Deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

d) Ninguna persona podrá ser contratada por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado. A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

e) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes.

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. del Estatuto de los Trabajadores.

i) La retribución será la fijada en las tablas salariales de este convenio colectivo.

4. Son normas comunes del contrato formativo las siguientes:
- a) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
 - b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
 - c) El contrato, que deberá formalizarse por escrito de conformidad con lo establecido en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores, incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual al que se refieren los apartados 2.b), c), d), e), g), h) y k) y 3.e) y f), en el que se especifiquen el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.
 - d) Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social.
 - e) Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal, autonómico o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio de contrato formativo.
 - f) Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis del ET podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.
 - g) Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.
 - h) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

5. La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización. Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario en los términos referidos en el apartado 2.h), la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

Artículo 16. *Contrato a tiempo parcial.*

Quando la empresa necesite contratar personas trabajadoras para prestar servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada a tiempo completo, establecida en convenio colectivo, podrá acudir a la modalidad de contratación a tiempo parcial, en la forma y condiciones previstas en la legislación vigente en cada momento.

El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, y en el mismo deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita su utilización.

La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida, y en este último supuesto se permite efectuar más de una interrupción en la jornada diaria, según las especiales necesidades del servicio.

Además de las horas realizadas por la persona trabajadora en concepto de jornada ordinaria, se acuerda, para los contratos a tiempo parcial la posibilidad de realización de horas complementarias, que son las adicionales a las horas ordinarias pactadas. El número de horas complementarias no podrá exceder del 40 % de las horas ordinarias contratadas. El pacto de horas complementarias podrá ser suscrito o bien con la formalización del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero requiere un pacto específico, que se formalizará por escrito y será puesto en conocimiento de la representación legal de los trabajadores.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias deberá ser inferior a la jornada máxima pactada a tiempo completo, y se deberán respetar los límites en materia de jornada máxima diaria y descansos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial podrán optar por desarrollar su actividad a jornada completa cuando así lo permita la organización del trabajo y de la producción de la empresa, y tendrán preferencia para cubrir vacantes a jornada completa. Asimismo, las personas trabajadoras a jornada completa podrán optar a desarrollar su actividad a tiempo parcial siempre que ello sea compatible con la organización productiva.

La empresa dará a conocer a la representación legal de los trabajadores la copia básica de los contratos realizados, así como los recibos de finiquito cuando termine la relación laboral, en caso de que así sea solicitado por la persona trabajadora.

Artículo 17. *Plazo de preaviso en supuestos de extinción voluntaria de la persona trabajadora.*

En supuestos de extinción del contrato por dimisión de la persona trabajadora, deberá notificarlo a la empresa por escrito, con al menos la siguiente antelación a la fecha de su baja:

En el caso de que la titulación mínima requerida para el puesto de trabajo sea de:

- Titulado Universitario: Un mes.
- Resto del personal: Quince días.

El incumplimiento total o parcial del plazo señalado permitirá a la empresa descontar de la liquidación de haberes final, el importe equivalente de salario al período incumplido.

Artículo 18. *Jubilación anticipada.*

Con todas las personas trabajadoras que opten por la jubilación anticipada dentro del marco legal vigente, la empresa se compromete a analizar las circunstancias de la solicitud de jubilación.

Artículo 19. *Jubilación obligatoria.*

En aras de favorecer la prolongación de la vida laboral en relación con lo dispuesto en la disposición adicional decima del ET, será posible la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por el trabajador de una edad igual o superior a 68 años, y siempre la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación, en su modalidad contributiva.

Esta medida queda vinculada al relevo generacional, por lo que deberá realizarse la contratación indefinida y a tiempo completo, al menos de un nuevo trabajador o trabajadora en los próximos tres meses, que podrá ser ampliado tres meses más para

aquellos puestos que por su especialidad, el proceso de selección exija más tiempo. También se podrá realizar dicha contratación con una antelación razonable a la jubilación del trabajador afectado a los efectos de realizar la debida formación y adaptación al puesto.

Artículo 20. *Uso por las personas trabajadoras de los medios técnicos e informáticos de la empresa.*

La política de uso por las personas trabajadoras de los medios técnicos e informáticos de la empresa se encuentra incluida en el anexo «C» de este convenio colectivo, y es de obligado cumplimiento.

Con independencia de lo anterior se entregará a la persona trabajadora de nueva incorporación un ejemplar con las citadas normas.

Artículo 21. *Uso de dispositivos telefónicos y electrónicos particulares.*

Queda expresamente prohibida la indebida utilización de teléfonos móviles y/o Smartphones particulares o cualquier otro dispositivo análogo, así como el uso de los mismos para hacer grabaciones de audio o vídeo dentro de las instalaciones de la empresa. Solo se permitirá su uso para atender o realizar comunicaciones de carácter urgente.

El uso indebido de estos dispositivos particulares será sancionado debidamente por la empresa, en tanto que pueden suponer una pérdida de atención y concentración en el trabajo que se esté desarrollando, pudiendo afectar a la seguridad propia y de otras personas trabajadoras, con la consiguiente disminución de rendimiento en el mismo.

Artículo 22. *Ropa de trabajo.*

La empresa facilitará ropa de trabajo adecuada cuando su uso sea obligatorio durante la jornada de trabajo.

La dotación mínima anual de ropa de trabajo a entregar por la empresa a la persona trabajadora perteneciente al colectivo de taller, con contratación indefinida, será de: 2 pantalones de verano o de invierno, 2 polos de manga corta o larga, siendo elección de la persona trabajadora la sustitución de una prenda por otra siempre que no suponga un coste adicional para la empresa. La conservación, mantenimiento y lavado de la ropa de trabajo será a cargo de este personal.

Además, si fuese necesario, se dotará de un chaleco de alta visibilidad con mangas desmontables, cazadora y/o un jersey, previa autorización del superior.

La dotación anual mínima de ropa de trabajo para el personal temporal estará en función del tiempo de contratación y de la temporada del año en que tiene que prestar sus servicios.

La dotación mínima anual de ropa de trabajo a entregar para las personas trabajadoras habilitadas en los procesos de soldadura consistirá en: 3 pantalones, 2 camisas de manga larga, 2 camisetas de manga corta de algodón y 1 cazadora. Además, si fuese necesario, se dotará de 1 chaleco ignífugo.

Al personal de oficinas que realice trabajos en las instalaciones industriales se le facilitarán las prendas de trabajo y medios de protección adecuados.

El personal de circulación será dotado del uniforme que exija el operador ferroviario en cada momento, cuya dotación mínima anual consistirá en: Un traje completo (chaqueta y pantalón) y 2 camisas. Además, se les dotará de 1 pantalón de Taller, 1 un polo y 1 chaqueta, para posibles trabajos en incidencias.

Artículo 23. *Formación.*

Según la legislación vigente, la formación se considera un derecho de las personas trabajadoras por ser un elemento esencial para el adecuado desarrollo profesional de las mismas y mejorar la competitividad de la empresa.

Los planes de formación garantizan la ausencia de discriminación directa o indirecta entre las personas trabajadoras de uno u otro sexo.

La formación será tenida en cuenta como factor a utilizar para la promoción de las personas trabajadoras.

Se considera obligatoria la formación que, bajo el criterio de la dirección de Recursos Humanos, contribuya a una capacitación directa e ineludible de las personas trabajadoras para realizar las funciones inherentes a su puesto de trabajo. El tiempo invertido en esa formación, que exceda de la jornada en cómputo anual, será considerada como jornada extraordinaria. Cuando la totalidad o parte del tiempo de formación coincida con la jornada laboral, el tiempo invertido será computado como tiempo trabajado a todos los efectos. El tiempo empleado en el transporte, solo se computará, si fuera necesario, para completar la jornada laboral.

La formación impartida en horario de trabajo se incluirá en el tiempo de permiso retribuido de formación profesional, al formar parte de los respectivos planes de formación empresarial, según lo dispuesto en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, quedando excluida aquella formación que deba impartir obligatoriamente la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes.

Tanto en el supuesto de formación de carácter obligatorio, como de carácter voluntario, que tenga lugar en sábado, domingo, festivo o en día de descanso, generará el derecho a cobrar el gasto de desplazamiento y la ayuda de comida, si procede, sin generar derecho a cualquier otro tipo de plus o complemento salarial adicional. En la formación obligatoria, el tiempo de formación se compensará con horas de formación, al precio de hora ordinaria salvo que la persona trabajadora solicite que ese tiempo genere un descanso, y ello sea posible por razones organizativas del trabajo, y siempre que la duración de la formación recibida alcance toda la jornada laboral. En el supuesto de personas con afectación parcial del convenio colectivo, el tiempo empleado en la formación obligatoria se acumulará al saldo B.

Cuando una persona trabajadora confirma su asistencia a un curso de formación, tanto obligatorio como voluntario, deberá justificar debidamente su ausencia y en caso contrario podrá ser sancionada.

La formación en idiomas debe quedar recogida en el Plan Anual de Formación de la empresa, correspondiendo a ésta por ello, la organización y la autorización de los programas de aprendizaje de idiomas. Al ser una formación voluntaria, las clases se impartirán fuera de la jornada laboral. La empresa garantizará exclusivamente la gratuidad del coste de los cursos de idiomas de la persona trabajadora, siempre que quede acreditado que ha tenido un nivel de asistencia superior al 75% de la duración total del curso, salvo motivos justificados.

Para aquellas personas trabajadoras cuyo horario no tenga reflejada pausa de comida o desayuno, y con motivo de un curso de formación, fuera necesario realizar una pausa para comer o desayunar, si el curso se recibe en un centro de trabajo donde existe comedor de empresa, se le facilitará la comida o desayuno, sin coste alguno para la persona trabajadora.

En el caso de que un curso de formación obligue a comer en cualquier otro lugar, que suponga un coste para la persona trabajadora, le será abonado el importe de ayuda por comida, recogido en el anexo «E», salvo que la formación tenga lugar fuera de la provincia del centro de trabajo en cuyo caso se abonará el importe de la dieta recogido en este convenio en el anexo «D». En lo que respecta a gastos de desplazamiento generados para asistir a cursos de formación, hay que distinguir tres situaciones:

a) Formación impartida en centros de trabajo de la empresa, distintos al centro de trabajo propio de la persona trabajadora. En este caso, el importe correspondiente a los kilómetros de ida y vuelta, entre el centro de trabajo de origen y el centro de trabajo de formación, es el fijado en el anexo «E», en lo que se refiere al artículo 23, respetándose las condiciones individuales en materia de transporte.

b) Formación impartida en el centro de trabajo propio de la persona trabajadora en horario diferente al habitual. Se estará a las condiciones existentes en cada centro en materia de transporte.

c) Formación impartida en instalaciones ajenas a la empresa. En este caso, se utilizará el transporte público, cuyo importe será abonado previa justificación. Cuando no fuera posible el uso del transporte público y fuera necesario el uso de vehículo privado, se abonará el importe fijado para los kilómetros recorridos, pudiendo computarse éstos desde el centro de trabajo, o desde el domicilio de la persona trabajadora, el más próximo al lugar donde se imparta el curso, previa autorización del departamento de Recursos Humanos, computando el recorrido de ida y vuelta. Igualmente, será abonado el importe del estacionamiento previa justificación. El precio por kilómetro será el que se estipula en el anexo «E», en lo que se refiere al artículo 23.

Dentro de la actividad de la empresa, la formación interna adquiere máxima importancia para garantizar la transmisión de los conocimientos de la empresa, por lo que cuando la formación sea impartida por personal de la empresa, afectados total o parcialmente por este convenio colectivo, las horas dedicadas a la impartición de las acciones de formación, que excedan de la jornada ordinaria de trabajo de las citadas personas trabajadoras, serán retribuidas con un plus denominado «Plus de Formador», cuyo importe se recoge en el anexo «E». Estos cursos tendrán que formar parte del Plan Anual de Formación, aprobado por la dirección de Recursos Humanos.

Para el derecho a cobrar el gasto de desplazamiento y de ayuda de comida, si procede, se estará a las mismas condiciones que se apliquen al personal que recibe la formación.

CAPÍTULO IV

Condiciones de trabajo

Artículo 24. *Jornada.*

La jornada anual de trabajo efectivo para el año 2024 es de 1.731 horas.

En el año 2025, se verá reducida la jornada de tiempo efectivo de trabajo en 5 minutos diarios, quedando establecida una jornada anual de trabajo efectivo de 1.713 horas.

Esta reducción de jornada citada anteriormente se utilizará por las personas trabajadores con horario flexible corporativo, exclusivamente, para reducir jornada en viernes, vísperas de festivos y jornada de verano, y realizar de ese modo, una jornada de 6 horas diarias sin pausa, así como para aumentar los días de jornada de 7 horas en algunos días del año, según el acuerdo que se alcance al fijar el calendario laboral anual. En ningún caso, esa reducción de jornada se podrá utilizar para jornadas completas.

Para garantizar la necesaria productividad, la jornada mínima diaria de trabajo efectivo a realizar, tanto con horario rígido como flexible, será de 6 horas de lunes a viernes.

La distribución de la jornada, en términos generales, se llevará a cabo en los gráficos mensuales y en los calendarios anuales de cada centro de trabajo.

En los supuestos de necesidad justificada podrá ser alterado el horario inicialmente fijado, para atender la misma.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas. Se tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, acumulable por períodos de hasta catorce días.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo. Todas las personas trabajadoras registrarán el inicio y fin de su jornada mediante tarjeta en los relojes de fichaje o medio alternativo dispuesto por la empresa.

Las personas trabajadoras con horario flexible no podrán tener acumulado un saldo de jornada ordinaria mensual que exceda de 20 horas el último día laborable del mes. Este exceso de jornada se compensará con la utilización del mismo para supuestos limitados como son, descansos por horas en caso de permisos no retribuidos aunque previamente autorizados; y en el centro de trabajo de Majadahonda, para además adelantar el horario de salida los viernes o vísperas de festivo y/o para compensar vacaciones fuera de jornada de verano.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, la persona trabajadora tendrá derecho al período de descanso establecido en el calendario laboral de su centro de trabajo, que en ningún caso será inferior a 15 minutos, y deberá ser disfrutado de manera obligatoria.

Cuando una persona trabajadora deba realizar su jornada laboral en un centro de trabajo distinto de aquel al que pertenece, dicha jornada la iniciará o finalizará, en su caso, en dicho centro y no en el suyo propio.

Las jornadas de trabajo que sean necesarias realizar en centros de trabajo distintos al habitual y/o en instalaciones ajenas a la empresa se harán teniendo en cuenta los horarios que en esos centros tengan establecidos. En ambos casos, la jornada que se computará será la efectivamente trabajada, permaneciendo en los saldos de horas la diferencia, positiva o negativa.

Se permite incluir en los contratos de trabajo la fijación de horarios distintos a los establecidos en cada centro de trabajo, cuando concurran razones productivas y organizativas que así lo exijan.

La empresa podrá distribuir la jornada anual de manera irregular si hubiera circunstancias que dieran lugar a la aplicación de la misma, debiendo consultar previamente con los representantes de los trabajadores afectados.

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Artículo 25. *Trabajo a turnos.*

En atención a la naturaleza de la actividad de la empresa, en los centros de trabajo en que se estime necesaria la realización de turnos, se podrán fijar los turnos de tal manera que las personas trabajadoras, con carácter general, conozcan con, al menos, una semana de antelación el turno o turnos que deben realizar en las cuatro semanas siguientes.

Podrán producirse cambios en el turno planificado, sin el preaviso antes expuesto, por requerimientos de la organización, en base a situaciones imprevistas, ausencias de otras personas trabajadoras, acumulación de tareas por incidencias, etc.

Cuando al cambiar la persona trabajadora de turno de trabajo, no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas establecido en doce horas, se podrá reducir el descanso, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de siete horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas, con carácter general en el mismo día o en los días inmediatamente siguientes.

Artículo 26. *Compensación para la jornada de trabajo en sábado, domingo o festivo.*

Cuando las necesidades productivas y organizativas de la empresa así lo requieran, se trabajará en sábados, domingos y/o festivos.

La prestación de servicios en sábados, domingos y/o festivos, salvo para las personas contratadas exclusivamente para trabajar en esos días, generará el derecho al percibo de la cantidad correspondiente por los siguientes conceptos:

1. «Prima de fin de semana».

Para compensar el trabajo realizado en turnos de mañana y tarde, en sábados, domingos y/o festivos se establece, por un lado el abono de la denominada «Prima de fin de semana», recogida en el anexo «B» de este convenio, y así mismo se establece un descanso por cada día trabajado, ambos en las condiciones que se exponen a continuación, exceptuándose de esta compensación los Técnicos de Circulación, salvo cuando estén encuadrados en el régimen de taller, y las personas trabajadoras que prestan sus servicios en el turno de noche. Para tener derecho a la percepción íntegra de la prima y disfrute del descanso completo, se requiere la realización de la jornada ordinaria. En caso de realizarse más del cincuenta por ciento de la jornada, se tendrá derecho a la compensación económica y al disfrute del descanso, si bien de manera proporcional al tiempo trabajado. De no realizarse la mitad de la jornada ordinaria, las horas trabajadas serán retribuidas como horas extraordinarias, garantizándose en este caso lo dispuesto en el artículo 47 del Real Decreto 2001/1983, de 28 julio, sobre el valor de la hora extraordinaria, incluyendo para ello el importe de la parte proporcional de la prima devengada. Si se tuviera que prolongar la jornada ordinaria de trabajo por requerimiento de la empresa, las horas de exceso computarán como horas extraordinarias. La prima de fin de semana sólo se abonará completa, de manera excepcional, en el supuesto del ejercicio del derecho de sufragio por parte de la persona trabajadora, sin que pueda aplicarse este criterio a cualquier otra ausencia al puesto de trabajo.

2. «Plus de Transporte».

En los supuestos en que se perciba prima de fin de semana se generará el derecho a cobrar el «Plus de Transporte», especificado en el anexo «E», a excepción del personal de circulación, salvo cuando esté encuadrado en el régimen de taller.

3. «Plus no grafiado».

Las personas trabajadoras que no tengan grafiado su trabajo para un fin de semana o festivo percibirán además de la prima de fin de semana, un plus por trabajos imprevistos en sábados, domingos y festivos, recogido en el anexo «B» denominada «Plus no grafiado» y siempre que la prima de fin de semana se haya generado íntegramente. En el caso de personas trabajadoras asignadas a mantenimiento, el derecho se generará cuando no se preavise con 5 semanas de antelación, y para el resto de los empleados, con 30 días de antelación.

4. «Plus anual fin de semana y festivos».

Para el personal dedicado a mantenimiento se establece además un «Plus anual fin de semana y festivos» recogido en el anexo «B», cuando la suma de sábados y domingos trabajados en el año natural sobrepasen el número de 30, y/o se trabajen más de 4 días festivos en el mismo periodo, que se abonará en la nómina de enero del año siguiente.

No se computarán, a efectos del cálculo del plus los días no trabajados por causas tales como, bajas médicas y sustituciones a un compañero por acuerdo con el mismo, en este caso computará a la persona trabajadora que tenía grafiado en ese día. Este plus no se aplicará al personal de circulación.

5. «Prima de fin de semana en turno de noche».

Para las personas trabajadoras que presten sus servicios en el turno de noche, excluidos de la prima de sábados, domingos y festivos, se establece una «Prima de fin

de semana en turno de noche», cuya cuantía queda fijada en el anexo «B». En caso de realizarse menos horas de la jornada establecida, se aplicará el porcentaje de descuento establecido en el anexo «B».

Durante un proceso de incapacidad temporal, no se generarán descansos al no darse trabajo efectivo, y los descansos grafiados con anterioridad al proceso de incapacidad temporal, serán nuevamente fijados.

Artículo 27. *Horas extraordinarias.*

Toda hora de trabajo efectivo que exceda de la jornada diaria, asignada en cómputo anual, será considerada como extraordinaria, siendo requisito para su realización y su abono la autorización previa y expresa del jefe inmediato.

Las horas extraordinarias que se realicen hasta el límite máximo anual marcado por la ley, serán retribuidas, al precio que se recoge en el Anexo «B».

La realización de horas extraordinarias tendrá carácter voluntario, salvo aquéllas que sean de inexcusable y obligado cumplimiento.

Artículo 28. *Nocturnidad.*

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, así como el realizado a partir de las 6:00 horas, siempre que se haya cumplido al menos 3 horas de jornada dentro del periodo de nocturnidad.

Si fuera necesario prolongar la jornada después de las 6:00 horas, pero hubiera existido una interrupción del tiempo de trabajo igual o superior a seis horas, las horas que se realicen a partir de las 6:00 horas tendrán la condición de diurnas.

Si fuera necesario adelantar la jornada de noche, sólo serán consideradas nocturnas las horas coincidentes con el periodo de nocturnidad indicado (22:00 horas a 6:00 horas).

La nocturnidad sólo se abonará por las horas efectivas de trabajo. Se considerará a estos efectos, como trabajo efectivo, el tiempo invertido para el desplazamiento, por incidencias y reparaciones fuera del centro de trabajo, que se computará en su totalidad como tiempo efectivamente trabajado.

Los valores correspondientes a horas nocturnas quedan recogidos en el anexo «B» de esta norma convencional.

La retribución específica de la hora nocturna no será aplicable a aquellas personas trabajadoras contratadas, expresamente, para trabajos nocturnos.

Las personas trabajadoras que hayan cumplido la edad de 55 años podrán solicitar su exclusión del turno de noche a la dirección de Recursos Humanos, que intentará su sustitución, en la medida que ello fuera posible.

Artículo 29. *Vacaciones.*

Se establece un período de vacaciones anuales retribuidas, cuya duración en ningún caso será inferior a 30 días naturales, fijándose en el calendario anual de cada centro de trabajo la distribución del período vacacional, en función de las horas de jornada anual y el número de horas de trabajo diario, lo que determinará el número de días de trabajo al año y, consecuentemente, los días de vacaciones y los días hábiles entre festivos (puentes), una vez descontados sábados, domingos y festivos.

El período de disfrute será del 1 de enero del año de devengo al 31 de enero del año siguiente, y las personas trabajadoras conocerán las fechas que les corresponden de vacaciones, con al menos dos meses antes del comienzo de disfrute.

No podrán sustituirse los días de vacaciones por compensación económica.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a

disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que corresponda.

En el supuesto que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, que imposibiliten a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponda, se disfrutará una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Si producida la extinción del contrato de trabajo existiera un saldo deudor de la persona trabajadora, por haber disfrutado de más días de vacaciones de los devengados, el importe económico resultante será descontado de la liquidación final de haberes.

En el mes de marzo se abonará el importe correspondiente al promedio de pluses percibidos, al menos, en seis meses en el año natural anterior al del pago, y todo ello para regularizar el salario a percibir en el período de disfrute de vacaciones. Los pluses a tener en cuenta en la actualidad son: alerta telefónica, prima fin de semana sábado, domingo, festivo, prima fin de semana turno de noche, plus por maniobra, complemento de acople y desacople, complemento de acople diario, nocturnidad, prima de festivos y quinto turno.

Turnos de vacaciones.

En los centros de mantenimiento se establecen, como norma general, cuatro turnos de vacaciones, sin perjuicio de que en determinados departamentos o centros de trabajo, pueda pactarse la ampliación del número de turnos con los representantes legales de los trabajadores del centro afectado.

Los turnos de vacaciones planificados no podrán ser modificados, salvo que existan razones organizativas o productivas que permitan la variación de los mismos. De existir causa para la modificación de los turnos, esta deberá ser comunicada a la persona trabajadora y a los representantes sindicales durante el mes de enero de cada año, y antes de la publicación de los mismos.

Dentro de los turnos de vacaciones hay establecidos dos periodos, según el turno asignado, y un resto de días opcionales. Los turnos quedan establecidos de la siguiente forma:

Fuencarral y Barcelona:

Turno 1: del 22 de junio al de 15 julio y del 27 de diciembre al 2 de enero (ambos inclusive).

Turno 2: del 16 de julio al 8 de agosto y del 20 de diciembre al 26 de diciembre (ambos inclusive).

Turno 3: del 9 de agosto al 31 de agosto y del 3 de enero al 10 de enero (ambos inclusive).

Turno 4: del 1 de septiembre al 24 de septiembre y la Semana Santa, comenzando el lunes Santo y terminando el lunes de Pascua (ambos inclusive).

Los turnos de vacaciones tendrán la rotación que se determina a continuación:

Fuencarral y Barcelona

1.º año:	1	2	3	4
2.º año:	3	1	4	2
3.º año:	4	3	2	1
3.º año:	2	4	1	3

Y así sucesivamente.

Sólo se podrán acumular días por descansos y días opcionales al principio del primer turno y al final del cuarto turno. En los turnos restantes, se podrán aceptar excepciones siempre que haya autorización por parte de la dirección del Centro.

No obstante, en los departamentos de los centros de mantenimiento que fuera necesario, para seguir manteniendo la calidad del servicio, se podrá crear un quinto turno de vacaciones garantizando un mínimo de descanso del personal durante el período de verano recogido en el convenio de veinte días naturales consecutivos y dentro del turno establecido por rotación, que incluyen tres fines de semana, concluyendo que para ello, es necesario extender hasta en cinco días el inicio o el final del período vacacional, para poder garantizarlo. La empresa tendrá la facultad de implantarlo, si bien acordará los días de ampliación y calendario con los representantes legales de los trabajadores de cada centro.

Bolsa de vacaciones.

Se trata de una compensación económica que pueden percibir todas las personas trabajadoras de la empresa por disfrutar de las vacaciones fuera del período estival, comprendido entre el 22 de junio y el 24 de septiembre, ambos incluidos. El valor de esta compensación aparece reflejado en el anexo «B», con el concepto «Bolsa de Vacaciones», y de acuerdo con lo siguiente:

1. En el caso de las personas trabajadoras que estén adscritas a los turnos de vacaciones y les sea de aplicación la rotación que establece el régimen de cuatro turnos de vacaciones, cuando no disfruten las mismas en el período indicado, tendrán derecho a esta compensación, tanto si lo solicitan de forma voluntaria, como si es a petición de la empresa, por la concurrencia de razones organizativas, productivas o cualquier otra causa de necesidad empresarial.

En este caso, cuando la solicitud es voluntaria habrá de formularse antes del comienzo del primer turno de vacaciones, y deberá ser autorizada por la dirección.

2. Para el resto de las personas trabajadoras, sólo se accederá a esta compensación cuando las vacaciones no puedan disfrutarse en los períodos indicados (del 22 de junio al 24 de septiembre) a petición de la empresa, por la concurrencia de razones organizativas, productivas o cualquier otra causa de necesidad empresarial.

A efectos del abono de la bolsa de vacaciones, durante el período vacacional inicialmente asignado, si se disfrutara de días de vacaciones (opcionales) o descansos, siempre que éstos no hayan sido generados dentro de este período estival, se descontarán las siguientes cantidades, en función del número total de días disfrutados en dicho período:

Por uno o dos días disfrutados, se perderá un diez por 100 del importe total de la bolsa.

Por tres o cuatro días disfrutados, se perderá un veinticinco por 100 de la bolsa.

Por cinco o seis días disfrutados, se perderá un cincuenta por 100 de la bolsa.

Por siete días disfrutados, se perderá la totalidad de la bolsa.

No aplicarán los anteriores descuentos a permisos retribuidos recogidos en el presente convenio y que coincidan con el período estival en el que la persona trabajadora no esté disfrutando de sus vacaciones.

El abono de la bolsa de vacaciones se realizará en el mes de octubre.

Artículo 30. *Permisos retribuidos.*

Principios generales de aplicación para los permisos retribuidos.

El disfrute de los permisos regulados en este artículo deberá coincidir en el tiempo con el hecho causante que los origina salvo en los supuestos de hospitalización en los que el permiso podrá ser disfrutado con posterioridad, pero siempre y cuando en ese momento persista el hecho causante, es decir, la hospitalización del familiar.

Si el hecho que origina el disfrute del permiso se produce una vez realizado más del 50% de la jornada efectiva de trabajo, se podrá considerar como primer día de permiso el día siguiente laborable, considerando como horas particulares a recuperar el resto de las horas que faltaran hasta completar el 100 % de la jornada.

Cuando el tiempo de disfrute del permiso coincida con vacaciones, no se tendrá derecho a la fijación de un nuevo permiso retribuido.

Serán necesarios el aviso previo, y la justificación de las situaciones generadoras de los permisos, y de no quedar suficientemente justificada la ausencia, ésta podrá ser considerada como falta injustificada al puesto de trabajo.

Se entenderá por domicilio habitual el lugar de residencia necesario para la prestación del trabajo. En los permisos retribuidos que proceda, se ampliará el permiso en dos días cuando sea necesario un desplazamiento de ida y vuelta; y de un día, cuando el desplazamiento se de en un solo sentido, y en ambos supuestos se requerirá que la distancia sea superior a 200 kilómetros.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación suficiente, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Permiso por matrimonio propio o registro de pareja de hecho.

Por matrimonio o registro de pareja de hecho se tendrá derecho a disfrutar un permiso de quince días naturales, que podrá comenzar hasta dos días antes del día de matrimonio o registro de pareja de hecho o el primer día laborable posterior.

Permiso por fallecimiento de familiares.

Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho válidamente constituida, o hijos: cinco días naturales, si es en lugar de residencia.

Este permiso se ampliará a siete días naturales, para los casos en que la distancia entre el domicilio habitual de la persona trabajadora y el lugar donde se haya producido el fallecimiento sea superior a 200 kilómetros.

Por fallecimiento del resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (padre, madre, abuelos, hermanos y nietos), dos días laborables, si es en el lugar de residencia.

Este permiso se ampliará a cuatro días laborables, para los casos en que la distancia entre el domicilio habitual de la persona trabajadora y el lugar donde se haya producido el fallecimiento sea superior a 200 kilómetros.

Permiso de 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 consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a 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 hospitalización o la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, se producen como consecuencia de accidente o enfermedad graves, sólo se generará derecho a un permiso por la misma situación (esto es, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario), del mismo sujeto causante.

Se entenderá por enfermedad o accidente graves las situaciones que requieran un ingreso hospitalario con una duración superior a 10 horas, o se acrediten con justificación médica.

No se considerará hospitalización la permanencia en centro hospitalario o cualquier otro centro médico por un tiempo inferior a 10 horas, salvo si se trata de un familiar de primer grado por afinidad o consanguinidad que requiera la asistencia domiciliaria por

parte de la persona trabajadora, generándose en ese caso un permiso de un día laborable no pudiendo ser ampliado en supuesto de desplazamiento.

El nacimiento de hijos, ya se produzca de modo natural o por cesárea, no está incluido en el concepto de enfermedad grave, aunque requiera un ingreso hospitalario, por lo que, un parto no dará derecho a este permiso, salvo la existencia de complicaciones que precisaran atención sanitaria, y aconsejen la permanencia en un centro hospitalario por un tiempo superior al que se produce en un parto natural o por cesárea.

Cuando una enfermedad o accidente grave de familiar de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad derive en fallecimiento, se tendrá derecho a disfrutar de los dos permisos retribuidos. Si fuera necesario un desplazamiento superior a 200 kilómetros, y los dos hechos causantes fueran consecutivos, la ampliación del permiso por esta razón sólo se añadirá a uno de ellos.

Permiso por ingreso en centro hospitalario del cónyuge, pareja de hecho legalmente constituida o hijos, superior a 5 horas e inferior a 10 horas o por intervención quirúrgica de cualquier duración sin hospitalización.

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo un día laborable, siempre que el hecho causante tenga lugar en un día con obligación de asistir al trabajo.

Permiso para pruebas médicas con sedación de cónyuge, pareja de hecho e hijos.

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para trasladar y acompañar a su familiar en la realización de las pruebas médicas que requieran sedación.

Permiso por pruebas médicas del empleado con sedación.

Se establece un permiso retribuido a la persona trabajadora por el tiempo indispensable para la preparación y realización de este tipo de prueba.

Permiso por asistencia a consultas de médicos especialistas.

Se concederá a las personas trabajadoras, por el tiempo indispensable, cuando acrediten que la consulta médica no puede ser atendida fuera del horario de la jornada laboral.

Permiso por matrimonio de familiares.

Se establece un permiso retribuido de un día natural, que ha de coincidir con la fecha de celebración del matrimonio de hermanos o hermanas, hijos e hijas o padres en el grado de consanguinidad y hermanos o hermanas en el grado de afinidad.

Permiso por traslado de domicilio.

Se concederá un día laborable por traslado del domicilio habitual de la persona trabajadora a un nuevo domicilio, exigiéndose la documentación que acredite el cambio de domicilio.

Permiso por asuntos oficiales.

Se concederá por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo y el derecho de asistencia a juicio. Cuando el cumplimiento de este deber suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo en más de veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, la empresa podrá pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia forzosa, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Cuando la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

No tendrán tal consideración los permisos que se soliciten para asistencia ante la Inspección de Hacienda u otros organismos de la Administración Pública, o para expediciones del DNI, Permiso de Conducir, Permiso de Trabajo, Permiso de Residencia o Pasaporte, a excepción de que éstos sean requeridos por la empresa por motivos de trabajo.

Permiso para la realización de exámenes prenatales y para técnicas de preparación al parto y supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

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

Permiso por causa de fuerza mayor.

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, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Permiso por imposibilidad de acceso al centro de trabajo.

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6. del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

Permiso por desplazamiento continuado de duración superior a tres meses.

La persona trabajadora tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen, por cada tres meses de desplazamiento continuado, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

Artículo 31. Permisos no retribuidos.**Permisos por exámenes.**

La persona trabajadora tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, debiendo solicitar el permiso con una antelación mínima de siete días y tendrá que justificar con posterioridad la asistencia a los mismos.

Permiso por asistencia a consultas médicas.

Se concederá por el tiempo indispensable para su asistencia. Este permiso se solicitará con una antelación mínima de dos días, salvo que se trate de casos imprevistos.

Permiso por asuntos particulares extraordinarios.

Se podrá conceder permiso por asuntos particulares extraordinarios siempre que las circunstancias organizativas lo permitan, por el tiempo indispensable para su atención.

Permiso parental.

De conformidad con el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Principios generales de aplicación para los permisos no retribuidos.

La solicitud habrá de realizarse con una antelación mínima de dos días, salvo que se trate de supuestos imprevistos o de permiso por exámenes.

El plazo máximo para recuperar el tiempo invertido de los permisos citados será de 4 meses desde el disfrute de los mismos y su recuperación será con cargo a horas de trabajo, a descansos, y en su defecto, con tiempo de vacaciones o descontar de salario a elección de la persona trabajadora.

Artículo 32. Lactancia.

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 éste 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 sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La elección por el disfrute de los días de lactancia en jornadas completas deberá comunicarse con un preaviso mínimo de quince días, antes del comienzo de este disfrute.

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 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.

Artículo 33. *Hospitalización de hijos recién nacidos.*

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, con la disminución proporcional del salario. Todo ello, durante el período de hospitalización del hijo o hija.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de este permiso, corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria, respetando los turnos establecidos, debiendo preavisar a la empresa con la máxima antelación posible a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 34. *Reducción de jornada por guarda legal.*

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

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 o 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, adoptante, 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 menor cumpla los 23 años.

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. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este artículo 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.

La solicitud deberá formularse en el plazo mínimo de quince días a la fecha de inicio de la reducción de jornada, con el fin de que la empresa pueda adoptar las medidas organizativas necesarias.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de este permiso corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria, respetando los turnos establecidos, debiendo preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 35. *Personas víctimas de violencia de género, violencia sexual o de terrorismo.*

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo utilizadas en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si éste fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o víctima del terrorismo.

CAPÍTULO V

Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 36. *Causas y efectos de la suspensión.*

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas previstas en los artículos 45, 46, 47 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, y durante el periodo de suspensión las partes quedan exoneradas de las obligaciones recíprocas de trabajar y de remunerar el trabajo:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad temporal de las personas trabajadoras.
- d) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y

experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

- e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses.
- f) Ejercicio de cargo público representativo.
- g) Privación de libertad de la persona trabajadora, mientras no exista sentencia condenatoria.
- h) Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias.
- i) Fuerza mayor temporal.
- j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- k) Excedencia voluntaria y forzosa.
- l) Por el ejercicio del derecho de huelga.
- m) Cierre legal de la empresa.
- n) Por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o violencia sexual.
- o) Disfrute del permiso parental.

Artículo 37. *Licencia sin empleo y sueldo.*

En casos extraordinarios y debidamente acreditados, podrá concederse la licencia sin empleo y sueldo, por un periodo máximo de 3 meses, a aquellas personas trabajadoras con una antigüedad mínima en la empresa de un año.

La concesión de la licencia exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, sin obligación de cotizar, lo que supone que el tiempo de licencia no computa a efectos de antigüedad y vacaciones.

Artículo 38. *Excedencias.*

Excedencia voluntaria.

Se podrá reconocer la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años, a la persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por la misma persona trabajadora si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

La solicitud de excedencia deberá formularse por escrito, con expresión de los motivos y del periodo solicitado, al menos con un mes de antelación.

La concesión de este tipo de excedencia no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresas o grupos de empresas en los que en su totalidad o alguno de sus componentes tengan una actividad, igual, similar, concurrente o puedan considerarse competencia directa o indirecta con el Tarvia. De infringirse esta situación, se entenderá que la persona trabajadora excedente extingue su vinculación con la empresa, con pérdida de su derecho a la reincorporación, y ello con independencia de la responsabilidad por daños y perjuicios, en que haya podido incurrir por causa del incumplimiento.

Tanto la solicitud de reincorporación, como la solicitud de ampliar el periodo de excedencia, dentro del límite establecido, deberá formularse por escrito y con una antelación mínima de un mes a la fecha prevista de finalización de la excedencia, y de incumplirse este plazo, la persona trabajadora perderá su derecho de reincorporación a la empresa.

Junto con la solicitud de reincorporación se deberá acreditar, de manera suficiente, que la persona trabajadora no ha incumplido la obligación de no concurrencia.

La persona trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar a la de su nivel profesional, que le permita realizar las funciones requeridas.

En caso de que la excedencia voluntaria sea motivada por causas familiares justificadas, y siempre que la duración de esta excedencia no exceda de los seis meses, la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computable a ningún efecto.

Excedencias forzosas.

La excedencia forzosa da derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante el período de su vigencia, y se concederá en los siguientes supuestos:

a) Excedencia por la designación o elección para un cargo público o sindical.

Las personas trabajadoras que sean designadas o elegidas para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, así como las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El excedente tendrá derecho a ocupar el puesto de trabajo que venía desempeñando con anterioridad al periodo de excedencia.

La solicitud de reingreso deberá formularse en el plazo máximo de un mes, desde que se produce el cese en el cargo público o representativo, perdiendo el derecho de reincorporación si ésta no es solicitada en el plazo establecido.

b) Excedencia por cuidado de hijo y familiares.

Las personas trabajadoras 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 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 período de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, de 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, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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 período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocada 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, y durante seis meses más, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo nivel profesional o equivalente en su mismo centro de trabajo. Una vez agotados los dieciocho meses, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo nivel profesional o equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora 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 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.

CAPÍTULO VI

Condiciones económicas

Artículo 39. *Retribuciones.*

La retribución salarial está compuesta de salario fijo, complementos salariales, salario variable y retribución en especie.

Las retribuciones fijas de todo el personal estarán constituidas, al menos, por salario base y complemento salarial.

Salario base: Es una cantidad igual para todos los niveles retributivos, que será incrementada anualmente con la revisión salarial pactada garantizando como mínimo el IPC del año anterior.

Complemento salarial: Es la cantidad que incrementa al salario base, y da como resultado el salario posicionado de cada nivel retributivo. Se verá reducido en la misma proporción en la que ha sido incrementado el salario base, de modo que, aunque la antigüedad varíe, no se alterará el salario bruto fijo sin antigüedad, que se viniera percibiendo.

El nivel retributivo del personal viene especificado en el anexo «A», que establece las percepciones económicas mínimas de cada nivel retributivo y grupo profesional.

Complemento de calificación personal: Es aquella cantidad que viniera percibiendo la persona trabajadora, al ser implantada la actual estructura de grupos profesionales y niveles retributivos, que se respeta aunque sea superior a la fijada para su nivel retributivo.

Complemento de consolidación: Es la retribución establecida para aquellas personas trabajadoras que demuestren un grado de conocimientos, habilidades, competencia, responsabilidades e iniciativa profesional máximo, dentro de las funciones exigidas a su nivel de puesto de trabajo, en los tiempos establecidos y con la calidad requerida por la empresa.

Complemento de puesto de trabajo: Es un complemento salarial establecido para los puestos de jefatura (jefe de equipo, jefe de taller, jefe de ingeniería, jefe de aprovisionamiento, etc.) que está ligado a una doble circunstancia, ostentar puesto de jefatura, y que los resultados en el desempeño del cargo sean los exigidos por la empresa, de forma que si no se cumplen las dos circunstancias, se percibirá sólo el salario de posicionamiento, que corresponda al nivel retributivo mínimo del grupo profesional al que esté adscrito el jefe.

Antigüedad: Es el complemento salarial de índole personal que percibe la persona trabajadora en función de su permanencia en la empresa.

Se devengará por trienios completos. Su cuantía será del 3 por ciento del salario base, abonándose en el primer mes del trimestre en el que devenga el trienio.

Se establece un premio a la antigüedad para todas aquellas personas trabajadoras que cumplan 25 años de trabajo continuados al servicio de la misma.

Además de las citadas retribuciones se adicionarán, en su caso, complementos salariales como: prima de presentismo, nocturnidad, prima de fin de semana y festivo, plus anual fin de semana y festivos, prima de fin de semana en turno de noche, plus no

grafiado, plus por alerta telefónica, plus por llamada por incidencia, prima de festivo, plus festivo, plus por limpieza adicional, complemento de acople y desacople, complemento de maniobra, prima por trabajo en Navidad, plus por no accidente, bolsa de vacaciones, propuesta de mejora y cualquier otro plus que pueda estar establecido en la actualidad o en el futuro.

A lo largo del texto convencional quedan definidos los conceptos de mayor relevancia.

Artículo 40. *Retribución Flexible.*

A efectos de optimizar la remuneración de los empleados, la empresa ofrece mediante acuerdo con la persona trabajadora, y previa su petición, la opción de sustituir parte de su retribución fija, por productos o servicios, de acuerdo a lo establecido en la legislación, y todo ello dentro de los límites vigentes en cada momento para la percepción de salario en especie.

La apertura del plan será anual, y en caso de que la persona trabajadora solicite la baja de esta percepción, volverá a percibir su salario íntegro en forma dineraria.

Esta medida será voluntaria y de libre elección para cada persona trabajadora.

La empresa decidirá los productos o servicios a ofertar teniendo en cuenta las condiciones de mercado y fiscales de cada momento.

Artículo 41. *Prima de presentismo.*

Se establece esta prima para todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio colectivo en su totalidad, tanto con horario fijo como flexible, que no tengan ausencias al trabajo por enfermedad o accidente, excluyéndose las situaciones de nacimiento o lactancia.

Para ambos colectivos, el importe mensual íntegro queda reflejado en el anexo «A».

El descuento a efectuar por las ausencias al trabajo por enfermedad o accidente será de un 6,25 por ciento del valor mensual fijado por cada hora perdida.

La prima de presentismo se percibe mensualmente, requiriéndose para su abono la permanencia en la empresa del mes completo.

Artículo 42. *Pagas extraordinarias.*

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias anuales, integradas por el salario de posicionamiento, recogido en el anexo «A», y por los complementos de calificación personal, consolidación, de puesto de trabajo y de antigüedad, cuando se vinieran percibiendo éstos en las nóminas mensuales ordinarias.

El período de devengo de las referidas pagas será semestral, es decir, el devengo de la paga extraordinaria de junio se produce entre el 1 de enero y el 30 de junio, y el devengo de la paga extraordinaria de Navidad se produce entre el 1 de julio y el 30 de diciembre, y será proporcional al tiempo trabajado dentro del semestre, y no se devengarán mientras duren las causas de suspensión de contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, a excepción de la incapacidad temporal.

El abono de la paga de verano será en la nómina de junio y la de Navidad con la nómina de diciembre, cuya orden de pago se efectuará el día 20 de diciembre.

Artículo 43. *Retribución variable.*

La empresa tiene establecido un sistema de retribución variable no consolidable, que está condicionado a la existencia de resultados económicos positivos (Resultado del ejercicio) en el año al que se refieren los objetivos, excepto que en su conjunto los planes de negocio subrogados sean negativos. Se establece una única excepción a esta condición, y es que las personas trabajadoras con retribución variable de hasta el 10 por ciento del salario fijo y solo por un año, durante la vigencia del presente convenio tendrán derecho a la parte de esta retribución ligada a la evaluación realizada por su

superior, aunque el beneficio neto fuera negativo, siempre que el resultado de explotación hubiera sido positivo, no permitiéndose esta excepción en años sucesivos.

La empresa determinará año a año la estructura del salario variable, pudiendo fijar, entre otros, objetivos estratégicos de empresa, de centro o departamento, individuales y objetivos presupuestarios, existiendo en la actualidad, dos grupos diferenciados, que pueden llegar a percibir hasta el 12 % o hasta el 18 % de la retribución bruta fija de cada persona trabajadora, siempre que se cumplan las condiciones fijadas para su devengo y pago.

Los objetivos se fijarán anualmente a principios de año, informando a los representantes legales de los trabajadores de cada centro de trabajo.

El devengo de los objetivos es por año natural, es decir, desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, y será proporcional a los días efectivamente trabajados computándose los días de permisos retribuidos, los períodos de suspensión de contrato por nacimiento, riesgo durante el embarazo, adopción y acogimiento, así como, los días laborables de baja por incapacidad temporal. No se computarán como días efectivamente trabajados el resto de las situaciones de suspensión de contrato.

Para el cobro de objetivos se exige la permanencia en la relación laboral hasta el 31 de diciembre del año al que se refieren los mismos.

Se establece un seguimiento trimestral del cumplimiento de los objetivos fijados.

En el caso de que una persona trabajadora, a lo largo del año natural, haya pasado por distintas situaciones que den lugar a tener derecho a distintas estructuras de salario variable, entre otros, como cambiar de departamento, de puesto, por dejar o alcanzar un puesto que lleve aparejada la responsabilidad sobre personas, etc., el cálculo de la retribución variable se realizará de forma proporcional en función a los objetivos correspondientes a cada una de las situaciones. En el caso de que hubiera calificación personal, ésta deberá ser realizada por el jefe del departamento en el que más tiempo ha permanecido el empleado durante el año, sin perjuicio de que dicha calificación deberá ser consensuada por todos los jefes implicados.

Las personas trabajadoras pertenecientes a departamentos en los que haya más de un jefe, la calificación personal deberá estar realizada de forma consensuada por todos los jefes de dicho departamento.

Para el cálculo de esta retribución se contemplan dos situaciones. Para el personal totalmente incluido en este convenio colectivo, se aplicará el porcentaje que resulte al salario bruto fijo mensual más antigüedad del mes de pago de los objetivos, por 12 mensualidades. Para el personal parcialmente incluido en este convenio colectivo, se considerará el sueldo bruto anual sin antigüedad a 31 de diciembre del año de devengo.

La liquidación de la cantidad variable se hará en un solo pago a través del recibo oficial de salario, una vez que se disponga de la totalidad de los datos necesarios para su cálculo, dentro del primer cuatrimestre del año siguiente al que se refieren los objetivos, siempre que las cuentas anuales estén depositadas ante los Organismos correspondientes.

La percepción de la cantidad correspondiente a retribución variable en un año no supone el derecho a la percepción en años sucesivos, si no se cumplen las condiciones de objetivos.

Artículo 44. *Plus por días sin accidente.*

Se establece un plus por días sin accidente para las personas trabajadoras que, estando incluidas total o parcialmente en convenio colectivo, estén ligados a las actividades de mantenimiento y también para el personal de oficinas centrales que pudieran tener horario de taller.

El plus premia la ausencia de siniestralidad laboral y por ello se requiere que no se hayan producido accidentes laborales en el centro de trabajo en el que se produzca o se compute, al menos, durante 30 días consecutivos y por períodos superiores mínimos de 30 días, es decir, a los 30, 60, 90 días, etc. El plus generará el derecho al cobro cuando se llegue a los 30 días consecutivos sin accidente.

A los efectos del derecho al cobro de este plus no tendrán la consideración de accidente laboral los accidentes denominados «in itinere».

El pago del plus se realizará al mes siguiente del cálculo para su determinación.

A continuación, se establece la tabla para la cuantificación del plus, realizada en función del número de personas trabajadoras de cada centro de trabajo y de los días transcurridos sin accidentes laborales. La plantilla que se toma como referencia será la del centro en el momento en el que se cumplan los 30, 60 ó 90 días, etc. sin accidente, contabilizando también las personas trabajadoras desplazadas, siempre que lleven trabajando en el centro un mes seguido.

La tabla para la valoración en euros es la siguiente:

N.º empleados/as	30 días sin accid.	60 días sin accid.	90 días sin accid.
0-24	1,20	1,50	1,95
25-49	2,25	3,00	3,91
50-74	3,31	4,51	6,01
75-99	4,51	6,01	8,11
100-124	5,71	7,51	9,92
125-149	6,76	9,02	12,02
150-174	7,81	10,52	13,82
175-199	9,02	12,02	15,93
200-224	10,22	13,52	18,03
225-249	11,42	15,03	19,83
250-274	12,32	16,03	21,94
275-299	13,52	18,03	24,04
300-324	14,57	19,53	25,84
325-349	15,63	21,04	27,95
350-374	16,68	22,54	30,05
375-399	17,73	24,04	31,85
400-424	18,78	25,54	33,96
425-449	19,83	27,05	36,06
450-474	20,89	28,55	37,86
475-499	21,94	30,05	39,97

En ningún caso se cobrará una cantidad superior a la establecida para cada centro de trabajo, según el número de personas trabajadoras y por un periodo de 90 días.

Los accidentes que puedan sufrir personas trabajadoras desplazadas a centros de trabajo de Tarvia, se computarán a estos efectos en el centro de trabajo donde se produzcan. Los accidentes que se produzcan en apartaderos, estaciones o centros ajenos a Tarvia se computarán en el centro de trabajo de origen de la persona trabajadora.

Artículo 45. *Prima de Noche Buena y Noche Vieja.*

Se establecen unas primas por trabajar los días 24 y 31 de diciembre, para personal de taller en los turnos de tarde y noche, siempre que se den los siguientes requisitos: para el turno de tarde, se requiere que se cumpla el horario de salida del turno y para el horario de noche, que se respete el horario de inicio de este turno.

Estas primas también se abonarán a las personas trabajadoras del departamento de circulación que dejen el servicio esos días después de las 23:00 horas, o pernocte esos días fuera de su residencia.

Las cuantías de estas primas se recogen en el anexo «B».

Artículo 46. Complemento económico por atención de avisos por incidencias, en trabajos de mantenimiento de trenes.

Se establece un complemento económico a favor de la persona trabajadora que, estando fuera de su jornada laboral y fuera de su centro de trabajo, sea requerida en cualquier día del año y a cualquier hora, para realizar un servicio urgente, entendiéndose por servicio urgente aquel que se realice sin haber transcurrido doce horas desde su aviso.

Se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

1. Cómputo de tiempo, se computará el tiempo empleado desde la salida del lugar donde se encuentre la persona trabajadora, en el momento del aviso, hasta el regreso al mismo o bien hasta su domicilio, una vez concluido el servicio que le haya sido encomendado. Dicho tiempo será retribuido de la siguiente forma:

- a) El tiempo de desplazamiento se retribuirá al precio de su hora ordinaria.
- b) El tiempo de realización del servicio se incentivará con un plus denominado «Plus de llamada por incidencia», recogido en el «Anexo A», y una cantidad adicional, en función a la dificultad y al tiempo empleado en la resolución de la incidencia, siempre que la persona trabajadora opte por la compensación económica. En el caso de que la persona trabajadora opte por justificar jornada con las horas realizadas, se computará jornada completa siempre que se hayan realizado al menos 6 horas.

2. Gastos de desplazamiento, se estará a alguna de las siguientes opciones:

- a) Será abonada la cantidad indicada en el anexo «A» en el caso de utilización del transporte público colectivo.
- b) Será abonado el importe de los kilómetros realizados, de acuerdo con el precio estipulado en este convenio colectivo, en el caso de utilización del vehículo propiedad de la persona trabajadora o de acuerdo con el precio que se fija en el anexo «A», lo que resulte más favorable para la persona trabajadora.
- c) En el supuesto de utilizar el servicio de taxi, será abonado el importe justificado de dicho servicio, que requiere previa autorización del superior que haya realizado el aviso.

3. Gastos de manutención, se abonará el importe de ayuda por comida o cena recogido en el anexo «A», cuando el servicio se realice dentro del límite de la provincia donde esté ubicado el centro de trabajo o el domicilio de la persona trabajadora, y el trabajo se realice en su totalidad en la franja horaria de 14:00 a 16:00 horas o de 22:00 a 24:00 horas.

El trabajo realizado para atender avisos por incidencia, cuando se realicen en fin de semana y/o festivos se retribuirá, exclusivamente, con lo estipulado en el presente artículo.

Artículo 47. Complemento económico por servicio de alerta telefónica, en trabajos de mantenimiento de trenes.

El presente complemento económico retribuye la obligatoria disponibilidad de las personas trabajadoras que aparezcan grafiados con el servicio de alerta telefónica, para atender, fuera de su jornada laboral, cuantas consultas telefónicas le puedan ser formuladas, relacionadas con las funciones y competencias de su puesto de trabajo.

Este complemento, también se abonará a los Responsables de Aptitud para el Servicio (RAS) durante los fines de semana y festivos, cuando estén trabajando y atendiendo la actividad y resolviendo incidencias, durante todo el fin de semana que hagan guardia.

El servicio de alerta telefónica se establece en los centros de trabajo de Barcelona y Fuencarral, y está formado en la actualidad por los siguientes puestos de trabajo:

- Dos Jefes de circulación (1 Fuencarral y 1 Barcelona).
- Dos Técnicos de circulación (1 Fuencarral y 1 Barcelona).
- Dos electricistas (1 Fuencarral y 1 Barcelona).
- Un Jefes de equipo (1 Fuencarral).

Por la concurrencia de circunstancias organizativas y productivas, y turnos de trabajo, se podrá variar la composición de este servicio, aumentando o disminuyendo el número de puestos de trabajo y/o los períodos actualmente establecidos.

La alerta telefónica puede ser completa o media, en función de que el periodo de alerta sea igual o superior a 5 horas, en cuyo caso se percibirá el importe íntegro, recogido en el anexo «A». Si fuera inferior a 5 horas se percibirá el cincuenta por ciento de la citada cantidad.

La inclusión en el servicio de alerta telefónica supone la obligación para la persona trabajadora de estar a una distancia de su centro de trabajo, cuyo desplazamiento no sea superior a una hora. Si como consecuencia de la llamada de alerta, la persona trabajadora debe acudir personalmente a resolver la incidencia objeto de la llamada, deberá hacerlo, sin perjuicio de que en tal caso se le abone lo previsto para avisos por incidencias, para lo que se tendrán en cuenta las reglas 1, 2 y 3 del artículo anterior.

El trabajo realizado para atender avisos por incidencia, cuando se realicen en fin de semana y/o festivos se retribuirá, exclusivamente, con lo estipulado en el presente artículo.

Artículo 48. *Abono de salarios.*

Se establece como modelo oficial de recibo de salario el que figura en el anexo «H», que será entregado a las personas trabajadoras, bien en formato de papel o en formato electrónico.

El pago de salarios se realizará mediante transferencia a la cuenta bancaria que haya designado la persona trabajadora, y haya notificado por escrito, a la dirección de Recursos Humanos. La anotación bancaria que acredite la realización de la transferencia sustituye a la firma del recibo de nómina.

El abono se realizará mensualmente, según los siguientes criterios:

- Los conceptos fijos se abonan en el propio mes en que se han devengado.
- Los conceptos variables (horas extraordinarias, primas o pluses, etc.) se abonarán al mes siguiente de su realización.

En ambos casos, la orden bancaria del pago de haberes se realizará el primer día laborable de los últimos cinco días de cada mes.

CAPÍTULO VII

Viajes, desplazamientos y dietas

Artículo 49. *Dietas.*

A las personas trabajadoras que, por necesidades de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos para realizar su actividad fuera de la provincia en que esté ubicado su centro de trabajo y/o su domicilio habitual y ello les impida realizar sus comidas habituales o pernoctar en su domicilio habitual, se les aplicarán las compensaciones de dietas recogidas en el anexo «D», cuyo valor se actualizará con el IPC del año anterior.

Para la percepción de estas dietas, se establecen las siguientes normas:

Dieta de comida:

Se percibirá cuando el inicio del viaje se realice antes de las 15:00 horas, entendiéndose como inicio, en el caso de viaje en automóvil desde la salida del centro de trabajo o del domicilio habitual si no fuera preciso acudir previamente al centro de trabajo. En el caso de viaje por tren, el inicio del viaje coincidirá con la salida del mismo. Si se utiliza el avión como medio de transporte, se considerará como inicio la hora de presentación indicada por la compañía aérea.

Esta dieta, también se percibirá si el regreso del viaje se produce después de las 15:00 horas, entendiéndose como tal, en el supuesto de viaje en automóvil la llegada al centro de trabajo, o domicilio habitual. En el supuesto de viaje por tren, la llegada a la estación y, por último, si se utiliza el avión, la salida de la terminal del aeropuerto.

Dieta de cena:

Se percibirá cuando el inicio del viaje se realice antes de las 23:00 horas, entendiéndose como inicio, en el caso de viaje en automóvil, desde la salida del centro de trabajo o del domicilio habitual, si no fuera preciso acudir previamente al centro de trabajo. En el caso de viaje por tren, el inicio del viaje coincidirá con la salida del mismo. Si se utiliza el avión como medio de transporte, se considerará como inicio la hora de presentación indicada por la compañía aérea.

Esta dieta, también se percibirá si el regreso del viaje se produce después de las 23:00 horas, entendiéndose como tal, en el supuesto de viaje en automóvil la llegada al centro de trabajo, o domicilio habitual. En el supuesto de viaje por tren, la llegada a la estación y, por último, si se utiliza el avión, la salida de la terminal del aeropuerto.

Dieta de desayuno:

Se percibirá cuando el inicio del viaje se realice antes de las 8:00 horas o cuando la llegada sea después de las 8:00 horas, con los mismos condicionantes expresados en las dietas de comida y cena.

Dieta de alojamiento:

El alojamiento en todos los casos será contratado por la empresa, salvo que por razones excepcionales no haya podido ser realizada su contratación, en cuyo caso el empleado abonará directamente el importe del alojamiento, siéndole abonada esa cantidad por la empresa, previa presentación de la factura, en la liquidación de gastos de viaje correspondiente.

La elección de los establecimientos hoteleros exigirá el nivel de tres estrellas o categoría equivalente, siempre que ello sea posible, y para el supuesto de apartamentos, éstos deberán contar con unas condiciones de calidad, confort y acondicionamiento óptimos.

La persona trabajadora podrá decidir si el alojamiento es con desayuno, comida y/o cena, siempre que el alojamiento hotelero contemple la opción. En caso de que sea posible y se elija esa opción de manutención a través del hotel, no se tendrá derecho a la percepción de la dieta correspondiente. La comida y/o cena en el alojamiento hotelero tendrá que ser inferior al importe de la dieta, asumiendo la persona trabajadora la diferencia si la hubiera.

Normas generales sobre dietas:

En los desplazamientos a un centro de trabajo de la empresa con servicio de comedor, la persona trabajadora podrá utilizar el servicio de comedor del centro de trabajo de destino, descontándose en nómina el importe íntegro del precio de la comida o desayuno, al generar en este caso el derecho a la percepción de la dieta.

No se devengará el importe de las dietas de desayuno, comida o cena correspondientes, cuando la persona trabajadora haya recibido invitación o bien esté incluida la manutención en el billete de transporte. Como excepción, en los viajes efectuados en avión, en clase turista, se abonará el importe de la dieta que corresponda.

Si el viaje comenzara después de las 15:00 y hubiera un gasto de comida antes de iniciar el viaje, que no devenga derecho a dieta por razón del horario de salida, se abonará la compensación por comida, establecida en el anexo «D»; si el centro de trabajo contara con servicio de catering y se realizara la comida en el mismo, la empresa facilitará la comida sin coste alguno.

Del mismo modo, si el viaje comenzara después de las 15:00 y fuera a resultas de una incidencia comunicada a la persona trabajadora sin tiempo para comer, se abonará la ayuda por comida establecida en el anexo «D» o si la comida se hiciera en el centro de trabajo, que cuenta con servicio de catering, será facilitada sin coste alguno.

Estas dietas aplicarán para desplazamientos inferiores a 90 días. Para periodos superiores, se estudiará un sistema de compensación en cada caso, que regule un importe inferior para dietas y alojamiento y contemple otras circunstancias relacionadas con el desplazamiento, como pueden ser el lugar de destino, las particularidades del viaje y de la estancia, entre otros.

La empresa, a solicitud de la persona trabajadora, concederá los anticipos dinerarios oportunos para sufragar los gastos derivados de cualquier desplazamiento. La regularización de los gastos se llevará a cabo en la nómina del mes de la presentación de la liquidación, si ésta se realiza en la primera quincena del mes y en la nómina del mes siguiente, si la liquidación se ha presentado en la segunda quincena.

Compensación por viajes en trenes de camas:

Se percibirá la compensación por viaje nocturno, recogida en el anexo «D», cuando se realicen viajes nocturnos ocupando plaza en trenes de camas, sin prestar servicio. Dicha compensación estará sujeta a retención.

Compensación por viajes en vuelos nocturnos internacionales:

Se percibirá esta compensación recogida en el anexo «D» cuando se realice un viaje en avión dentro del horario de 22:00 a 6:00, con un mínimo de cuatro horas dentro de ese tramo, siempre que no se haya generado un coste de alojamiento.

Esta compensación se percibirá con independencia de la dieta de manutención que pudiera corresponder, aunque haga uso del servicio de catering ofrecido en el avión. La compensación por viaje nocturno estará sujeta a retención.

Artículo 50. *Viajes por incidencias e imprevistos.*

Se consideran viajes por incidencias aquellos que deban realizarse como consecuencia directa de accidentes, incidencias, averías, etc., siempre que el tiempo transcurrido entre la comunicación a la persona trabajadora y el comienzo del viaje sea igual o inferior a doce horas.

El cómputo del tiempo de trabajo comenzará desde que la persona trabajadora llegue al centro de trabajo, si así ha sido requerida; desde el inicio del viaje en automóvil; treinta minutos antes de la llegada a la estación de ferrocarril o autobús, dependiendo del medio utilizado, o cuando el viaje se realice en avión, desde la hora de presentación indicada por la compañía aérea.

Una vez cumplimentada la jornada, las horas que excedan serán consideradas de presencia o extraordinarias, dependiendo de la naturaleza de las mismas, si son de viaje o de trabajo efectivo.

Si el viaje por incidencia o imprevisto comenzara después de las 8:00 de la mañana, y por ello sin derecho a dieta de desayuno, se abonará el importe de la factura presentada como gasto de desayuno, con el límite máximo de la dieta establecida para el desayuno.

Las horas de viaje en horario nocturno, en las que no se realice trabajo efectivo, no darán derecho al abono de la prima de nocturnidad. La única excepción es en el caso de desplazamiento por incidencias y reparaciones dentro del turno de noche, en que se abonará esta prima hasta completar el total de horas nocturnas que hubieran correspondido por el turno asignado, si hubiera continuado trabajando en el centro de trabajo.

En los viajes en automóvil, para persona o personas trabajadoras que conduzcan el vehículo, el tiempo invertido en la conducción tendrá la consideración de trabajo efectivo a todos los efectos, incluida la prima de nocturnidad, si procediera. Con el fin de que la persona trabajadora realice el descanso necesario, este plus de nocturnidad no se abonará en el caso de realizar el viaje de vuelta dentro del periodo nocturno, sin haber descansado tras la jornada efectuada.

Si el viaje se realizara en fin de semana y/o festivos, el tiempo de viaje no generará derecho a cobrar las primas o pluses previstos para los trabajos ordinarios en fines de semana y festivos, salvo que tuviera programado en el servicio del taller realizar el fin de semana y/o festivo.

Artículo 51. *Viajes programados.*

Se consideran viajes programados aquellos que deban realizarse por necesidades de la empresa y no puedan ser considerados como de incidencias o imprevistos, por haber sido comunicados a la persona trabajadora que va a realizar el viaje, con una antelación superior a doce horas.

Personal incluido totalmente bajo este convenio.

En desplazamientos superiores a 300 kilómetros desde el centro de origen, y siempre que se haya realizado el 75% de la jornada ordinaria de trabajo, se completará la misma hasta el 100 por 100 con horas de viaje. Las restantes horas de viaje que excedan de la jornada ordinaria se abonarán al 50% de la hora ordinaria.

Si la jornada realizada antes del viaje fuera inferior al 75% de la ordinaria, y siempre que exista autorización expresa de la dirección, se completará la jornada al 100 por 100, no computándose el resto de las horas de viaje.

Si antes de iniciar el viaje, se hubiera completado la jornada ordinaria en su totalidad, las horas de viaje se abonarán al 50% de la hora ordinaria.

Siempre que sea preciso el desplazamiento en automóvil a requerimiento de la empresa, se abonará a la persona trabajadora que conduce el exceso de jornada al 100 % del precio de la hora ordinaria.

En los viajes que se realicen en domingos o festivos se abonarán todas las horas de viaje como horas ordinarias, salvo en viajes nocturnos.

En los viajes que se realicen en sábados se abonarán las horas de viaje al 50 % del valor de la hora ordinaria.

Los viajes internacionales efectuados en sábado, domingo o festivo podrán generar un día de descanso, siempre que el inicio del viaje sea antes de las 14:00 horas o el regreso sea posterior a las 14:00 horas (salvo en los casos en que en la localidad del centro de trabajo no haya aeropuerto, en cuyo caso la hora a considerar será la de llegada o salida del domicilio). Si la persona trabajadora optara por el disfrute del día de descanso, éste será incompatible con el abono de las horas de viaje citadas anteriormente.

Personal afectado parcialmente por este convenio.

En desplazamientos superiores a 300 kilómetros desde el centro de origen, y siempre que se haya realizado el 75% de la jornada ordinaria de trabajo, se completará la misma hasta el 100 por 100 con horas de viaje. Las restantes horas de viaje que excedan de la jornada ordinaria se acumularán al saldo B de horas al 50%.

Si la jornada realizada antes del viaje fuera inferior al 75% de la ordinaria, y siempre que exista autorización expresa de la dirección, se completará la jornada al 100 por 100, no computándose el resto de las horas de viaje.

Si antes de iniciar el viaje, se hubiera completado la jornada ordinaria en su totalidad, las horas de viaje se acumularán al 50% al saldo B.

Siempre que sea preciso el desplazamiento en automóvil a requerimiento de la empresa, se computará a la persona trabajadora que conduce el tiempo de exceso de jornada al 100 % al saldo B de horas.

En los viajes que se realicen en domingos o festivos se acumularán todas las horas de viaje, salvo en viajes nocturnos, al saldo B de horas.

En los viajes que se realicen en sábados se acumularán las horas de viaje al 50 % al saldo B de horas.

Las personas trabajadoras que viajen a un destino internacional, en sábado, domingo o festivo generarán un día de descanso, siempre que el inicio del viaje sea antes de las 14:00 horas o el regreso sea posterior a las 14:00 horas (salvo en los casos en que en la localidad del centro de trabajo no haya aeropuerto, en cuyo caso la hora a considerar será la de llegada o salida del domicilio).

Para ambos colectivos, si el viaje se realizara en fin de semana y/o festivos, el tiempo de viaje no generará derecho a cobrar las primas o pluses previstos para los trabajos ordinarios en fines de semana y festivos, salvo que tuviera programado en el servicio de taller trabajar el fin de semana y/o festivo.

Igualmente, para ambos colectivos se establece que cuando el cómputo total del viaje (viaje, jornada efectiva y tiempos de espera) realizado sea superior a 12 horas, y no requiera pernoctar fuera del domicilio, se computará el tiempo de jornada ordinaria y el exceso se abonará al 50% de la hora de ordinaria. Se considera inicio y fin del viaje, en el caso de viaje en automóvil desde la salida o llegada del centro de trabajo o del domicilio habitual si no fuera preciso acudir previamente al centro de trabajo. En el caso de viaje por tren, el inicio y fin del viaje coincidirá con la salida o llegada del mismo. Si se utiliza el avión como medio de transporte, se considerará como inicio y fin la hora de presentación indicada por la compañía aérea o la salida de la terminal del aeropuerto.

Instrucciones generales para viajes:

El personal que se desplace a un país extranjero deberá comunicarlo al departamento de Recursos Humanos de su centro de trabajo. Esta obligación es imprescindible para gestionar debidamente diferentes aspectos del viaje, como es la asistencia sanitaria o cualquier otro tipo de prestación del sistema público de Seguridad Social.

La persona trabajadora estará cubierta por la póliza de seguro médico concertada por la empresa. Se garantizan los mismos niveles de protección en materia de accidente y enfermedad que cubre la Seguridad Social en España, siempre que por la persona trabajadora se hubiera cumplido con la obligación de comunicación mencionada en el párrafo anterior.

El medio de transporte a utilizar será el más idóneo, en función de determinadas circunstancias, entre otras, la existencia de medios de transporte público, horario de utilización, urgencia en la gestión, equipaje..., de tal modo que el medio a utilizar será preferentemente, transporte público, en su defecto, vehículo particular, y en último caso el servicio de taxi contratado por la empresa, si lo hubiera, o servicio libre de taxi. Los gastos de transporte necesarios para el desplazamiento serán abonados por la empresa previa justificación de los mismos.

Los viajes en automóvil se realizarán preferentemente en vehículos de empresa, y si ello no es posible, hará uso del vehículo particular, a petición de la empresa, que abonará el importe del precio por kilómetro establecido en el anexo «D», así como el precio del peaje o peajes, en su caso, debiendo permitir el desplazamiento en su vehículo de hasta tres compañeros. Se considerará como inicio del viaje, la salida del

centro de trabajo o del domicilio habitual, si no fuera preciso acudir previamente al centro de trabajo.

Si la utilización del vehículo particular es por voluntad de la persona trabajadora, esta percibirá el importe de combustible por kilómetro realizado, establecido en el anexo «D» y el precio del peaje o peajes, en su caso.

Cuando se utilice el vehículo propio, el cálculo del kilometraje será el del trayecto más corto realizado desde el punto de origen (domicilio habitual o centro de trabajo,) al punto de destino, computándose en todos los casos la ida y la vuelta.

Las sanciones de tráfico o municipales que sean impuestas a las personas trabajadoras que conducen, bien los vehículos de la empresa o bien el vehículo propio, serán de exclusiva cuenta de las mismas.

Los viajes en tren se realizarán preferentemente en horario diurno, en clase turista, y si fuera en horario nocturno en cabina individual. Se considerará como inicio del viaje, la salida del tren de la estación.

Los viajes en avión se realizarán en clase turista.

En los viajes largos, de duración superior a diez horas, se establece un descanso de doce horas, desde la llegada al hotel de destino y el comienzo de la jornada de trabajo, y la jornada de ese día se computará como trabajada al 100%, aunque la realizada haya sido inferior.

En los vuelos nacionales, se considerará el inicio del viaje dos horas antes de la salida del avión, que incluyen el tiempo de espera en el aeropuerto y el tiempo empleado para el desplazamiento al mismo. Y en vuelos internacionales, el inicio se considerará tres horas antes de la salida del avión.

En el supuesto de que el aeropuerto a utilizar estuviera a más de 200 kilómetros del centro de trabajo, se considerará tiempo de jornada el empleado en el viaje hasta el aeropuerto más el tiempo de espera.

En los vuelos nocturnos internacionales de regreso a España, que tengan su llegada al aeropuerto de destino por la mañana, se considerará cumplida la jornada de ese día.

Artículo 52. *Desplazamientos dentro de la provincia.*

Si una persona trabajadora tiene que desplazarse por motivos de trabajo fuera de su centro de trabajo, aunque dentro de la provincia donde esté ubicado el mismo y/o el domicilio de la persona trabajadora, no generará derecho a dieta, pero sí a la ayuda de comida, si correspondiera y el cómputo del tiempo utilizado será considerado como jornada, sin perjuicio del tiempo empleado en el desplazamiento.

Será de aplicación lo regulado en el último párrafo del artículo anterior.

Se abonarán los kilómetros entre centros de trabajo distintos en el caso de desplazamientos, existiendo la obligación en dichos casos de comenzar y acabar la jornada en el centro de destino, y no en el de origen. Se mantendrán, en caso de que existieran, las condiciones individuales de cada persona trabajadora en materia de transporte. Excepcionalmente, cuando exista autorización expresa, se abonarán los kilómetros de ida y vuelta entre centros de trabajo, cuando la persona trabajadora haya comenzado su jornada laboral en su centro de trabajo, con independencia de donde la termine.

Artículo 53. *Normalización de kilómetros.*

Se establece una tabla con la normalización de kilómetros de los itinerarios más utilizados, que quedan recogidos en el anexo «D».

CAPÍTULO VIII

Beneficios socialesArtículo 54. *Préstamos para personas trabajadoras.*

La empresa tiene establecidas dos modalidades de préstamos personales para las personas trabajadoras, con interés y sin interés.

Para la amortización de las cantidades recibidas, con los intereses si los hubiera, la empresa queda facultada para detraer su importe de las retribuciones salariales a percibir por la persona trabajadora, según los términos de amortización de cada tipo de préstamo.

Si concedido el préstamo, la persona trabajadora viera extinguido o suspendido su contrato de trabajo, el reintegro se llevará a cabo mediante el oportuno descuento de la cantidad que se deba recibir en concepto de liquidación de haberes; si con ello no fuera suficiente, la diferencia se hará efectiva por el empleado antes de la fecha de extinción o de suspensión.

Se permite la cancelación total del préstamo y de forma anticipada.

Préstamo sin interés.

1. Préstamo ordinario:

Alcanzará la cifra máxima de una retribución bruta fija mensual con antigüedad, excepto para los salarios inferiores a la cantidad señalada en el anexo «E», que será la cantidad mínima a conceder. La amortización de este tipo de préstamo será del 5 por ciento sobre la retribución bruta fija de la mensualidad ordinaria, y del 25 por ciento sobre el importe de la retribución bruta fija en las pagas extraordinarias, salvo en aquellos supuestos en que por las circunstancias que concurran las partes acuerden la amortización en otras condiciones.

Se exige para su concesión una antigüedad mínima de 1 año en la empresa.

Para solicitar un segundo préstamo de este tipo, deberá haber transcurrido como mínimo un plazo de seis meses, contado desde que finalizó la amortización del préstamo anterior.

El saldo máximo disponible que mantendrá la empresa para esta clase de préstamo será el especificado en el anexo «E».

Si no existiera saldo disponible, porque está siendo utilizado, se confeccionará una lista de espera por riguroso orden de antigüedad en las solicitudes, común para todos los centros.

2. Préstamo por gastos extraordinarios:

Alcanzará la cifra máxima de cuatro mensualidades, entendiéndose como mensualidad el salario bruto fijo con antigüedad y con el tope máximo especificado en el anexo «E». La amortización de este tipo de préstamo será del 10 por ciento de la retribución bruta fija con antigüedad, descontándolo de la nómina mensual, y del 25 por ciento del importe en las pagas extraordinarias, salvo en aquellos supuestos en que por las circunstancias que concurran las partes acuerden la amortización del préstamo en otras condiciones.

Este préstamo podrá concederse, previa justificación, por alguna de las siguientes razones:

- A) Enfermedad, intervención quirúrgica propia o de familiares de primer grado.
- B) Matrimonio de la persona trabajadora.

Se exige para su concesión una antigüedad mínima de 3 años en la empresa.

3. Préstamo sin interés para la compra de vivienda:

Alcanzará la cuantía máxima especificada en el anexo «E», para todas las personas trabajadoras, independientemente de su retribución. La amortización de este tipo de préstamo será del 5 por ciento de la retribución bruta fija con antigüedad descontándolo de la nómina mensual, y del 25 por ciento del importe de las pagas extraordinarias, salvo en aquellos supuestos en que por las circunstancias que concurran las partes acuerden la amortización del préstamo en otras condiciones.

El saldo máximo que mantendrá la empresa para este tipo de préstamos será el especificado en el anexo «E».

Este tipo de préstamo se concederá una sola vez en la vida laboral de la persona trabajadora, y debe quedar documentalmente justificado que no hayan transcurrido más de tres meses desde que la persona trabajadora haya adquirido un inmueble para su domicilio habitual y realiza la solicitud del préstamo.

Se exige para su concesión una antigüedad mínima de 3 años en la empresa.

Si no existiera saldo disponible, porque está siendo utilizado, se confeccionará una lista de espera por riguroso orden de antigüedad en las solicitudes. Si en el momento de la concesión el empleado no acredita la compra de vivienda, el préstamo no se concederá aunque la persona trabajadora podrá volver a inscribirse en la lista de espera de la solicitud.

Préstamos con interés.

La empresa podrá conceder préstamos con un interés igual, al interés bancario aplicado a la empresa, por los conceptos e importes que se indican a continuación:

1. Préstamo con interés para compra de vivienda:

Alcanzará un importe máximo de seis mensualidades, entendiéndose como mensualidad la retribución bruta fija con antigüedad, y con el límite máximo establecido en el anexo «E».

Este tipo de préstamo se concederá una sola vez en la vida laboral de la persona trabajadora, y debe quedar documentalmente justificado que no hayan transcurrido más de tres meses desde que la persona trabajadora haya adquirido un inmueble para su domicilio habitual y realiza la solicitud del préstamo.

Se exige para su concesión una antigüedad mínima de 3 años en la empresa.

Dicho préstamo devengará un interés que será aplicable mensualmente y que estará fijado en relación al coste real de los créditos bancarios para la empresa, ateniéndose a las fluctuaciones de dicho coste.

El importe del préstamo y sus intereses será reintegrado a la empresa mediante reducción mensual de los haberes del interesado, del 2,5 por ciento del principal prestado, salvo en aquellos supuestos en que, por las circunstancias que concurran, las partes acuerden la amortización del anticipo en otras condiciones.

2. Préstamo con interés para arreglo de vivienda:

Para tener derecho a este tipo de préstamo se requiere la factura oficial del arreglo de vivienda por importe igual o superior al solicitado. No obstante, la empresa abonará el 50% del importe del presupuesto aportado, a la presentación del mismo, pagando el resto de la cantidad hasta llegar al límite máximo de este préstamo, cuando se facilite la factura oficial.

Si transcurridos 3 meses desde la concesión del préstamo, no fuera entregada la factura oficial, la empresa tendrá derecho a la devolución de la cantidad prestada, más los intereses que hubiera podido generar. La amortización de dicha cantidad se efectuará descontándola del recibo oficial de salarios, respetando los mínimos legales.

Dicho préstamo devengará un interés que será aplicable mensualmente y que estará fijado en relación al coste real de los créditos bancarios para la empresa, ateniéndose a las fluctuaciones de dicho coste.

El importe del préstamo y sus intereses será reintegrado a la empresa mediante reducción mensual de los haberes del interesado, del 2,5 por ciento del principal prestado, salvo en aquellos supuestos en que por las circunstancias que concurran las partes acuerden la amortización del anticipo en otras condiciones.

Este préstamo alcanzará un importe máximo de cuatro mensualidades (entendiéndose como mensualidad la retribución bruta fija con antigüedad) y como cuantía máxima la especificada en el anexo «E».

Se exige para su concesión una antigüedad mínima de 3 años en la empresa.

Artículo 55. *Seguro de vida.*

La empresa tiene contratada una póliza de seguro colectivo para aquellas personas trabajadoras en activo, que tengan una antigüedad mínima en la empresa de tres años, con las coberturas de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total, declaradas por resolución administrativa o judicial firme.

Quedan incluidas también en la póliza las personas trabajadoras con suspensión legal de contrato de trabajo, a excepción de la suspensión por mutuo acuerdo, el ejercicio de cargo público representativo, la privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria, la excedencia voluntaria, y los supuestos de declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita la reincorporación al puesto de trabajo, subsistiendo la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo.

Para los supuestos de invalidez en los grados de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, hay que distinguir tres supuestos:

A) Declaración administrativa de invalidez permanente en grado de incapacidad permanente total, con posterior declaración de incapacidad absoluta o de grado superior. Si la persona trabajadora hubiera recibido el importe correspondiente a la incapacidad permanente total, sólo tendrá derecho a percibir la prestación por la diferencia entre uno y otro grado, si se reconocieran, de forma definitiva, administrativa o judicialmente los efectos de la misma a la fecha de la primera declaración de incapacidad.

B) Declaración administrativa de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, con previsión de revisión por mejoría. Si la persona trabajadora solicitara y percibiera el capital correspondiente al grado inicialmente concedido y, posteriormente, el Instituto Nacional de la Seguridad Social le declarara no afecto de ningún grado de invalidez permanente, y se produjera su reincorporación al servicio activo, la persona trabajadora no tendría que devolver el capital recibido, pero perdería su derecho a reclamar el importe en el supuesto de una futura declaración de invalidez por el mismo grado, y pasaría a estar cubierta por el resto de prestaciones aseguradas.

C) En caso de que el asegurado no se reincorporase al servicio activo tras la declaración de invalidez, dejará de estar cubierto por cualquiera de las prestaciones aseguradas.

En los supuestos de fallecimiento e incapacidad permanente absoluta, el capital asegurado es el 100 por 100 y para la incapacidad permanente total, el 50%.

El capital asegurado depende del nivel salarial de cada persona trabajadora, estableciéndose un mínimo a asegurar de 5,6 veces el salario fijo bruto anual sin antigüedad, de un empleado de nivel 1E, y un capital máximo a asegurar de 3,6 veces el salario fijo bruto anual sin antigüedad, para personas trabajadoras con retribución fija anual sin antigüedad superior a 65.090,23 euros brutos fijos anuales.

Para el cálculo del capital a asegurar para las personas trabajadoras cuyo salario esté comprendido entre el nivel retributivo 1E y 65.090,23 euros brutos fijos anuales será de aplicación la siguiente fórmula.

$$C = C_m + \frac{CM - C_m}{SM - S_m} \times (S - S_m)$$

C = Capital asegurado.

C_m = Capital mínimo: 5,6 veces el sueldo fijo bruto anual, sin antigüedad equivalente a 1E.

CM = Capital máximo: 3,6 veces el sueldo fijo bruto anual, sin antigüedad equivalente a 65.090,23 euros brutos anuales.

S_m = Sueldo fijo bruto anual sin antigüedad equivalente a nivel retributivo 1E mensual.

SM = Sueldo fijo bruto anual sin antigüedad equivalente a nivel retributivo 65.090,23 euros brutos anuales.

S = Sueldo fijo bruto anual sin antigüedad del empleado o empleada asegurado.

Tanto los salarios como los capitales asegurados se corresponden a jornada de trabajo ordinaria, calculándose proporcionalmente en caso de jornada inferior.

Artículo 56. *Seguro médico privado.*

La empresa tiene contratada una póliza de seguro médico privado y abonará íntegramente el importe de la prima de la persona trabajadora y de un beneficiario, y el 50 por ciento para el resto de los beneficiarios, entendiéndose por beneficiario el cónyuge (o pareja de hecho que esté reconocida legalmente), y los hijos hasta la edad de 21 años cumplidos.

No obstante lo anterior, podrán ser incluidos en la póliza de seguro médico privado, los hijos mayores de 21 años, que convivan con el empleado o empleada, soportando éste el 100 por 100 del importe de la prima correspondiente, quedando obligado a comunicar la persona trabajadora el cese de la convivencia de los familiares incluidos en la póliza de seguro médico privado.

Artículo 57. *Ayuda por discapacidad física, psicológica o sensorial.*

Las personas trabajadoras que tengan hijos con algún tipo de discapacidad, declarada mediante resolución administrativa o judicial firmes por el Organismo correspondiente, percibirán de la empresa por cada hijo que esté en alguna de las situaciones anteriormente mencionadas, la cantidad reseñada en el anexo «E», siempre que los ingresos del hijo o hijos no sean superiores o iguales al salario mínimo interprofesional anual.

La persona trabajadora que perciba esta ayuda queda obligada a facilitar a la empresa la documentación que acredite las circunstancias para su percepción, y así mismo tiene la obligación de comunicar a la empresa cualquier variación que afecte a su concesión. En caso de incumplimiento, la empresa queda facultada para reclamar a la persona trabajadora el posible cobro indebido de la ayuda.

En el caso de que ambos padres sean personas trabajadoras de la empresa, estos conceptos sólo los percibirá uno de ellos, al tratarse de una ayuda destinada al descendiente.

Artículo 58. *Complemento para Incapacidad Temporal.*

Se establece un complemento para los supuestos en que la persona trabajadora esté en situación de incapacidad temporal y perciba la prestación correspondiente, que alcanzará el importe del 100 por 100 del salario bruto fijo mensual más antigüedad, siempre que el índice de absentismo derivado de la contingencia de enfermedad común, enfermedad profesional y accidente laboral no supere el cuatro por ciento mensual en la

empresa, quedando excluidos del cálculo del citado índice los casos de pandemia, declarada oficialmente. El índice del 4 por ciento se mantendrá durante toda la vigencia de este convenio colectivo.

Si el absentismo derivado de enfermedad y accidente alcanzara el tres por ciento mensual se convocará, de manera urgente, la comisión de seguimiento del absentismo.

El cálculo del nivel de absentismo requiere que se realice al mes siguiente al que corresponden los datos, para poder computar todo el período mensual, por lo que el cálculo se establecerá a mes vencido, afectando al recibo de salarios del mes siguiente al calculado.

En caso de suspensión del abono del complemento por superar el índice pactado, se reanudará una vez que el índice vuelva a estar por debajo del cuatro por ciento mensual en la empresa.

Para que la empresa abone este complemento, el empleado deberá cumplir con lo que se regula continuación, y si no fuera así, perderá el derecho al mismo, con independencia de la sanción correspondiente.

La persona trabajadora está obligada a notificar verbalmente a su responsable o al departamento de recursos humanos su situación de baja médica.

Si en el transcurso de la jornada laboral una persona trabajadora se siente enferma, acudirá al Servicio Médico de empresa, si hubiera en el centro, y si no hubiera, se dirigirá a su jefe inmediato, si fuera necesario abandonar el puesto de trabajo, sin que en este supuesto sea necesario cualquier otro tipo de justificación, salvo que la ausencia se prolongue más allá de ese día, en cuyo caso se requerirá la justificación expuesta anteriormente.

Los Servicios Médicos de empresa, propios o concertados, podrán comprobar la evolución de la incapacidad de la situación de enfermedad o accidente, haciendo el seguimiento que se considere oportuno. Si la persona trabajadora no acudiera a la cita, no respondiera a las llamadas telefónicas o no prestará su colaboración con los servicios médicos, propios o concertados, se le suspenderá el complemento por incapacidad temporal.

También se suspenderá el abono del complemento por incapacidad temporal en aquellos casos en que la persona trabajadora, de manera voluntaria, retrase su incorporación a la empresa, de manera injustificada, bajo el criterio de los servicios médicos propios o concertados por la empresa y ello con independencia de las sanciones que esta actuación lleva aparejada.

Artículo 59. *Aportación social.*

Se establece una ayuda anual denominada «Aportación Social» recogida en el anexo «E», prorrateada por meses los periodos inferiores a un año, y se abonará en el recibo oficial de salario del mes de enero siguiente al periodo devengado.

En el supuesto de extinción de la relación laboral, se liquidará proporcionalmente al tiempo trabajado.

Artículo 60. *Ayudas y subvenciones por comida.*

En las actividades de mantenimiento, surgen distintas situaciones que afectan a la organización del trabajo y que requieren tratamiento diferenciado en lo relativo a ayudas de comida:

- Jornada continuada en actividades de mantenimiento.

Se entiende por razones de emergencia a efectos de este artículo, el suceso que sobreviene de manera inesperada, una vez iniciada la jornada laboral y sea preciso resolver de manera inmediata y lo antes posible en el mismo día. Si fuera necesaria la prolongación de la jornada laboral, al menos en una hora, tanto en el horario de mañana como en el de tarde, por necesidades de emergencia, se hará uso del servicio de comedor, de manera gratuita para la persona trabajadora o bien se abonará la cantidad establecida en el anexo «E», cuando no fuera posible hacer uso del comedor, o no existiera comedor en el centro de trabajo.

Se consideran trabajos imprevistos los que puedan surgir una vez iniciada la jornada laboral, pero pueden ser realizados en la misma de forma programada, de tal modo, que permita realizar la pausa de comida, teniendo que prolongar la jornada posteriormente, al menos una hora. Si la persona trabajadora hiciese uso del servicio de comedor, la comida le será suministrada de manera gratuita, o bien se abonará la cantidad establecida en el anexo «E», cuando no fuera posible hacer uso del comedor, o no existiera comedor en el centro de trabajo.

Por último, si fuera necesario, prolongar la jornada laboral al menos dos horas, tanto en el horario de mañana como en el de tarde, por necesidades de trabajo previamente programadas, la persona trabajadora percibirá la subvención del precio de la comida si hiciera uso del comedor; o bien, se tendrá derecho a recibir la ayuda de comida, establecida en el anexo «E» cuando no haya sido posible hacer uso del comedor, o no existiera dicho servicio en el centro de trabajo.

– Jornada continuada para el resto de las personas trabajadoras de la empresa:

Se exige la realización de al menos dos horas de prolongación de jornada, para percibir la subvención del precio de la comida, si la persona trabajadora hace uso del comedor; o bien, se tendrá derecho a recibir la ayuda por comida, cuando no haya sido posible hacer uso del comedor, o no existiera dicho servicio en el centro de trabajo.

– Jornada partida:

En los centros de trabajo donde existe servicio de comedor, se establece una subvención para el pago de la comida, que se recoge en el anexo «E».

En los centros de trabajo donde no existe servicio de comedor, se establece una ayuda equivalente al importe de la subvención mencionada en el apartado anterior.

Si por cualquier razón, la persona trabajadora no pudiera hacer uso del servicio o de las instalaciones tendrá derecho a percibir la ayuda de comida recogida en el anexo «E».

Cuando una persona trabajadora de un centro de trabajo en el que no existe servicio de comedor sea desplazada a otro centro de trabajo, de la misma provincia que sí dispone del mismo, la empresa le subvencionará el 100% del importe de la comida, sin derecho a percibir la ayuda de comida establecida en el centro al que pertenece.

Si el desplazamiento se produce entre centros con servicio de comedor, el coste de la comida a soportar por la persona trabajadora será el mismo que el de su centro de trabajo.

Para las personas trabajadoras de las oficinas centrales de Majadahonda, la subvención será el 40% del precio facturado por comida por la empresa de restauración más 60 céntimos de euro como compensación de la no concesión del plus por día sin accidentes.

Artículo 61. *Ayuda y subvenciones para desayunos.*

La empresa abonará ayudas económicas de desayuno a todas aquellas personas trabajadoras que tengan jornada intensiva de mañana, y ayudas equivalentes al concepto de desayuno para las que tengan jornada intensiva de tarde y de noche, que no dispongan de servicio de comedor en su centro de trabajo, por el importe recogido en el anexo «E». En los centros de trabajo en los que existe servicio de comedor, se establece la subvención de desayuno recogida para cada centro de trabajo en el anexo «E», siempre que se haga uso del mismo.

Cuando una persona trabajadora de un centro de trabajo en el que no existe servicio de comedor sea desplazada a otro centro de trabajo, de la misma provincia que sí dispone del mismo, la empresa le subvencionará el 100% del importe del desayuno, sin derecho a percibir la ayuda de desayuno establecida en el centro al que pertenece.

Cuando una persona trabajadora de un centro de trabajo en el que existe servicio de comedor sea desplazada a otro centro de la misma provincia, que no dispone del mismo, recibirá la ayuda de desayuno recogida en el «Anexo E».

Si el desplazamiento se produce entre centros con servicio de comedor, el coste del desayuno a soportar por la persona trabajadora será el mismo que el de su centro de trabajo.

No tendrán derecho a este tipo de ayuda las personas trabajadoras que perciban ayuda de comida en su jornada ordinaria, salvo que por razones organizativas deban ampliar o modificar su jornada.

Artículo 62. *Plus de Transporte.*

En la actualidad, se establece una compensación económica para aquellas personas trabajadoras que trabajen en centros de trabajo de difícil acceso al servicio público de transporte, como son los centros de Can Tunis y Fuencarral. En caso de alteración del horario por adelanto del inicio de la jornada, y no disponer de transporte público se abonará el plus de transporte.

Su importe queda recogido en el anexo «E» y se actualizará cada año en los mismos términos que la revisión salarial.

Artículo 63. *Plan de pensiones.*

Está constituido un Plan de Pensiones de Empleo de aportación definida, promovido por Tarvia, siendo partícipes las personas trabajadoras que tengan una antigüedad mínima en la empresa de 1 mes.

El Plan de Pensiones de Empleo está regulado por las especificaciones contenidas en el reglamento.

La empresa aportará el cuatro por ciento del salario mensual bruto fijo más antigüedad en 14 pagas.

CAPÍTULO IX

Prevención de riesgos laborales

Artículo 64. *Principios generales.*

Las personas trabajadoras tienen derecho a una adecuada protección de su integridad física y psicosocial, y tienen la obligación de velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención, por su propia seguridad y salud en el trabajo, y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo.

Tarvia tiene como objetivo prioritario la prevención de posibles daños para las personas, sean personas trabajadoras, proveedores o clientes, y para ello tiene adoptadas las siguientes medidas:

Ha elaborado una Política de Seguridad y Salud, que es conocida y aceptada por todas las personas trabajadoras.

Tiene diseñado un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, que contiene la definición de la responsabilidad en esta materia, dentro de la estructura organizativa de la empresa.

Dispone de un Servicio de Prevención Mancomunado como asesor e impulsor de las políticas, criterios y medidas apropiadas, así como la verificación del cumplimiento de las medidas propuestas.

Tiene constituidos Comités de Seguridad y Salud en cada uno de los centros de trabajo.

Así mismo, en cada centro de trabajo habrá designado un equipo de emergencia y evacuación formado por personas trabajadoras que voluntariamente quieran adherirse al mismo. Estos equipos contarán con formación específica y actualizada en esta materia. Todos los turnos de trabajo tendrán algún miembro de este equipo que será conocido por el resto de las personas trabajadoras.

Artículo 65. *Servicio de Prevención Mancomunado.*

Es el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas previstas, a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud laboral, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a las personas trabajadoras, a sus representantes y a los órganos de representación especializados.

El Servicio de Prevención está en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise, en función de los tipos de riesgo existentes en ella y en lo referente a:

1. El diseño, implantación y aplicación de los planes y programas de actuación preventiva.
2. La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.
3. La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.
4. La información y formación adecuadas de las personas trabajadoras.
5. La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
6. La vigilancia de la salud de las personas trabajadoras en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Se establecerán los medios propios o concertados que garanticen el cumplimiento de las funciones del Servicio Prevención.

Artículo 66. *Consulta y participación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales.*

Las personas trabajadoras tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, y lo harán a través de los Delegados de Prevención y de los Comités de Seguridad y Salud.

Artículo 67. *Delegados de Prevención.*

Los Delegados de Prevención, designados por y entre los representantes de las personas trabajadoras, tienen funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo para lo que cuentan con una formación de nivel básico de 60 horas facilitada por la empresa.

El crédito horario de estos delegados se deducirá del crédito horario de la representación de las personas trabajadoras. No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y el de cualesquiera otras convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos, así como el tiempo destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del entorno de trabajo, para acompañar a la Inspección de Trabajo, al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo o cualquier otro organismo similar en las visitas que realicen en los centros de trabajo, y el tiempo de las visitas realizadas para conocer las circunstancias en que se hayan podido producir daños en la salud de las personas trabajadoras.

Artículo 68. *Comité de Seguridad y Salud.*

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos y está constituido en todos los centros de trabajo, conforme a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Este Comité se reunirá, de forma regular, con carácter trimestral, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

En las reuniones de Comités de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los delegados sindicales y los responsables técnicos de prevención de la empresa, que no estén incluidos en la composición del propio Comité. En las mismas condiciones podrán participar personas trabajadoras de la empresa, que cuenten con una especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas, que se puedan debatir en este órgano.

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud laboral está facultado para:

1. Conocer directamente la situación relativa a prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas, participando en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención.
2. Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.
3. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o integridad física de las personas trabajadoras, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
4. Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención.

Artículo 69. *Evaluación de riesgos.*

Las evaluaciones de riesgos serán realizadas por el Servicio de Prevención. La participación de los representantes de las personas trabajadoras se llevará a efecto en la forma y términos señalados en la legislación vigente.

Cada centro de trabajo llevará a cabo una revisión de la evaluación de riesgos realizada inicialmente, siempre que se den las circunstancias señaladas en la normativa de aplicación. A partir de la cual, se planificará la acción preventiva de la empresa, incluyendo los riesgos psicosociales.

Artículo 70. *Medios de protección.*

De acuerdo con lo previsto legalmente la empresa adoptará las medidas necesarias, con el fin de que los medios de protección sean adecuados para el trabajo que deba realizarse, de forma que garanticen la seguridad y la salud de las personas trabajadoras al utilizarlos.

Asimismo, la empresa deberá proporcionar a sus personas trabajadoras equipos de protección individual, adecuados para el desempeño de sus funciones, y velar por el uso efectivo de los mismos.

Los equipos de protección individuales deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar, o no puedan limitarse suficientemente, por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

La persona trabajadora tiene la responsabilidad de utilizar y cuidar correctamente los equipos de protección individual, e informar a su superior inmediato de cualquier defecto, anomalía o daño que pueda hacer perder su efectividad.

Artículo 71. *Información a las personas trabajadoras.*

La empresa adoptará las medidas adecuadas para que las personas trabajadoras reciban toda la información y la formación necesarias, en relación con:

1. Los riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto, como a cada tipo de puesto de trabajo o función, definidos bien en el momento de su contratación, o bien cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen, o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

2. Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior, así como las medidas de emergencia del centro de trabajo.

La información a que se refiere el presente artículo se facilitará por el Servicio de Prevención a los representantes legales de las personas trabajadoras, sin perjuicio de informar directamente a cada persona trabajadora de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función, y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

Artículo 72. *Formación de las personas trabajadoras.*

La empresa considera la formación como una de las bases fundamentales de la prevención de riesgos laborales, por lo que garantiza que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto al inicio de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe, o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos y/o condiciones de trabajo.

Antes de ser asignado a un puesto de trabajo, el trabajador recibirá una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva. Sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada podrán ser asignados a puestos de trabajo con riesgos específicamente graves.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evaluación de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, contemplar las posibles situaciones de emergencia y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

Se incluyen dentro de los planes de formación los cursos específicos necesarios en materia de prevención, así como los cursos de primeros auxilios para el personal asignado al plan de emergencia de los centros de trabajo.

La formación a que se refiere el apartado anterior se imparte, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se puede impartir por la empresa mediante medios propios o concertada con servicios ajenos, y su coste no recae en ningún caso sobre las personas trabajadoras.

Los Delegados de Prevención recibirán la formación adecuada que les permita desarrollar las funciones asignadas.

Artículo 73. *Vigilancia de la salud.*

Según lo establecido en la legislación vigente, la empresa garantiza a sus personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, facilitando la realización de los reconocimientos médicos precisos establecidos por los servicios de vigilancia, de acuerdo con los protocolos médicos específicos.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento, salvo en aquellos casos en que, previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras, se considere imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de la persona trabajadora, o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para el mismo, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal.

La empresa garantiza que las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona, así como la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras no podrán ser usados con fines discriminatorios, ni en perjuicio de la persona trabajadora.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al interesado y al personal y autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, sin que pueda facilitarse a la empresa o a otras personas, sin consentimiento expreso de la persona trabajadora.

La Dirección de la empresa y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informadas de la aptitud total o con restricciones de las personas trabajadoras.

Artículo 74. Política sobre los riesgos causados por el abuso de alcohol y drogas en el ámbito laboral.

Las partes ratifican el documento denominado Política sobre los Riesgos Causados por el Abuso de Alcohol y Drogas en el ámbito laboral, y que se incluye como anexo «G» del presente convenio colectivo.

La citada política debe ser aceptada de forma individual, por cada persona trabajadora, comprometiéndose a su cumplimiento.

Artículo 75. Procedimiento de actuación respecto a otras empresas que desarrollen su actividad en centros de trabajo de Tarvia Mantenimiento Ferroviario.

Tarvia Mantenimiento Ferroviario adopta las medidas necesarias para que otros empresarios, que desarrollen actividades en sus centros de trabajo, reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su obligado traslado a sus respectivas personas trabajadoras.

Tarvia Mantenimiento Ferroviario tiene establecidos como medios de coordinación, entre otros, el intercambio de información, comunicaciones y la celebración de reuniones periódicas con las empresas concurrentes.

Artículo 76. Procedimiento de actuación respecto a las empresas de trabajo temporal.

La empresa cumple con lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa complementaria, y en especial las normas que establecen las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo, en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.

Las personas trabajadoras que presten su servicio en Tarvia Mantenimiento Ferroviario, a través de empresas de trabajo temporal, disfrutarán del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que las personas trabajadoras de Tarvia Mantenimiento Ferroviario.

La empresa adopta las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de la actividad, las personas trabajadoras de la empresa de trabajo temporal reciban información sobre los riesgos a los que vayan a ser expuestos, sobre la exigencia de controles médicos especiales, la existencia de riesgos específicos así como las medidas de protección y prevención previstas.

Artículo 77. Obligaciones de las personas trabajadoras en materia de prevención.

Corresponde a cada persona trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención, que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la empresa. En particular, es obligatorio:

1.º Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2.º Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.

3.º No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes, o que se instalen en los medios relacionados con la actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

4.º Informar de inmediato al superior jerárquico directo, y a las personas trabajadoras designadas para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

5.º Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente, con el fin de proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en el trabajo.

6.º Cooperar con la empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

7.º Cumplir con el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de Tarvia Mantenimiento Ferroviario.

El incumplimiento por parte de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos tendrá la consideración de incumplimiento laboral, a los efectos previstos en la legislación vigente legal y convencional.

Artículo 78. *Protección a la maternidad.*

Cuando en el puesto de trabajo existan agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la mujer embarazada o del feto, se procederá a la modificación de las condiciones de trabajo o al cambio de puesto, sin menoscabo de las condiciones económicas de la trabajadora, lo cual tendrá efectos hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto o función anterior.

Si se hiciese necesario el cambio de puesto de trabajo éste se llevará a cabo, previa consulta de las personas trabajadoras.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnicamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, durante el tiempo 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.

Lo anteriormente dispuesto será también de aplicación durante el periodo del cuidado del lactante, si las condiciones del trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a.

Artículo 79. *Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.*

Se garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinarioArtículo 80. *Principios de ordenación.*

La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de las personas trabajadoras que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, según la legislación vigente y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, dentro de los veinte días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 81. *Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad, en falta leve, grave o muy grave.

Artículo 82. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de incumplimiento del horario de trabajo, sin justificación, en un período de 30 días, tanto en la incorporación al puesto de trabajo en el horario de entrada o después de las pausas establecidas, como el abandono del puesto antes de finalizar la jornada laboral o antes de las pausas establecidas.

El plazo de prescripción para sancionar comenzará desde la comisión de la última falta.

2. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la ausencia al trabajo, la razón de la misma, a no ser que se acredite la imposibilidad de haberlo hecho.

3. Faltar un día al trabajo sin causa que lo justifique.

4. El abandono habitual del puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo.

5. La falta de orden y conservación adecuados de los materiales y herramientas de trabajo utilizados, así como de los equipos de protección individual.

6. La falta de aseo o limpieza personal.

7. No tratar a compañeros de trabajo, y a terceras personas, con la corrección y el respeto debidos.

8. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, así como no comunicar la variación de aquellos datos de carácter personal cuya alteración tenga incidencia ante la Tesorería General de la Seguridad Social, Hacienda Pública, u otros organismos oficiales.

9. Aparcar el vehículo propio fuera de las zonas asignadas a tal efecto o hacerlo incorrectamente, con carácter habitual.

10. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de órdenes o instrucciones del superior jerárquico o funcional en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

11. Habiendo confirmado la asistencia, el no acudir a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación, siempre que no ocasione perjuicio económico para la empresa, en cuyo caso será considerada como falta grave.

12. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

13. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en lugares donde no está permitido.

14. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que recoge las obligaciones de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de la plantilla o terceras personas.

Artículo 83. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

2. De cuatro a diez faltas de puntualidad, sin justificación, en un periodo de 30 días, tanto en la incorporación al puesto de trabajo en el horario de entrada o después de las pausas establecidas, como el abandono del puesto antes de finalizar la jornada laboral o antes de las pausas establecidas.

El plazo de prescripción para sancionar comenzará desde la comisión de la última falta.

3. La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el periodo de un mes. Bastará una sola falta al trabajo de la jornada completa, cuando esta afectara al relevo de una persona trabajadora o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

El plazo de prescripción para sancionar comenzará desde la comisión de la última falta.

4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, cuando la persona trabajadora haya sido sancionada previamente por esta causa, o se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.

5. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

6. 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, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo.

7. Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

8. No informar a la empresa de la situación de alta o baja por incapacidad temporal, salvo que por las circunstancias de la misma este debidamente justificado su imposibilidad.

9. La realización de actos ajenos al trabajo durante la jornada laboral, incluyendo el uso de dispositivos informáticos propios, pudiendo ser calificados como falta muy grave en función del tiempo invertido y otras circunstancias que agraven esta situación.

10. El incumplimiento de los procedimientos y normas establecidos para el desarrollo del trabajo encomendado, de las instrucciones en materia de seguridad y salud laboral, así como la indisciplina y desobediencia a las instrucciones recibidas en cualquier materia de trabajo, siempre que no constituya falta muy grave. Se exceptuarán aquellos casos en que la orden implique un riesgo para la vida o salud o bien sea debida a un abuso de autoridad.

11. La imprudencia en el desarrollo del trabajo.

Podrá ser considerada como falta muy grave en las siguientes situaciones: Si implicase riesgo de accidente para el propio trabajador, sus compañeros o terceras personas, o bien se pusieran en situación de riesgo de avería las instalaciones, equipos, bases de datos informáticos o cualquier otro material de la empresa.

12. El cambio de turno, de servicio o de puesto de trabajo, sin autorización de los superiores.

13. Proferir ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto.

14. La simulación de enfermedad o accidente que ocasione ausencia al trabajo.

15. La alegación de hechos inciertos para conseguir permisos de la empresa para ausentarse al puesto de trabajo.

16. La falta de asistencia a los cursos de formación teórica o práctica, sin causa justificada, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, cuando hubiera habido aceptación previa por parte de la persona trabajadora, y generara un perjuicio económico para la empresa.

17. El retraso de una a tres veces en un periodo de 30 días en la presentación a un servicio de tren programado, sin causa que lo justifique. En el caso de que alguno de los retrasos perjudique al servicio sin que suponga penalización económica, y el retraso en la presentación al servicio será calificada como falta grave, y en el caso de que alguno de los retrasos en la presentación al servicio suponga penalización económica para la empresa, el retraso en la presentación al servicio será calificado como falta muy grave.

18. Divulgar a través de cualquier medio de comunicación, público o privado, redes sociales, foros de Internet, etc., información sensible de la empresa, o que pueda afectar a su reputación o buen nombre, así como verter comentarios que puedan considerarse ofensivos o vejatorios para la empresa, sus personas trabajadoras, colaboradores, clientes o proveedores. Esta actuación podrá calificarse como muy grave, en función de las circunstancias y consecuencias concurrentes.

19. La embriaguez habitual o toxicomanía en el ámbito laboral, con repercusión negativa en el desempeño del trabajo, en las relaciones personales con otras personas trabajadoras, con personas ajenas a la empresa o que perjudiquen la imagen corporativa de la empresa.

20. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que recoge las obligaciones de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Artículo 84. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. La reiteración en la comisión de faltas graves, aunque de distinta naturaleza, siempre que las faltas se hayan cometido en un periodo de dos meses y haya mediado sanción.

2. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en un periodo de 90 días, tanto en la incorporación al puesto de trabajo en el horario de entrada o después de las pausas establecidas, como el abandono del puesto antes de finalizar la jornada laboral o antes de las pausas establecidas.

El plazo de prescripción para sancionar comenzará desde la comisión de la última falta.

3. La ausencia al trabajo injustificada durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

El plazo de prescripción para sancionar comenzará desde la comisión de la última falta.

4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, cuando la persona trabajadora haya sido sancionada previamente por esta causa, o se causara perjuicio a la empresa, o fuera la causa directa o indirecta de un accidente de trabajo.

5. El incumplimiento de los procedimientos y normas establecidos para el desarrollo del trabajo encomendado, así como la indisciplina y desobediencia a las instrucciones recibidas que impliquen, de manera directa o indirecta, riesgo de accidente para la propia persona trabajadora, otras personas trabajadoras o terceras personas ajenas a la Empresa, o provoque avería en las instalaciones, equipos, bases de datos informáticos o cualquier otro material de la empresa. Se exceptuarán aquellos casos en que la orden implique un riesgo para la vida o salud o bien sea debida a un abuso de autoridad.

6. La imprudencia en el desarrollo del trabajo cuando implique, de manera directa o indirecta, riesgo de accidente para la propia persona trabajadora, otras personas

trabajadoras o terceras personas ajenas a la empresa, en los activos mantenidos o cause avería en las instalaciones, equipos, bases de datos informáticos o cualquier otro material de la empresa.

7. Hacer desaparecer intencionadamente, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, bases de datos y documentos o cualquier otra pertenencia de la empresa.

8. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

9. El hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

10. La ocultación de enfermedad o cualquier otra patología en el reconocimiento médico previo al ingreso en la empresa, o en los reconocimientos periódicos, que pueda tener repercusión negativa en el trabajo.

11. La realización de actividades durante el periodo de incapacidad temporal, que puedan retrasar o impedir la reincorporación al trabajo, así como toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

12. Realizar trabajos, de cualquier naturaleza, por cuenta propia o ajena, estando la persona trabajadora en situación de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, o cualquier otra causa de suspensión del contrato.

13. La falta de la debida colaboración con la mutua colaboradora de la Seguridad Social, designada por la empresa para la gestión y el control del proceso de incapacidad temporal.

14. La introducción y consumo de bebidas alcohólicas y/o de estupefacientes en el lugar designado de trabajo, dentro y fuera de la jornada laboral.

El desempeño del trabajo bajo los efectos del alcohol o las drogas respecto de aquellos puestos que entrañen riesgo para las personas o las cosas.

15. El incumplimiento de las instrucciones en materia de seguridad y salud laboral cuando pongan en peligro la salud de la persona trabajadora, de sus compañeros, colaboradores y terceras personas, así como la eliminación o retirada de los dispositivos de seguridad de máquinas o herramientas.

16. El incumplimiento del deber de secreto y confidencialidad respecto de datos o información de la Empresa, a los que se hubiera tenido acceso por razón del contrato de trabajo.

17. Realización de actividades que impliquen competencia desleal con la empresa.

18. El abuso de autoridad, el acoso por cualquier medio bien sea laboral, sexual, por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, así como los malos tratos de palabra u obra, la falta grave de respeto y consideración, o cualquier otra actuación discriminatoria dirigida a superiores o subordinados, compañeros de trabajo, colaboradores o personas relacionadas con la empresa.

19. La indisciplina o desobediencia injustificadas a las órdenes de la empresa basadas en razones objetivas y cuando tenga una repercusión ante otras personas trabajadoras o personas ajenas a la empresa, o provoque perjuicio muy grave para la empresa.

20. El incumplimiento del Código de Conducta de Tarvia Mantenimiento Ferroviario, cuando lo hubiera.

21. La inexactitud intencionada en los datos de gastos, de facturación, de partes de trabajo, informes y cualquier otro documento que haya de facilitarse a la empresa, a las personas trabajadoras de la misma, así como a terceras personas.

22. La disminución continuada y voluntaria, no justificada, en el rendimiento del trabajo.

23. Cualquier forma de alteración colectiva en el régimen normal de trabajo, así como la ocupación ilegal de cualquier lugar de trabajo de la empresa.

24. Las amenazas, coacciones e intimidaciones, tanto de carácter individual como colectivo, que puedan ejercerse sobre otras personas trabajadoras.

25. Las frecuentes riñas, enfrentamientos con los compañeros de trabajo y con terceras personas, tanto dentro de la empresa como fuera de la misma, en actividades relacionadas con el trabajo.

26. El incumplimiento de las normas de uso de medios informáticos establecidas por la empresa, que estén o puedan estar vigentes en cada momento.

27. La utilización de materiales, herramientas y maquinaria de la empresa para fines personales o de ocio, incluso fuera de la jornada de trabajo, si no media autorización expresa.

28. El uso indebido de los dispositivos telefónicos y electrónicos particulares en jornada de trabajo.

Artículo 85. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la empresa, en uso de su facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio y en lo no previsto, en el Estatuto de los Trabajadores.

La sanción de las faltas requerirá comunicación de amonestación por escrito a la persona trabajadora, según el tipo de falta, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta leve, grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días naturales después de la firmeza de la sanción. En caso de no impugnación, el plazo será de noventa días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

Artículo 86. *Sanciones.*

La regulación e imposición de las sanciones estará presidida por criterios de equidad, graduación, proporcionalidad y racionalidad, de forma que exista un equilibrio entre conducta y sanción y no se incurra en duplicidad.

Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.
- Despido.

Artículo 87. *Prescripción.*

Faltas leves: 10 días.

Faltas graves: 20 días.

Faltas muy graves: 60 días.

Estos períodos se contarán a partir de la fecha en que la dirección tenga conocimiento de la comisión de las faltas, que prescribirán, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 88. *Régimen jurídico.*

En los supuestos de sanciones por faltas graves y muy graves, siempre que la naturaleza y circunstancias de los hechos lo permitan y no se agoten los plazos legales de prescripción, la persona trabajadora dispondrá de cinco días hábiles para contestar a la comunicación realizada por la empresa sobre los hechos que se le imputan. Transcurrido dicho periodo de tiempo, la empresa comunicará, en su caso, la decisión adoptada.

Durante la tramitación del expediente disciplinario, la empresa podrá hacer uso de la facultad de exonerar a la persona trabajadora de su obligación de trabajar, con el mantenimiento de sus condiciones económicas y laborales.

La imposición de sanciones por faltas leves, graves y muy graves será notificada a la representación de los trabajadores en la empresa.

Tratándose de sanciones por faltas graves o muy graves a personas trabajadoras afiliadas a un sindicato, y constándole formalmente esta circunstancia a la empresa, se deberá dar audiencia previa al delegado sindical correspondiente en la empresa.

La persona trabajadora podrá impugnar la sanción que le hubiera sido impuesta ante la Jurisdicción competente, en los términos regulados por la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

CAPÍTULO XI

Acción sindical

Artículo 89. *Sistemas de representación social y sindical.*

La representación legal de las personas trabajadoras en el seno de la empresa se instrumentará a través de los Comités de empresa, del Comité Intercentros y de los Delegados de Personal y, en su caso, de los Delegados Sindicales designados por las organizaciones sindicales, en las condiciones establecidas en la Legislación vigente.

Artículo 90. *Derechos sindicales.*

La empresa respetará el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente, admitiendo que las personas afiliadas a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Los sindicatos podrán remitir información a todos los centros en los que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que aquélla sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Artículo 91. *Comités de empresa.*

De conformidad con los derechos de información y consulta y competencias recogidas en las leyes a favor de los representantes de las personas trabajadoras, el Comité de empresa, entre otros, tiene derecho a:

1. Ser informado por la dirección de la empresa:

Trimestralmente:

- a) Sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa.
- b) Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.

c) Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

Anualmente, a recibir información sobre la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en la legislación vigente y los datos relativos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como las medidas adoptadas para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres y sobre la aplicación del plan de igualdad.

Así mismo, a conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria de la gestión social, así como cuantos documentos se den a conocer a los socios; y sobre promociones, en este último supuesto en el plazo máximo de un mes después de que se hayan realizado.

Con la periodicidad que proceda, a recibir la copia básica de los contratos de trabajo, y sus prórrogas y de las denuncias de los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar; conocer los modelos de contrato de trabajo y los documentos relativos a la terminación laboral y ser informado de las sanciones por faltas leves, graves y muy graves.

Con carácter previo a su ejecución por la empresa, tiene derecho a ser informado y emitir informe sobre la reestructuración de plantillas, ceses totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales; sobre los planes de formación profesional de la empresa; sobre los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo; y sobre la implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Ser informado y consultado por la dirección de la empresa:

a) Sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, y sobre la evolución probable del empleo cuando se prevean cambios al respecto.

b) Sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa.

c) Sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

3. Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa.

c) De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

d) Participar en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

e) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.

f) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

g) Velar no solo porque en los procesos de selección del personal se cumpla la normativa vigente o convencional, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de trato por razón de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Excepcionalmente, la empresa no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la empresa o del centro de trabajo u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica.

Esta excepción no abarca aquellos datos que tengan relación con el volumen de empleo en la empresa.

Los miembros del Comité de empresa y este en su conjunto, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

Artículo 92. *Competencias y garantías.*

Ningún miembro del Comité de empresa o delegado de personal podrá ser sancionado o despedido durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo que ésta se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación de la persona trabajadora en el ejercicio de su representación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 82 de este convenio.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas distintas de las relacionadas con el ejercicio de la función de representación, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de empresa o restantes delegados de personal y el delegado del sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás empleados y empleadas en los supuestos de suspensión o extinción por causas objetivas.

Los representantes legales de las personas trabajadoras no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desarrollo del proceso productivo, publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legal vigente al efecto.

Artículo 93. *Horas sindicales.*

Los representantes de las personas trabajadoras disponen de un crédito de horas mensuales retribuidas, determinado en la ley, para el ejercicio de sus funciones de

representación. Los representantes de las personas trabajadoras tendrán derecho a seguir percibiendo los pluses que les hubieran correspondido de haber seguido trabajando cuando no puedan desarrollar su trabajo por participar en Comités de empresa, en el Comité Intercentros o ejercitar la actividad sindical, tanto en su propio centro de trabajo u otros centros.

La utilización de dichas horas no debe perjudicar los derechos de otras personas trabajadoras, con respecto a turnos y descansos, y alterará en lo mínimo posible la organización de la actividad laboral de la empresa. Para ello, el uso del crédito horario se ajustará a las siguientes normas:

Las horas que vayan a ser empleadas con cargo al crédito de horas sindicales deberán ser comunicadas al departamento de Recursos Humanos a través de la aplicación informática de gestión de personas, si fuera posible, y a su jefe inmediato por el representante que vaya a hacer uso del mismo, con una antelación mínima de 48 horas, a excepción de los representantes que pertenezcan al departamento de circulación, que lo tendrán que comunicar con una antelación mínima de 96 horas.

Se excluyen de este plazo aquellas reuniones de estos órganos de representación que, por razón del hecho o situación que las motive, requieran su urgente convocatoria y celebración, en cuyo caso, la comunicación a la empresa deberá hacerse en el momento inmediatamente anterior.

La comunicación de utilización de horas sindicales deberá realizarse por medio de la aplicación informática de gestión de personas, y en caso de que no fuera posible se podrá comunicar por escrito. Dicha petición contendrá el nombre de la persona trabajadora que la formula, la fecha de petición, el día y horario previstos para dicha utilización.

La empresa permitirá la acumulación de horas de los distintos miembros del comité y delegados de personal, dentro del mismo centro de trabajo entre los miembros de una misma central sindical, sin rebasar el máximo total que determine la ley, pudiendo quedar relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Las horas empleadas por los representantes sindicales para asistir a reuniones convocadas por la dirección de la empresa, no se imputarán al crédito de horas sindicales establecido en la ley. Las horas que no sean imputadas al crédito horario serán exclusivamente las que coincidan con las reuniones convocadas por la dirección de la empresa, salvo que por ser la reunión en un centro diferente al de la persona trabajadora, no sea posible realizar la parte de la jornada necesaria para completar la misma.

En el supuesto de que un delegado sindical, causara baja en la central sindical por la que fue elegido, no podrá acumular las horas sindicales que, individualmente, le corresponda a otro u otros representantes sindicales, ni en consecuencia a otra central sindical distinta de aquella por la que fue elegido.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser utilizadas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o delegados de personal, para asistir a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Artículo 94. *Secciones sindicales.*

Toda central sindical legalmente constituida tendrá derecho al reconocimiento de una sección sindical en el seno de la empresa, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en la legislación vigente en cada momento.

Los delegados sindicales asistirán con voz pero sin voto tanto a las reuniones del comité de salud laboral, como a las del comité de centro de trabajo.

Artículo 95. *Comité Intercentros.*

Está prevista la constitución de un Comité Intercentros, que se regirá por lo dispuesto en este artículo y en el Reglamento Interno del que se dotará el mismo.

El Comité Intercentros estará compuesto por un máximo de trece miembros que serán designados de entre los componentes de los distintos órganos de representación, debiendo guardar la proporcionalidad de los sindicatos según el número de representantes obtenidos globalmente.

Se pacta expresamente en este convenio que el Comité Intercentros podrá atribuirse todas las funciones de los comités de los órganos de representación de los distintos centros de trabajo, cuando afecten a más de un centro de trabajo y versen sobre materias de carácter general. Igualmente, le compete la designación de entre sus miembros de los componentes de la comisión negociadora del convenio, del Plan de Igualdad, y de las revisiones salariales.

Además, se establece expresamente que el Comité Intercentros tenga las mismas funciones que los órganos de representación de los distintos centros de trabajo, sobre todas aquellas materias que puedan afectar a las relaciones laborales y económicas de la plantilla, aunque afecten a un único centro de trabajo incluidas las relativas a la modificación colectiva de las relaciones laborales, pero que en el futuro pudiera tener alcance a varios centros de trabajo. Asimismo, abordará aquellas cuestiones de carácter general que no se puedan resolver a nivel de Comités de empresa de los distintos centros de trabajo.

Este comité se reunirá con carácter ordinario una vez cada seis meses.

Con carácter extraordinario, el Comité Intercentros se reunirá cuando lo solicite la tercera parte de sus miembros o la dirección de la empresa.

El domicilio social del Comité Intercentros queda fijado en el domicilio social de la empresa.

Artículo 96. *Cuotas sindicales.*

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos más representativos a nivel estatal, la empresa descontará en la nómina mensual de aquéllos el importe de la cuota sindical. La persona trabajadora interesada en la aplicación de tal descuento remitirá a la dirección de Recursos Humanos, su solicitud que deberá incluir la central sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, y los datos bancarios para poder realizar la transferencia. La empresa efectuará las antedichas detracciones a partir del mes siguiente a recibir la comunicación. Para que se pueda suspender dicho descuento, la persona trabajadora deberá comunicarlo a la empresa en el mes anterior a aquel en que el mismo deba quedar sin efecto.

Ambas partes cumplirán en cada momento con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Protección de Datos y normativa que la complementa.

Artículo 97. *Locales y tablón de anuncios.*

En los centros de trabajo cuyas características lo permitan se pondrá a disposición de los delegados de personal o del Comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, así como uno o varios tableros de anuncios, en los que los sindicatos debidamente implantados podrán colocar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas, previamente, a la dirección del centro.

Artículo 98. *Información sobre los requisitos de contratación de las empresas de trabajo temporal y subcontratación de actividades.*

Empresas de trabajo temporal.

Los contratos de puesta a disposición celebrados con empresas de trabajo temporal servirán para cubrir actividades de acuerdo con lo legal y convencionalmente establecido.

La empresa deberá informar a los representantes de los trabajadores de Tarvia Mantenimiento Ferroviario sobre los contratos de puesta a disposición y motivo de su utilización, dentro de los diez días siguientes a la celebración. En el mismo plazo deberá

entregarles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio, en su caso, de la persona trabajadora puesta a disposición.

Las personas trabajadoras a disposición tendrán derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral, teniendo éstos atribuida la representación de las personas trabajadoras en misión, mientras ésta dure, sin que ello pueda suponer una ampliación del crédito de horas mensuales retribuidas a que tengan derecho dichos representantes.

Subcontratación de obras y servicios.

De conformidad con lo establecido en el vigente artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, informará a los representantes de los trabajadores sobre los siguientes extremos:

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de Tarvia.
- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Las personas trabajadoras de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los representantes legales de las personas trabajadoras de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

La representación legal de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que compartan de forma continuada centro de trabajo podrán utilizar los locales puestos a disposición de los delegados de personal o Comité de empresa, en los términos que acuerden con la empresa.

CAPÍTULO XII

Régimen especial - Departamento de circulación, acompañamiento de trenes y cambiadores

Artículo 99. *Funciones y características del departamento de circulación.*

Integran este departamento aquellas personas trabajadoras que, de manera habitual, acompañan a los trenes en su recorrido, y tienen como misión su control, reparación y mantenimiento, tanto en viaje como en estaciones, terminales y cambiadores.

El colectivo adscrito a este departamento recibirá la información y la formación de todas aquellas modificaciones técnicas que afecten al tren y a los cambiadores.

Artículo 100. *Gráficos del departamento de circulación.*

La dirección confeccionará los gráficos del departamento de circulación, de acuerdo con lo siguiente:

1. Los gráficos se confeccionarán de acuerdo con las necesidades organizativas y productivas de los centros de trabajo, oídos los representantes legales de los trabajadores, y serán publicados con una antelación mínima de 15 días con carácter general, salvo en los supuestos de cambios de servicio o nuevos servicios a realizar, que hayan sido conocidos por la Dirección en un periodo de tiempo inferior a dicho plazo.

2. Se podrán grafiar, además, viajes necesarios para cubrir servicios tales como acompañamiento en pruebas, acompañamiento puntual en servicios comerciales, traslados de composiciones, y todos aquellos servicios en los que sean necesarias las funciones que realiza un técnico de circulación.

3. Igualmente, se podrán grafiar los servicios de reserva, con o sin alerta telefónica, para poder cubrir cualquier alteración del gráfico programado o imprevisto. El técnico de circulación que esté de servicio de reserva con alerta telefónica tendrá la obligación de tener el teléfono conectado, atender a las llamadas y acudir a prestar servicio, si así se le requiriese. El importe de dicha alerta se regula en el anexo «A» y «F».

Artículo 101. Normas para el departamento de circulación, acompañamiento de trenes, cambiadores y personal de pruebas dinámicas.

1. Los servicios establecidos se encuadrarán en los siguientes regímenes:

– Régimen de circulación: Es el que comprende todos aquellos servicios de acompañamiento en viajes comerciales o traslados de composiciones y reservas en estaciones. Para estos servicios se aplicará la normativa específica sobre jornadas especiales de trabajo.

– Régimen de taller: Es el que incluye todos aquellos servicios realizados en cambiadores, servicios de taller en centros de trabajo, y trabajos en incidencias.

– Viajes de pruebas dinámicas. Son aquellos que deben realizarse antes de la puesta en marcha del servicio comercial. Se regirán por la normativa específica de jornadas especiales de trabajo, y en cuanto a los conceptos económicos, como dietas que pudieran devengar o primas de cualquier naturaleza, se regirán por las normas reguladas en este convenio colectivo para personal de taller. Estos viajes podrán ser realizados por personal adscrito al departamento de circulación, taller u otros departamentos dentro de la organización de la empresa. Las horas generadas por viajes de pruebas tendrán la consideración de horas de presencia y serán retribuidas en el caso de personal totalmente incluido en convenio al precio de hora extraordinaria, y en el caso de personal incluido parcialmente serán retribuidas al precio de su hora ordinaria de trabajo.

En el caso de cancelación de prueba dinámica en fin de semana, con un preaviso inferior a 48 horas, y por causas ajenas a Tarvia Mantenimiento Ferroviario o sus proveedores, y siempre que no se pueda sustituir la actividad por otra en el centro de trabajo, se compensará ese imprevisto con el mismo importe que el recogido para el plus por día de alerta telefónica, tanto para el personal total o parcialmente incluido en convenio colectivo.

Cuando un mismo servicio esté compuesto por actividades del régimen de circulación y trabajos en cambiadores se aplicarán las condiciones del régimen de circulación.

Cuando un mismo servicio esté compuesto por actividades del régimen de circulación y del régimen de taller, exceptuando los cambiadores, se aplicarán las funciones de cada régimen en función del tiempo dedicado a cada uno de ellos.

2. Para los servicios encuadrados en el régimen de circulación, que generen derecho a dieta de manutención se aplicarán las establecidas para el régimen de circulación, recogidas en el anexo «F».

3. Si, estando en situación de reserva con alerta telefónica, fuera necesario acudir a prestar un servicio encuadrado en el régimen de circulación, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 46 de esta norma convencional, con excepción, de la cantidad prevista, adicional y proporcional, al tiempo empleado en la resolución de la incidencia regulada en el apartado b) del mencionado artículo.

4. Lo expuesto en el apartado anterior será de aplicación para aquellos supuestos en que, por la existencia de razones objetivas, fuera necesario avisar a una persona trabajadora, con menos de 12 horas, que no tuviera asignado servicio alguno. En el caso, de que el servicio se prestará en régimen de taller será de aplicación en su totalidad el artículo 46 de este convenio colectivo.

5. En el supuesto de un servicio realizado en trenes nocturnos, de duración de tres o más fechas, tras efectuar el cómputo global de las horas del servicio, se considerarán 3 o más jornadas ordinarias diurnas, en la proporción de la jornada realizada.

En el supuesto de que la última fecha del viaje fuera coincidente con un domingo o festivo, la jornada de dicho día será considerada como jornada diurna, a efectos del cómputo de horas de jornada en domingos y festivos, establecida para el departamento de circulación y que se regula en el artículo 107 de este convenio (Jornadas en domingos y festivos para el departamento de circulación).

6. En los servicios encuadrados en el régimen de circulación en los que no se alcance la jornada ordinaria diaria, el defecto de jornada será compensado, en cómputo mensual, con las horas de presencia realizadas en exceso.

7. En los denominados viajes nocturnos, el técnico de circulación tendrá derecho a una pausa de 30 minutos para cenar, siempre que la toma del servicio se hubiera producido antes de las 23:00 horas, y de una pausa de 15 minutos de desayuno, siempre que el deje del servicio se produzca después de las 8:00 horas.

El tiempo de dichas pausas tendrá la consideración de horas de presencia, sin llevar el incremento del plus de nocturnidad.

Artículo 102. Definición de las horas del régimen de circulación, acompañamiento de trenes y cambiadores.

Para el cómputo de la jornada en el departamento de circulación, acompañamiento de trenes y cambiadores se distinguirán entre horas de trabajo efectivo y horas de presencia.

Horas de trabajo efectivo:

Son aquellas en las que la persona trabajadora se encuentra a disposición de la empresa y en el ejercicio de su actividad, considerándose trabajo efectivo, entre otros supuestos, el utilizado para la realización de maniobras, carga de agua, revisiones, funciones de acoples y desacoples, y cualquier otro trabajo que se efectúe en relación con el tren o sus pasajeros.

Serán consideradas como horas extraordinarias las que deba realizar el personal de circulación entre la hora establecida como hora de deje y la hora real de deje del servicio, como consecuencia de la reparación de averías del material que tenga a su cargo o reparaciones de elementos o instalaciones que afecten a dicho material.

Horas de presencia:

Se considerarán horas de presencia aquellas en las que la persona trabajadora se encuentre a disposición de la empresa sin realizar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, comidas en ruta, descansos durante el tiempo de viaje, tiempos de espera en andén, tiempos de espera en los enlaces, entre otros.

Artículo 103. Gastos de viaje y otras compensaciones del régimen de circulación.

La compensación de los gastos en que incurran las personas trabajadoras en régimen de circulación por comidas, cenas y desayunos se hará de acuerdo con las cantidades que se determinan en el anexo «F». Así mismo, se incluye en dicho anexo las compensaciones que recibirá dicho personal por la segunda y tercera noche, que deba pasar fuera de su domicilio en los viajes que determinen dicha circunstancia.

Se percibirá la dieta correspondiente al desayuno si la salida del tren de la estación se produce antes de las 8:00 horas, o la llegada a la estación fuese posterior a las 8:00 horas.

Se percibirá la dieta correspondiente a la comida si la salida del tren de la estación se produce antes de las 15:00 horas, o la llegada a la misma fuese posterior a las 15:00 horas.

Se percibirá la dieta correspondiente a la cena si la salida del tren de la estación se produce antes de las 23:00 horas, o la llegada a la misma fuese posterior a las 23:00 horas.

El alojamiento del personal de circulación será por cuenta de la empresa. La elección de los establecimientos hoteleros exigirá el nivel de tres estrellas o categoría equivalente.

Artículo 104. *Gastos de desplazamiento del departamento de circulación.*

Al personal de este departamento en régimen de taller, le serán de aplicación las mismas condiciones que las establecidas en su centro de trabajo respecto a pluses de transporte y kilometraje.

Para la realización de servicios incluidos en régimen de circulación, será abonado el gasto del viaje realizado en transporte público, desde el domicilio de la persona trabajadora a la estación de toma del servicio y desde la estación de deje del servicio, hasta el mismo domicilio, con un límite máximo de 100 kilómetros entre la ida y la vuelta y siempre previa presentación y autorización por parte de la jefatura de circulación.

En los supuestos en que en el horario de toma o deje del servicio no hubiera transporte público, se requerirá la autorización de la jefatura de circulación para abonar los gastos de desplazamiento al utilizar el vehículo propio o utilizar el servicio de taxi contratado por la empresa. En caso de utilización del vehículo propio, se abonarán los kilómetros realizados desde el domicilio a la estación, ida y vuelta, con un límite máximo de 100 kilómetros entre ambas.

Cuando existan circunstancias especiales que obliguen a la utilización de transporte público o de taxi, y no existiera acuerdo de prestación de servicios con empresas de este sector, con autorización de jefatura de circulación, se abonarán los gastos incurridos por los conceptos citados.

Artículo 105. *Limpieza de prendas de uniforme para el departamento de circulación.*

El personal deberá cuidar de la limpieza del uniforme facilitado por la empresa, y para ello recibirá la ayuda anual especificada en el anexo «F» y que será abonado en la nómina del mes de diciembre.

Artículo 106. *Plus por maniobras para el departamento de circulación.*

Se establece un plus por dirigir y realizar maniobras en las estaciones de trenes en operación, por el valor que se refleja en el anexo «F», entendiéndose por una única maniobra, todos los movimientos realizados en la misma provincia, durante el mismo día.

Artículo 107. *Complemento de acople y desacople para el departamento de circulación.*

Se establece para los técnicos de circulación en régimen de circulación y en trenes en operación, una prima para la realización de acoples y desacoples. El pago de esta prima será mensual, excepto aquellos supuestos en los que el técnico de circulación cause baja por incapacidad temporal más de quince días naturales, dentro del mes natural, o sea destinado al taller más de quince días naturales dentro del mes natural. El importe queda reflejado en el anexo «F».

Artículo 108. *Vacaciones para el departamento de circulación.*

Para este departamento de circulación el régimen de vacaciones es el establecido en el artículo 29 del presente convenio, con excepción de los aspectos que se exponen a continuación:

Turnos de vacaciones.

Se disfrutará de dos quincenas de días naturales de vacaciones a lo largo del año, y se podrá generar el derecho a una tercera quincena, formada por días de vacaciones pendientes de disfrutar y descansos, en su caso.

Una de las dos quincenas estará grafiada dentro del periodo estival, comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

A continuación se establecen los 8 turnos de vacaciones para este departamento:

Turno 1: Del 16 al 28/29 de febrero, del 1 al 15 de junio y del 16 al 31 de diciembre.

Turno 2: Del 1 al 15 de marzo, del 16 al 30 de junio y del 16 al 31 de octubre.

Turno 3: Del 1 al 15 de abril, del 1 al 15 de julio y del 16 al 30 de noviembre.

Turno 4: Del 1 al 15 de enero, del 16 al 31 de julio y del 1 al 15 de octubre.

Turno 5: Del 16 al 31 de marzo, del 1 al 15 de agosto y del 1 al 15 de noviembre.

Turno 6: Del 16 al 31 de enero, del 1 al 15 de mayo y del 16 al 31 de agosto.

Turno 7: Del 1 al 15 de febrero, del 16 al 31 de mayo y del 1 al 15 de septiembre.

Turno 8: Del 16 al 30 de abril, del 16 al 30 de septiembre y del 1 al 15 de diciembre.

Los turnos de vacaciones tendrán la rotación que se determina a continuación:

1 – 5 – 7 – 3 – 8 – 6 – 2 y 4

Bolsa de vacaciones.

Este colectivo no genera derecho a bolsa de vacaciones, salvo que, por la concurrencia de razones objetivas, a petición de la empresa, la persona trabajadora no pueda disfrutar de ninguna quincena de vacaciones dentro del periodo estival, en cuyo caso percibirá el importe de la bolsa de vacaciones, según lo establecido en el artículo 29 y anexo correspondiente del presente convenio colectivo.

Artículo 109. Jornadas en domingos y festivos para el departamento de circulación.

Cuando las personas trabajadoras del departamento de circulación realicen servicios encuadrados en el régimen de circulación en domingos y festivos, en jornada diurna, realizarán una jornada de trabajo inferior en 2 horas y 30 minutos, a la establecida y serán compensados con un día de descanso equivalente a la jornada diaria ordinaria, siempre que ésta sea la jornada ordinaria.

Cuando los servicios realizados estén encuadrados en el régimen de taller, se realizará la jornada ordinaria establecida, aplicándose para estos casos lo establecido en el artículo 26 del presente convenio.

CAPÍTULO XIII

Igualdad de oportunidades y no discriminación

Artículo 110. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a seguir garantizando el derecho fundamental a la igualdad de oportunidades y no discriminación en la empresa Tarvia Mantenimiento Ferroviario.

Las relaciones laborales en la empresa estarán presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, filiación, adhesión sindical, personas con discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Será nula cualquier interpretación o práctica que suponga una discriminación directa o indirecta, en especial por razón de sexo y embarazo, maternidad o paternidad.

Los derechos y condiciones establecidos en el presente convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio, ya sea en materia de clasificación profesional, condiciones de trabajo, remuneración o cualquier otra, entre empleados de uno y otro sexo.

Tarvia Mantenimiento Ferroviario tiene como objetivo el respeto a la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, se compromete a adoptar cuantas medidas tiendan a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que, en su caso, serán acordadas con los representantes legales de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO XIV

Trabajo a distancia o teletrabajo y desconexión digital

Artículo 111. *Trabajo a distancia o teletrabajo.*

La empresa considera necesario adoptar las medidas necesarias para impulsar nuevas formas de trabajo más flexibles, entre las que se encuentra el trabajo a distancia o teletrabajo y que pretenden facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, e incidir positivamente en la eficiencia y la productividad de la empresa.

La regulación del trabajo a distancia o teletrabajo que se desarrolla en el presente acuerdo será aplicable desde el día de la firma del presente convenio colectivo.

Objeto y ámbito de aplicación.

El objeto del presente artículo es la regulación del trabajo a distancia o teletrabajo desde el domicilio propio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, siempre que se mantenga el mismo durante la duración del acuerdo, y además será requisito necesario en ambos lugares de prestación del trabajo, que las características del puesto de trabajo que ocupa lo permitan y no sea imprescindible la presencia física continua de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

Los puestos susceptibles de ser realizados a distancia o teletrabajo serán definidos por la dirección de la empresa, así como el porcentaje de trabajo en el domicilio, que podrá ir desde un 30% a un 40%, en función de las características del trabajo realizado y de la persona trabajadora.

Definiciones.

Se entiende que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un período de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

El trabajo a distancia es aquella forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

El teletrabajo es aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de comunicación.

Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación, y voluntariedad del trabajo a distancia.

Las personas que desarrollen trabajo a distancia o teletrabajo tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial (plus de transporte, ayudas de comida o desayuno, entre otros), y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

El trabajo a distancia o teletrabajo será voluntario para la persona trabajadora y para la empresa, y requerirá la firma del acuerdo escrito de trabajo a distancia regulado en la ley.

La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones.

La decisión de trabajar a distancia o teletrabajo desde una modalidad presencial será reversible tanto por parte de la persona trabajadora como por parte de la empresa, y será necesario la formalización del documento bilateral establecido al efecto.

En cualquier caso, en aquellas situaciones en las que por condiciones sobrevenidas y derivadas de la reversión de situaciones voluntarias hicieran inviable, por indisponibilidad de espacio físico, la presencia de algunas personas trabajadoras en el centro de trabajo, se podrán establecer las medidas de rotación en los modos de trabajo a distancia/teletrabajo y trabajo presencial que garanticen la operatividad total de los procesos.

Para que la persona trabajadora pueda acogerse al trabajo a distancia o teletrabajo, se establece como condición necesaria que haya superado el periodo de prueba, pero siempre y cuando haya una validación de su capacidad, autonomía y experiencia por parte del responsable inmediato, obtenida para poder ejercer el trabajo a distancia o teletrabajo. Cuando se produzca un cambio de puesto y departamento, siempre que el mismo sea susceptible de trabajo a distancia o teletrabajo, se exigirá una estancia mínima de tres meses para poder acogerse a esta modalidad.

Duración de la prestación.

La duración será de un año prorrogable por periodos de igual duración si tanto la persona trabajadora como la empresa están de acuerdo.

La comunicación de la intención de finalización del trabajo a distancia o teletrabajo deberá producirse, de manera fehaciente, con al menos treinta días de antelación, con independencia de la parte que desee la finalización.

Tiempos y cálculos.

La prestación en modo a distancia o teletrabajo se establecerá en función a los puestos susceptibles definidos por la dirección de la empresa. La persona trabajadora que desarrolla trabajo a distancia o teletrabajo realizará el mismo horario con las mismas condiciones de flexibilización que las establecidas en su centro de trabajo, y si no pudiera coincidir con el horario, éste será autorizado por su responsable, solo permitiendo excepciones al mismo por razones de conciliación familiar previamente justificadas. No se podrá superar la jornada ordinaria diaria establecida en cada centro de trabajo.

La empresa podrá requerir la presencia física en el centro de trabajo así como la suspensión temporal del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo cuando existan razones técnicas, productivas y organizativas debidamente justificadas.

Se entiende que existen situaciones que no son suspensiones temporales del acuerdo, sino que son propias de la actividad, aquellas que no permitan realizar la actividad desde el domicilio, como pueden ser viajes, asistencias técnicas, pruebas, etc.

Abono y compensación gastos.

Se acuerda que la prestación de los servicios a distancia o teletrabajo por parte de la persona trabajadora generará la compensación de los siguientes gastos.

- Gastos derivados de la contratación de Internet.
- Gastos derivados del uso de electricidad, calefacción o climatización.
- Consumibles u otros medios particulares.
- Otros gastos de similar naturaleza.

Como contraprestación por todos aquellos gastos en los que pueda incurrir la persona trabajadora, se establece una compensación diaria de 3,48 euros brutos por cada día efectivamente teletrabajado o a distancia, cantidad que será revisada con el IPC anual.

No se generará derecho a percibir cantidad alguna por aquellos conceptos que estén vinculados al trabajo presencial, tales como, ayuda de desayuno o comida, plus transporte, etc.

Medios y equipos.

Las personas que trabajen a distancia o teletrabajen tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad.

Para que una persona trabajadora pueda acogerse a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo debe disponer del siguiente equipamiento:

- Silla.
- Mesa.
- Portátil (proporcionado por la empresa).
- Pantalla (según puesto y proporcionado por la empresa).
- Teclado (proporcionado por la empresa).
- Ratón (proporcionado por la empresa).
- Móvil (proporcionado por la empresa).
- Auriculares (proporcionado por la empresa).
- Software comunicación (proporcionado por la empresa).

Además, tendrán que disponer en el lugar desde el que presten el trabajo a distancia o teletrabajo de conexión a internet.

Las personas trabajadoras deberán cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas por la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos. Solo se podrán utilizar medios facilitados por la Empresa para el desarrollo de su trabajo a distancia para garantizar la privacidad y seguridad de los datos de Tarvia Mantenimiento Ferroviario.

Protección de datos y seguridad de la información.

Las personas trabajadoras deberán cumplir con las políticas, procedimientos e instrucciones sobre seguridad de la información y tratamiento de datos de carácter personal específicamente establecidos por la empresa.

Facultades de control empresarial.

La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, sus circunstancias personales, como la concurrencia de una discapacidad.

Derecho a la intimidad.

La utilización de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos garantizará adecuadamente el derecho a la intimidad.

Derecho a la desconexión digital.

Las personas que trabajen a distancia o teletrabajen tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo.

El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los períodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada.

La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras elaborará una política de desconexión digital.

Prevención de riesgos laborales.

Las personas que trabajen a distancia o teletrabajen tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo

establecido en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, su normativa de desarrollo y legislación específica de la materia.

El lugar desde el que se desea teletrabajar deberá contar con una serie de condiciones que garanticen que se podrá desarrollar el trabajo habitual en un entorno adecuado. Además de los requisitos técnicos que garanticen la conexión, se deberá contar con un espacio que cumpla las condiciones mínimas en materia de prevención, seguridad y salud de un puesto de trabajo tipo. Dichas condiciones mínimas constarán en el Acuerdo Individual de Teletrabajo.

Artículo 112. *Desconexión digital.*

Las partes se comprometen a desarrollar la Política de desconexión digital.

Disposición adicional.

En concordancia con lo expuesto en el Capítulo XIII sobre Igualdad de Oportunidades y No Discriminación, las partes negociadoras del mismo manifiestan que las expresiones contenidas en el texto convencional relativas al género masculino incluyen a empleados y empleadas, sin que, por ello, suponga ignorar las diferencias enriquecedoras existentes entre ambos géneros.

ANEXO «A»

Condiciones económicas

Artículo 39. *Retribuciones.*

			Euros
Grupo profesional I.	Nivel I.	Salario Entrada.	16.682,54
			21.903,56
	Nivel II.	Salario Posicionamiento.	24.823,68
			29.204,70
Grupo profesional II.	Nivel III.	Salario Posicionamiento.	32.489,52
	Nivel IV.	Salario Posicionamiento.	38.330,60
Grupo profesional III.	Nivel V.	Salario Posicionamiento.	43.806,42
	Nivel VI.	Salario Posicionamiento.	48.187,16
	Nivel VII.	Salario Posicionamiento.	54.027,96

Una vez esté definida la estructura salarial para el colectivo del Grupo 0 se incorporará a este anexo.

Artículo 41. *Prima de Presentismo.*

Cuantía mensual para el personal con horario flexible: 26,18 euros.

Cuantía mensual para el personal con horario fijo: 36,51 euros.

Artículo 46. *Complemento económico por atención de avisos por incidencias, en trabajos de mantenimiento de trenes.*

Plus de llamada por incidencias: 51,82 euros.

Plus de transporte: 10,35 euros.

Precio por kilómetro: 0,438 euros.

Ayuda de comida o cena: 14,35 euros.

Artículo 47. *Complemento económico por servicio de alerta telefónica, en trabajos de mantenimiento de trenes.*

Plus por día de alerta telefónica: 45,04 euros.

Plus de transporte: 10,35 euros.

Precio por kilómetro: 0,438 euros.

Ayuda de comida o cena: 14,35 euros.

Artículo 101. *Normas para el departamento de circulación, acompañamiento de trenes, cambiadores y personal de pruebas dinámicas.*

Plus por cancelación pruebas dinámicas fin de semana: 45,04 euros.

ANEXO «B»

Condiciones de trabajo

Artículo 26. *Compensación para la jornada de trabajo sábados, domingos o festivos.*

- Prima de fin de semana (sábado): 56,24 €/día.
- Prima de fin de semana (domingo o festivo): 131,28 €/día.
- Plus anual fin de semana y festivo: 25,93 €/día
- Prima de fin de semana en turno de noche: 35,17 €/noche.

Sábado (noche que comienza el viernes).

Domingo (noche que comienza el sábado).

Festivo (noche que comienza la víspera del festivo).

A las cantidades señaladas se le descontará la parte proporcional por cada hora no trabajada de la jornada pactada.

El Plus no grafiado por trabajos imprevistos en sábado, domingo y festivos será de 25,17 euros por día.

Artículo 27. *Horas extraordinarias.*

Grupo profesional	Nivel	Hora extraordinaria – Euros
Grupo profesional I.	1	20,11
	2	21,58
Grupo profesional II.	3	23,06
	4	25,46
Grupo profesional III.	5	27,04
	6	29,87
	7	34,71

Artículo 28. *Nocturnidad.*

Grupo profesional	Nivel	Hora nocturna – Euros
Grupo profesional I.	1	5,41
	2	5,99
Grupo profesional II.	3	6,60
	4	6,79
Grupo profesional III.	5	7,30
	6	7,30
	7	7,30

Artículo 29. *Vacaciones.*

Bolsa de vacaciones: 500,04 euros.

Artículo 45. *Prima de Noche Buena y Noche Vieja.*

(Turno de tarde): 20,75 euros.

(Turno de noche y departamento de circulación): 70,00 euros.

ANEXO «C»**Condiciones en materia de empleo**Artículo 20. *Normas de uso por las personas trabajadoras de los medios técnicos e informáticos propiedad de Tarvia.***1. Introducción**

Tarvia Mantenimiento Ferroviario, de aquí en adelante la empresa, provee a sus personas trabajadoras con unos determinados medios técnicos e informáticos, instrumentos de trabajo propiedad de la empresa. Entre estos medios se incluyen los equipos informáticos o telefónicos, los programas y sistemas informáticos que facilitan el uso de las herramientas informáticas, el acceso a cualquier tipo de red informática (a título meramente enunciativo Internet, Extranet), en adelante «la red de Tarvia», así como la utilización de un buzón de correo electrónico/e-mail o de cualquier otro medio de comunicación y/o de gestión de datos que Tarvia ponga en cada momento a disposición de sus personas trabajadoras para la realización de la prestación de servicios objeto de la actividad laboral en la entidad.

2. Objetivos

Las presentes normas tienen por objeto garantizar el buen uso de los medios técnicos e informáticos propiedad de Tarvia, así como preservar la ciberseguridad de las infraestructuras y de la información.

3. Motivos

La introducción de las nuevas tecnologías de la información en el seno de la empresa incrementa exponencialmente los riesgos, fuera del entorno de la empresa de ciberseguridad que se pueden generar ante cualquier incidente en relación a la información, los procesos y sistemas de Tarvia, o relaciones con terceros. Este aspecto

es esencialmente significativo en un entorno de negocio como el de Tarvia, en donde el contenido de nuestra actividad es sensible, y por tanto, pudiera ser auditable. En consecuencia, considerado el carácter sensible y estrictamente confidencial de las operaciones que se realizan en el seno de la empresa, y con el fin y firme propósito de garantizar y proteger tal información. Tarvia, tiene un interés empresarial en auditar y controlar la utilización por parte de las personas trabajadoras de las herramientas informáticas y de comunicación existentes en el seno de la empresa.

4. *Ámbito de aplicación*

Las normas incluidas en el presente código serán de aplicación a todas las personas trabajadoras de Tarvia que tengan acceso y hagan uso de medios técnicos e informáticos, con independencia de su ubicación geográfica, su responsabilidad y de las funciones que le hayan sido encomendadas. En consecuencia, las reglas estipuladas en el presente código resultan de aplicación a todos los centros de trabajo de Tarvia, y a la totalidad del personal de alta en los mismos.

5. *Utilización de los equipos informáticos (hardware)*

Principios generales:

5.1 Todos los equipos informáticos facilitados a las personas trabajadoras son propiedad de Tarvia, quien pone a disposición de las mismas los medios y equipos informáticos (hardware) para la realización de su prestación de servicios laborales, no estando permitido su utilización para uso personal, salvo autorización expresa de Sistemas de Información o Ciberseguridad. En consecuencia, y sin perjuicio de las sanciones que pudieran corresponder por un uso no consentido, la persona trabajadora no deberá tener expectativa de privacidad alguna sobre los contenidos personales que sean almacenados en los equipos.

5.2 No está permitido alterar los equipos informáticos, así como conectar y utilizar otros medios externos no autorizados (dispositivos de almacenamiento, nubes de almacenamiento públicas, etc.). Cualquier petición, necesidad o incidencia debe ser comunicada y ejecutada en su caso por Sistemas de Información.

5.3 Las normas establecidas en el presente capítulo son de aplicación tanto a los equipos informáticos de sobremesa (desktops) como a los equipos informáticos portátiles (laptops) y dispositivos móviles (smartphones, tabletas, etc.) a los que las personas trabajadoras pudieran eventualmente tener acceso, así como a cualquier otro instrumento de transmisión telemática que se pueda poner a disposición de las mismas.

5.4 Con respecto a estos últimos, es preciso recordar que la persona trabajadora que tenga a disposición equipos informáticos portátiles y dispositivos móviles debe extremar su precaución cuando haga uso de los mismos o los transporte fuera de las instalaciones de Tarvia.

El contenido del equipo portátil y dispositivo móvil puede ser altamente confidencial, por lo que deben adoptarse todas las precauciones para evitar la pérdida o sustracción del mismo y debe darse aviso por los medios de comunicación establecidos, así como al responsable inmediato, en caso de producirse alguna de estas situaciones.

Finalización de la relación laboral con Tarvia:

5.5 Tarvia pone a disposición de las personas trabajadoras los medios informáticos y técnicos adecuados para la realización de sus funciones mientras se mantenga vigente la relación laboral. A partir de la finalización de la colaboración con Tarvia:

Es obligatoria la devolución de todos equipos informáticos y dispositivos móviles propiedad de Tarvia.

Está prohibido el acceso a la información, equipos, dispositivos móviles y servicios informáticos/digitales de Tarvia.

6. *Utilización software y servicios informáticos/digitales*

Principios generales:

6.1 El software y los servicios informáticos/digitales suministrados por Tarvia deben ser utilizados con una finalidad únicamente profesional.

6.2 Es política de Tarvia evitar cualquier tipo de actuación a través de los equipos informáticos y de telecomunicaciones puestos a disposición de las personas trabajadoras que pueda considerarse como acoso o intimidación en el trabajo. Por consiguiente, no está permitido, entre otras actuaciones, instalar o visualizar salvapantallas, fotos, vídeos, animaciones, y/o cualquier otro medio de reproducción o visualización de contenido ofensivo o atentatorio contra la dignidad de la persona, y en especial, de contenido sexual.

6.3 La instalación de programas informáticos debe ser realizada por el departamento de Sistemas de Información o área que asuma esta función. La utilización de programas informáticos sin la debida autorización, o el uso de mecanismos para eludir medidas de seguridad, será objeto de sanción disciplinaria atendiendo a las circunstancias.

6.4 Las cláusulas 6.2 y 6.3 anteriores serán de aplicación también, y especialmente, a programas enviados a través del correo electrónico, descargas de internet u obtenidos a través de dispositivos y soportes de almacenamiento externo que requieran instalación en los equipos informáticos de Tarvia.

Finalización de la relación laboral con Tarvia:

6.5 Como hemos expuesto con anterioridad, Tarvia pone a disposición de las personas trabajadoras el software y servicios informáticos/digitales adecuados para la realización de sus funciones mientras se mantenga viva la relación laboral. En su virtud, si una persona trabajadora finaliza su relación con Tarvia no podrá hacer uso de los accesos y autorizaciones relativas al software y servicios informáticos/digitales.

7. *Uso adecuado y gestión de la información*

Principios generales:

7.1 La persona trabajadora es responsable de gestionar la información propiedad de Tarvia de acuerdo con los criterios y limitaciones establecidas según su nivel de clasificación, en especial lo relativo a su intercambio con terceros, acuerdos de confidencialidad e incumplimiento legal o derechos de propiedad intelectual.

7.2 Tarvia pone a disposición de las personas trabajadoras medios de almacenamiento centrales o de Compañía, donde cada persona trabajadora es responsable de guardar la información que genera o gestiona.

Finalización de la relación laboral con Tarvia:

7.3 Si un colaborador finaliza su relación con Tarvia deberá dejar intactos, y a disposición de su responsable, todos los archivos y documentos que hayan tenido un fin profesional o productivo en los medios de almacenamiento centrales. Está expresamente prohibido disponer de información propiedad de Tarvia una vez finalizada la relación laboral.

8. *Uso del correo electrónico o e-mail*

Correo electrónico empresarial o profesional:

8.1 Como regla general, Tarvia suministra a cada una de las personas trabajadoras que lo necesiten una dirección individual de correo electrónico empresarial. Es política de

Tarvia hacer un buen uso del correo electrónico o e-mail de conformidad con las normas y reglas del presente código.

8.2 El correo electrónico o e-mail puesto a disposición de las personas trabajadoras de Tarvia es un instrumento destinado a la prestación de los servicios profesionales y una herramienta cuyo buen uso contribuye a mejorar nuestra actividad diaria. Es propiedad de Tarvia, y como tal, debe ser utilizado con tales fines profesionales sin que exista una expectativa de privacidad sobre su contenido.

8.3 El trato confidencial que requiere la relación entre Tarvia y sus clientes, potenciales clientes, proveedores, profesionales, personas trabajadoras, etc., implica necesariamente la utilización de los medios de comunicación más apropiados en relación con la naturaleza de la comunicación a realizar. Esta misma razón implica necesariamente que el contenido de las comunicaciones pueda ser auditable por parte de los servicios especialistas de Tarvia.

8.4 En ningún caso puede hacerse uso de los correos electrónicos puestos a disposición de las personas trabajadoras para proceder al envío de mensajes ilegales, ilícitos, ofensivos, atentatorios contra la dignidad humana, contra los derechos fundamentales, contra la propia entidad o que sean susceptibles de ser considerados como delito.

8.5 Se prohíbe expresamente a las personas trabajadoras la interceptación y/o uso no autorizado del correo electrónico o e-mail de otras personas trabajadoras o usuarios del sistema informático de Tarvia.

Finalización de la relación laboral:

8.6 La persona trabajadora tiene acceso al correo electrónico mientras permanezca vigente su relación laboral con Tarvia. En el momento de la extinción de la relación laboral, se interrumpirá el acceso al buzón de correo profesional y servicios informáticos/digitales relacionados de Tarvia. En este sentido, y con el objeto de salvaguardar la continuidad de negocio, la persona trabajadora queda informada de la posibilidad de que Tarvia acceda a su buzón de correo para garantizar la buena marcha de los cometidos laborales iniciados por éste antes de la finalización de su relación laboral, así como para revisar posibles incumplimientos laborales cometidos durante aquella.

9. *Facultad de revisión*

Tarvia se reserva la facultad de revisar y/o auditar periódicamente, el acceso y uso del software y servicios informáticos/digitales, el tratamiento y movimiento de información, y los medios y soportes utilizados por las personas trabajadoras en el desempeño de sus funciones, garantizándose en todo caso, en el proceso de investigación o revisión, el respeto a la privacidad de la información y la intimidad de la persona trabajadora, con intervención de los representantes legales de los trabajadores en aquellos supuestos en que se puedan ver afectados derechos sindicales.

Las mencionadas revisiones se efectuarán siempre por parte de los servicios especialistas de la empresa, o por las personas que se designen expresamente al efecto.

10. *Entrada en vigor y vigencia*

El contenido del presente anexo «C» es de obligatorio cumplimiento para todas las personas trabajadoras de Tarvia.

Su contenido se mantendrá en vigencia hasta que no sea modificado o reemplazado por otro.

ANEXO «D»

Viajes, desplazamientos y dietas

Artículo 49. *Dietas.*

Dietas	Comida/Cena – Euros	Desayuno – Euros	Viaje nocturno – Euros
Nacional	33,77	11,24	45,03
Internacional	50,65	16,87	45,03

Precio por ayuda de comida: 14,35 euros.

Artículo 51. *Viajes programados.*

Precio por Kilómetro: 0,438 euros.

Quedando exento de impuestos el importe marcado por la legislación vigente.

Precio de combustible por Kilómetro: 0,183 euros.

Artículo 53. *Normalización de kilómetros.*

Tabla con la normalización de kilómetros de trayectos habituales

Trayecto	Kilómetros
Las Matas II - La Sagra.	84
La Sagra - Las Matas II.	82
Majadahonda - La Sagra.	80
La Sagra - Majadahonda.	75
Majadahonda - Valladolid.	210
Valladolid - Majadahonda.	207
Las Matas II - Valladolid.	192
Valladolid - Las Matas II.	193
Rivabellosa - Valladolid.	212
Valladolid - Rivabellosa.	211
Rivabellosa - La Sagra.	386
La Sagra - Rivabellosa.	386
Fuencarral - La Sagra.	82
La Sagra - Fuencarral.	78
Santa Catalina - La Sagra.	64
La Sagra - Santa Catalina.	64
Fuencarral - Valladolid.	222
Valladolid - Fuencarral.	221
Santa Catalina - Valladolid.	227
Valladolid - Santa Catalina.	222
Las Matas I - La Sagra.	86

Trayecto	Kilómetros
La Sagra -Las Matas I.	81
Las Matas I- Valladolid.	194
Valladolid - Las Matas I.	197
Las Matas II - Las Matas I (vía de servicio).	7
Las Matas I - Las Matas II (por Carrefour).	3
Las Matas II - Rivabellosa.	345
Villalba - Atocha.	48
Villalba - Chamartín.	44
Atocha - Fuencarral.	22
Chamartín - Fuencarral.	10
Las Rozas, Las Matas I y Las Matas II a cualquier destino de Madrid (Se incluye Fuencarral y Santa Catalina).	30
Las Matas I- Majadahonda.	16
Majadahonda - Las Matas I.	16
Las Matas II - Majadahonda.	14
Majadahonda - Las Matas II.	14
Majadahonda - Madrid (Se incluye Fuencarral y Santa Catalina).	20
Madrid - Majadahonda.	20
Las Matas I - Villalba.	20
San Andrés - Can Tunis.	20

ANEXO «E»**Beneficios sociales****Artículo 23. Formación.**

Precio por ayuda de comida: 14,35 euros.
Precio combustible por kilómetro: 0,183 euros.
Plus de transporte: 10,35 euros.
Plus de formador: 20,93 €/hora.

Artículo 54. Préstamos para personas trabajadoras.

Préstamos sin interés.

Préstamo ordinario. Se establece por una cuantía mínima de 2.312,05 euros, con un saldo máximo a mantener de 30.050,61 euros.

Préstamo por gastos extraordinarios. Se establece por una cuantía máxima de 7.825,61 euros.

Préstamo sin interés para la compra de vivienda. Se establece por una cuantía máxima de 11.565,59 euros, con un saldo máximo a mantener de 240.404,84 euros.

Préstamos con interés.

Préstamo con interés para la compra de vivienda. Se establece por una cuantía máxima de 17.634,70 euros.

Préstamo con interés para arreglo de vivienda. Se establece por una cuantía máxima de 7.825,61 euros.

Artículo 57. *Ayuda por discapacidad física, psicológica o sensorial.*

Ayuda de 351,16 euros al mes.

Artículo 59. *Aportación social.*

La aportación social anual por trabajador será de 101,28 euros.

Artículo 60. *Ayudas y subvenciones por comida.*

Ayuda de comida: 14,35 euros.

Subvenciones:

Barcelona: 3,98 euros.

Oficinas Centrales de Majadahonda:

– Incorporación en plantilla antes de 1 de enero de 2005: 5,42 euros.

– Incorporación en plantilla después de 1 de enero de 2005: 4,02 euros.

Cheque restaurante: 5,12 euros.

Artículo 61. *Ayudas y subvenciones para desayuno.*

Centros de Barcelona: 0,523 euros.

Ayuda por desayuno en centros de trabajo que no dispongan de comedor de empresa: 2,06 euros.

Artículo 62. *Plus de transporte.*

Plus de transporte: 10,35 euros.

ANEXO «F»

Régimen Especial-Departamento de Circulación

Artículo 100. *Gráficos del departamento de circulación.*

Plus por día de alerta telefónica: 45,04 euros.

Artículo 101. *Normas para el departamento de circulación, acompañamiento de trenes, cambiadores y personal de pruebas dinámicas.*

Artículo 103. *Gastos de viaje y otras compensaciones del régimen de circulación.*

	Comida o cena – Euros	Desayuno – Euros
Dietas España y Portugal.	18,30	2,68
Dieta Internacional.	25,01	4,30
Complemento segunda noche en trenes cama.	7,87	

	Comida o cena – Euros	Desayuno – Euros
Complemento segunda noche en trenes butaca.	14,91	
Complemento tercera noche.	15,71	

Artículo 105. *Limpieza de prendas de uniforme para el departamento de circulación.*

Plus limpieza uniforme: 98,50 €/año

Artículo 106. *Plus por maniobras para el departamento de circulación.*

Plus por maniobras: 8,34 €/día y provincia.

Artículo 107. *Complemento de acople y desacople para el departamento de circulación.*

Complemento de acople y desacople: 129,80 €/mes.

ANEXO «G»

Prevención de riesgos laborales

Artículo 74. *Política sobre los riesgos causados por el abuso de alcohol y drogas en el ámbito laboral.*

Las partes firmantes del presente convenio consideran que el abuso en el consumo de alcohol y/o drogas puede constituir una seria amenaza para la seguridad, la salud y la productividad y perjudicar el buen desarrollo del trabajo, por lo que está definida la siguiente Política.

Queda prohibido para todas las personas trabajadoras, contratistas y visitantes, el consumo, distribución, promoción o venta de alcohol y/o drogas en cualquiera de sus formas y en cualquiera de las instalaciones de la compañía incluidos comedores, cafeterías, etc. También se incluye en este concepto de instalaciones los trenes, estaciones de ferrocarril, intercambiadores y cualquier otra instalación donde se presten servicios por las personas trabajadoras de Tarvia.

La empresa entiende que la dependencia de alcohol y/o drogas es un problema corregible, por lo que toda persona trabajadora que presente estas adicciones podrá buscar una solución médica, apoyándose en el Servicio Médico de empresa, que establecerá un adecuado programa de ayuda, en el que la empresa colaborará económicamente si fuera necesario.

La empresa sólo ejercerá acciones disciplinarias si la persona trabajadora se negara a recibir ayuda y continuara consumiendo alcohol y/o drogas, en la medida en que estas adicciones son un riesgo, no solo para el afectado, sino también, para el resto de los compañeros o terceras personas, así como para los bienes materiales sobre los que pudiera tener alguna responsabilidad la propia empresa.

En los reconocimientos médicos anuales se someterá al análisis de control de alcohol y/o drogas a aquellas personas trabajadoras incluidas en las normas legales que puedan resultar de aplicación.

Así mismo, será obligatorio someterse a controles de detección de consumo de alcohol y/o drogas cuando la persona trabajadora se haya visto involucrada en algún incidente o accidente laboral, o se advierta que su estado puede suponer una situación de riesgo en el desempeño de su trabajo.

ANEXO «H»

Modelo oficial de recibos de salarios

Artículo 48. Abono de salarios.

EMPRESA	NOMBRE TRABAJADOR			PERÍODO LIQUIDACIÓN	DÍAS COT.
DOMICILIO	MATRÍCULA	COD. TRABAJADOR	NÚM. AFILIACIÓN S. S	N.I.F.	ANTIGÜEDAD
NÚMERO INSCRIPCIÓN S. SOCIAL	CATEGORÍA		PUESTO DE TRABAJO		GRUPOTAR.
CONCEPTO		CANTIDAD	PRECIO	DEVENGOS	DEDUCCIONES
TOTAL SUJETO COTIZACIÓN A LA S. SOCIAL			SUJETO I.R.P.F.	TOTAL DEVENGADO	TOTAL DEDUCCIONES
SALARIOS	PRORRATA P. EXTRA	TOTAL			
• CONCEPTO SUJETO A COTIZACIÓN				SELLO DE LA EMPRESA	LIQUIDO A PERCIBIR
BASE CONT. GENERAL	DESEMPLEO Y ACCTES.	H. EXT. ESTRUCT.	H. EXT. HABITUALES		
% APORT. TRAS.	% APORT. TRAS.	% APORT. TRAS.	H. EXT. HABITUALES		
					RECIBÍ:

Determinación de las bases de cotización a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta
y aportación de la empresa

Empresa:	N.º Empleado:
Domicilio:	Trabajador:
CIF:	NIF:
CCC:	Núm. Afil. Seguridad Social:
Periodo:	Grupo Profesional:

CONCEPTO	BASE	TIPO	APORTACIÓN EMPRESA
----------	------	------	--------------------

1. Contingencias comunes

Importe remuneración mensual

Importe prorrateo pagas extraordinarias

TOTAL

2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta ATyEP

Aportación servicios comunes

Desempleo

Formación Profesional

Fondo Garantía Social

3. Cotización adicional horas extraordinarias

4. Reducciones/Bonificaciones

TOTAL (1+2+3-4)

ANEXO «I»**Conceptos no sometidos a revisión salarial**

- Artículo 44. Plus por días sin accidente.
Artículo 45. Prima de Noche Buena y Noche Vieja.
Artículo 54. Saldo de anticipos.

ANEXO «J»**Artículos del convenio colectivo que afectan a las personas trabajadoras excluidas parcialmente en la aplicación del mismo**

- Artículo 13. Periodo de Prueba.
Artículo 15. Contratos formativos.
Artículo 16. Contrato a tiempo parcial.
Artículo 17. Plazo de preaviso en supuestos de extinción voluntaria de la persona trabajadora.
Artículo 18. Jubilación Anticipada.
Artículo 19. Jubilación obligatoria.
Artículo 20. Uso por las personas trabajadoras de los medios técnicos e informáticos de la empresa.
Artículo 21. Uso de dispositivos telefónicos y electrónicos particulares.
Artículo 22. Ropa de trabajo.
Artículo 23. Formación.
Artículo 24. Jornada.
Artículo 25. Trabajo a turnos.
Artículo 26. Compensación para la jornada de trabajo en sábado, domingo, festivo.
Artículo 28. Nocturnidad.
Artículo 29. Vacaciones.
Artículo 30. Permisos Retribuidos.
Artículo 31. Permisos no Retribuidos.
Artículo 32. Lactancia.
Artículo 33. Hospitalización de hijos recién nacidos.
Artículo 34. Reducción de jornada por guarda legal.
Artículo 35. Personas víctimas de violencia de género o de terrorismo.
Artículo 36. Causas y efectos de la suspensión.
Artículo 37. Licencia sin empleo y sueldo.
Artículo 38. Excedencias.
Artículo 39. Retribuciones.
Artículo 40. Retribución Flexible.
Artículo 42. Pagas extraordinarias.
Artículo 43. Retribución variable.
Artículo 44. Plus por días sin accidente.
Artículo 47. Complemento económico por servicio de alerta telefónica, en trabajos de mantenimiento de trenes.
Artículo 48. Abono de Salarios.
Artículo 101. Normas para el departamento de circulación, acompañamiento de trenes, cambiadores y personal de pruebas dinámicas.
- Capítulo VII: Viajes, desplazamientos y dietas.
 - Capítulo VIII: Beneficios sociales.
 - Capítulo IX: Prevención de riesgos laborales.
 - Capítulo X: Régimen disciplinario.
 - Capítulo XI: Acción sindical.
 - Capítulo XIII: Igualdad de oportunidades y no discriminación.
 - Capítulo XIV. Trabajo a distancia o teletrabajo y desconexión digital.

ANEXO «K»

Plan para la igualdad de las personas LGTBI de Tarvia Mantenimiento Ferroviario, SA*1. Introducción y contexto normativo*

La Ley 4/2023 establece en su Preámbulo que la igualdad y no discriminación es un principio jurídico universal proclamado en diferentes textos internacionales sobre derechos humanos, reconocido además como un derecho fundamental en nuestro ordenamiento jurídico. El artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos declara que toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en ella, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

El artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, establece que:

«Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente».

Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

2. Declaración de Intenciones y Compromiso

Tarvia asume la diversidad, equidad e inclusión de las personas como una de las palancas clave de su sostenibilidad corporativa y de la de su cadena de valor, comprometiéndose a fomentar ambientes de trabajo donde se respeten las diferencias, se pongan en valor las prácticas de equidad y el orgullo de pertenencia y se formen equipos donde la inclusión sea una realidad.

Tarvia Mantenimiento Ferroviario, SA, en base a esta declaración, y acorde a los compromisos asumidos en el Plan, se compromete a:

- Asegurar la no discriminación entre todos sus profesionales en todos los procesos de selección de personas.
- Desarrollar, promover y mantener una cultura de diversidad, igualdad, equidad y no discriminación.
- Establecer procedimientos para comunicar cualquier comportamiento susceptible de ser considerado abuso, discriminación y/o acoso.
- Promover la continua formación del personal para favorecer una cultura basada en la diversidad, la igualdad, la equidad y la no discriminación.
- Establecer un ambiente laboral de respeto e igualdad.
- Fomentar el uso de una comunicación transparente e inclusiva.

3. Ámbito de aplicación

El presente Plan es de aplicación para Tarvia Mantenimiento Ferroviario S.A y por tanto engloba a la totalidad de la plantilla.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que Tarvia Mantenimiento Ferroviario, SA, pueda abrir durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

Las medidas planificadas de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios, de acuerdo con lo establecido en el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

El protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI se aplicará a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

4. Vigencia

El presente plan entrará en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia mientras las partes firmantes no consideren necesaria su modificación o la normativa legal o convencional no obligue a ello.

El presente plan podrá ser susceptible de adaptación y/o revisión durante la vigencia de este, en los supuestos legalmente establecidos para ello.

La comisión de negociación realizará reuniones anuales de seguimiento del mismo y podrá actualizarse en vista de los desarrollos legislativos de la materia.

Así mismo, y con carácter anual, se informará de la evolución de las medidas a los Comités de los centros.

Se acuerda que para modificaciones de impacto menor, se acumularán antes de llevarlas a la actualización global del Plan en RegCon, quedando recogidas en interno en la actualización correspondiente del Plan.

5. Divulgación del Plan y Protocolo

Tanto el Plan como el Protocolo se publicarán y periódicamente se darán a conocer tanto a las personas trabajadoras de la empresa como a todas las nuevas incorporaciones.

6. Comisión Negociadora

La Comisión negociadora del Plan de actuación frente el acoso y la violencia contra las personas LGTBI queda constituida de la siguiente manera.

En representación de la empresa:

Francisco Miranda Blazquez.

Francisco Javier Fernandez Sanchez del Peral.

Jose Antonio Alonso Martin Loeches.

Suplentes: Jose Maria Ecenarro Lopez e Ignacio Arauz Cámara.

Por CSIF:

Andrea Patricia Mira Londoño.

Johnny Hernan Balbín Sapaico.

Susana Beldad Caramanzana.

Suplentes: Fernando Manuel Vozmediano Aliaga y Raúl Fernandez Munuera.

Atribuciones y funciones.

Entre otras, la Comisión Negociadora, tendrá las siguientes funciones:

Promover el principio de igualdad y no discriminación.

Definir plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.

Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso LGTBI, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.

Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan.

Identificar ámbitos prioritarios de actuación.

Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad LGTBI.

Estudiar y analizar las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.

Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en este Plan.

Participación en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan.

Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla.

7. Definiciones

Se entiende por acoso LGTBIfóbico cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en función de su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Diversidad afectivo-sexual. Hace referencia a las múltiples formas de vivir la sexualidad, la cual incluye todos los aspectos de la atracción, el comportamiento, la identidad, la expresión, la orientación, las relaciones y las relaciones sexuales.

El artículo 3 de la Ley 4/2023 establece las siguientes definiciones:

Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional, cuando concurren o interactúan diversas causas, generando una forma específica de discriminación.

Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos

o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Represalia Discriminatoria: Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

Acoso descendente: el autor o la autora tiene una posición jerárquica dominante sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).

Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora tiene una posición subordinada jerárquica a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).

Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima tienen una posición ni dominante ni subordinada en su relación (de compañero/a a compañero/a).

Objetivos del Plan:

Los objetivos generales del presente Plan:

Dar cumplimiento a la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Garantizar el principio de igualdad y no discriminación entre las personas LGTBI a lo largo de toda la vida laboral.

Eliminar los obstáculos que impidan la igualdad efectiva de las personas LGTBI.

Formar a toda la plantilla en materia de igualdad y no discriminación.

Sensibilizar y concienciar a toda la plantilla favoreciendo su participación e implicación en las medidas puestas en marcha por la Compañía.

Sensibilizar y concienciar en materia de igualdad y no discriminación de personas LGTBI.

Dar respuesta a las necesidades y expectativas de la sociedad para contribuir a la erradicación de cualquier tipo de desigualdad y discriminación a personas LGTBI.

Objetivos específicos y medidas:

Según el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, los contenidos de las medidas planificadas tendrán un desarrollo transversal y deberán contemplar las medidas mínimas que se encuentran en el anexo I del real decreto.

- A. Acceso al empleo.
- B. Formación, sensibilización y lenguaje.
- C. Clasificación y promoción profesional.
- D. Permisos y beneficios sociales.
- E. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.
- F. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.
- G. Protocolo de acoso para colectivo LGTBI.

Acceso al empleo.

Objetivos:

Asegurar la igualdad de oportunidades y de trato durante el proceso de selección y contratación.

Medidas:

Sensibilización y formaciones en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación en materia LGTBI a las personas implicadas en el proceso de selección y contratación de la empresa.

Garantizar que el proceso de selección se realice siguiendo criterios puramente objetivos.

Seguimiento periódico de las ofertas de empleo, asegurando la no utilización de lenguaje sexista o LGTBIfóbico.

Actualizar el manual de buenas prácticas en materia de reclutamiento y selección incluyendo la referencia al alcance LGTBI.

Revisar el cuestionario del proceso de selección para nuevas incorporaciones, asegurándonos que incluya alguna pregunta relativa al colectivo LGTBI.

Incluir en el Manual de bienvenida la llamada al Plan LGTBI y su Protocolo.

Formación, sensibilización y lenguaje.

Objetivos:

Sensibilizar y formar a la plantilla en materia LGTBI.

Ampliar la oferta formativa para potenciar la igualdad de oportunidades.

Asegurar una comunicación inclusiva y no discriminatoria.

Asegurar la igualdad de oportunidades y no discriminación al colectivo LGTBI.

8. Medidas

Acceso y ejecución de un plan de formación que asegure la igualdad de oportunidades y trato para todas las personas.

Establecimiento de un plan de formación y/o sensibilización de manera continua en materia LGTBI, incluyendo el protocolo.

Realización de seguimiento de las entrevistas de salida realizadas a personas que causan baja voluntaria de la compañía (plantilla y ETT) de cara a identificar posibles situaciones de discriminación.

Incluir dentro del protocolo de homologación de proveedores, asegurarnos que las empresas colaboradoras conocen el Plan y Protocolo de Tarvia y solicitarles que dispongan de uno propio.

Publicar el compromiso de Tarvia a favor de la igualdad de las personas LGTBI.

Ampliar el espacio de igualdad a espacio de diversidad, que incluya el Plan y Protocolo LGTBI.

Revisión del lenguaje e imágenes internas y externas, para que cumplan con igualdad y diversidad.

C. Clasificación y promoción profesional.

Objetivos:

Ofrecer a todas las personas de la organización que puedan optar a una promoción dentro de la empresa, las mismas oportunidades, asegurándose que la selección se base en criterios objetivos, favoreciendo la promoción de la persona más cualificada y preparada para el puesto, con las mismas prestaciones y salarios, con independencia de su orientación e identidad sexual.

Garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en las condiciones de trabajo y la clasificación profesional.

Velar por la igualdad efectiva en el ámbito de las retribuciones para las personas LGTBI.

Medidas:

Sensibilizar en materia LGTBI para evitar la total ausencia de discriminación en las personas que participan en los procesos de promoción y clasificación profesional.

Permisos y beneficios sociales.

Medidas:

- Revisar los artículos de la normativa interna para añadir persona gestante, en los permisos que apliquen a la gestación.

- Las personas trabajadoras que decidan iniciar los tratamientos hormonales de afirmación de género tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, con reserva de puesto de trabajo. El período en el que la persona trabajadora permanezca en esta situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho tras su reincorporación a la formación profesional que la empresa haya impartido durante su tiempo de excedencia y que no haya podido desarrollar.

Las personas trabajadoras que decidan iniciar los tratamientos hormonales de afirmación de género tendrán derecho a un período excedencia duración no superior dos años, con reserva puesto trabajo. El período en la persona trabajadora permanezca en esta situación de excedencia, conforme lo establecido este artículo, será computable a efectos antigüedad y tendrá tras su reincorporación formación profesional empresa haya impartido durante tiempo podido desarrollar.

- Las empresas evitarán la exclusión de las personas trans de las campañas médicas que desarrolle hacia el conjunto del personal, teniendo en cuenta las necesidades y corporalidades de las personas trans. (Ejemplos: Reconocimientos médicos, campañas de detección precoz de cáncer de mama, útero/colon, próstata, e).

Cuando las personas trans decidan iniciar los procesos de afirmación de género que consideren, por ser éstos los supuestos de mayor exposición y vulnerabilidad y, por tanto, de mayor riesgo a sufrir discriminación, acoso y/o violencia, la empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de las mismas mediante medidas específicas (Adaptación de puesto de trabajo, funciones y/o de jornada durante el período de afirmación de género).

E. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Medidas:

- Tratamiento en la empresa de la persona trans según la identidad de género elegida.
- La empresa trabajará para certificarse en algunos de los procesos que la puedan acreditar como empresa segura e inclusiva.
- La empresa habilitará en las instalaciones propias, uno de los aseos mixto, debidamente identificado.

F. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

Objetivo:

Dar visibilidad al compromiso en materia de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

Medidas:

- Actualización del convenio colectivo haciendo mención expresa al colectivo LGTBI.

Explicitar el compromiso de Tarvia.

G. Protocolo de acoso para colectivo LGTBI.

Medidas:

Campañas de formación y sensibilización contra la LGTBIfobia.

9. Seguimiento, evaluación y revisión

Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, establece que serán necesario dotar de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Por ello, para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión según se haya fijado de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas. Del resultado de dichas revisiones se realizará un informe de conclusiones.

Se acuerda que formarán parte de la Comisión de Seguimiento del Plan LGTBI los mismos integrantes de la comisión negociadora establecidos en el apartado 06 del presente documento.

Las personas que integran las Comisiones de Negociación y Seguimiento podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.

En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, abandone la Empresa.

En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.

Funcionamiento:

Una vez elaborado el Plan, la Comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, de forma semestral. Las reuniones serán convocadas por un miembro de la representación de la Empresa, quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 5 días laborables.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes con el mismo procedimiento de antelación antes descrito. Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de Seguimiento de situaciones de discriminación directa o indirecta.

Intención de la Empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en Materia de igualdad LGTBI.

Actas.

De cada reunión de la Comisión de Seguimiento se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

Confidencialidad:

Todas las personas componentes de la Comisión de Seguimiento se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada.

Medios:

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, la Empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

Lugar adecuado para celebrar las reuniones.

Material preciso para ellas.

Serán por cuenta de la Empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión de Seguimiento de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de reunión de la Comisión de Seguimiento serán contabilizadas como horas de reunión con dirección y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores.

Mecanismos de Revisión y Modificación.

Para potenciar la adecuación de las medidas pactadas en el presente Plan, el contenido del diagnóstico y del propio Plan deberá de ser revisado en los siguientes supuestos:

Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación estipulados dentro del propio plan.

Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que hayan servido de base para su elaboración.

Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón LGTBI o cuando determine la falta de adecuación del plan a los requisitos legales o reglamentarios.

Las medidas del plan podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso,

dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. En aquellos casos, en los que las discrepancias no sean posibles de resolver en el marco de la Comisión de Seguimiento del Plan se podrá acudir a los órganos de solución autónoma de conflictos laborales según indica el Estatuto de los Trabajadores.

Protocolo frente al Acoso y Violencia LGTBI.

1. Prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación.
2. Declaración de principios.
3. Ámbito de aplicación.
4. Principios rectores y garantías del procedimiento.
5. Procedimiento de actuación.
6. Resolución.