

4) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de esta del salario a que tuviera derecho en la empresa.

5) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

6) Por el tiempo indispensable para acudir al médico especialista, con posterior justificación de los motivos de la ausencia y del tiempo utilizado en la visita médica.

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

8) La persona trabajadora podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración durante 5 días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del:

- Cónyuge.

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

9) 2 días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, fuera de municipio de residencia, el plazo se ampliará en dos días.

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

Este permiso podrá utilizarse por horas o por días hasta sumar un total de 4 días al año.

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

Artículo 18. Licencias no retribuidas.

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

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



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

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

CAPÍTULO VI: GARANTIAS DE LOS TRABAJADORES

Artículo 19. Preavisos en casos de cese voluntario.

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

Jefes de maquinista, Jefes de equipo y equipo de formadores: tres meses

Maquinistas M1, M2, M3 y M4: quince días

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

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

En el caso de que la persona trabajadora comunique a la empresa, en tiempo y forma,

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

Artículo 20. Periodo de prueba

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

Jefes de maquinistas, Jefes de equipo y equipo de formadores: tres meses

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

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

Artículo 21. Formación.

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



CAPÍTULO VII: CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Artículo 22. Protección a la maternidad

A partir de la comunicación a la Empresa por parte de la persona trabajadora de su situación de embarazo, la Empresa procederá de la siguiente manera:

Las embarazadas recibirán la vigilancia de la salud adecuada a los riesgos específicos de su puesto de trabajo, protocolizada y adecuada para las condiciones en las que trabaja. La Empresa está obligada, en la evaluación de riesgos, a determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo a agentes, procedimientos o condiciones que puedan influir negativamente en su capacidad reproductiva, el embarazo o la lactancia, y las medidas correctoras a adoptar que deberán ser conocidas por la trabajadora. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la salud de la mujer embarazada o el feto, la Empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, en todo caso, la no realización de trabajos nocturnos o el trabajo a turnos, ni ocupará puestos que impliquen realizar trabajos declarados como tóxicos, penosos o peligrosos. En todo caso tendrá derecho a ocupar un puesto de trabajo de menor esfuerzo o adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, sin que dicha modificación suponga merma de su contrato de trabajo. La asignación indicada se realizará dentro de los límites establecidos por la legislación vigente y atendiendo las indicaciones médicas siempre que vengán motivadas y con la indicación aproximada del esfuerzo a soportar.

Si el cambio o la adaptación de su puesto de trabajo no resultara técnica u

Página 34 de 89

objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, se facilitará por la Empresa toda la documentación necesaria y con la debida prontitud, como máximo una semana desde que la trabajadora haga la petición, para que pueda solicitar la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de su remuneración, para someterse a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Empresa, acompañando justificación médica de la necesidad de la realización de estas actividades y exámenes dentro de la jornada de trabajo.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el art. 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 23. Permiso por nacimiento y cuidado del menor

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a

jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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

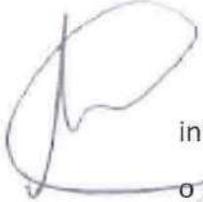
En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

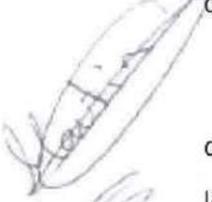
La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

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

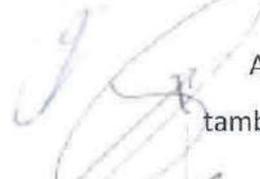




La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.



La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.



A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.



5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.



Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo



parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

7. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que



se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado

Artículo 24. Permiso para el cuidado del hijo lactante.

Este es un permiso retribuido al que tienen derecho las personas trabajadoras con hijos de hasta 9 meses de edad. Esto implica el derecho a ausentarse durante una hora diaria, que podrán dividir en dos fracciones, de su puesto de trabajo para todos los cuidados del bebé lactante.

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

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses. (permiso no retribuido de 3 meses adicionales)

Del mismo modo, aunque la reducción de jornada constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor, la Empresa si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.



En el supuesto de que los progenitores trabajen juntos en la misma Empresa lo podrá solicitar sólo uno/a de ellos/as, y la Empresa podrá conceder, el cambio de horario durante los primeros doce meses de vida del bebé, con el fin de turnarse en el cuidado del/a hijo/a, previo acuerdo con la empresa.

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

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

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, máximo hasta que el niño o niña cumpla los tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Durante el primer año tendrá reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, tendrá preferencia quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo o categoría profesionales.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de máximo dos años de duración, con derecho a reserva de puesto de trabajo durante el primer año, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí m/ismos y que no desempeñe ninguna actividad retributiva.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el Empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultaneo si dos o más personas ejercen el mismo derecho, por razones justificadas de funcionamiento.

Artículo 26 . Baja por excedencia voluntaria

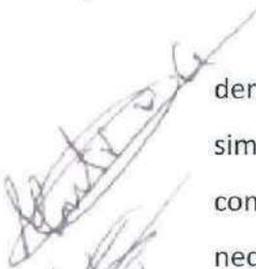
En el caso en el que la persona trabajadora solicitara baja en la empresa por excedencia voluntaria, si durante ese periodo prestara sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad, perderá automáticamente su derecho a optar al reingreso.

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

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, o en caso de enfermedad grave de hasta 18 años, una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, con mínimo un 33% de minusvalía acreditada a través de certificado médico, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. En cualquiera de los casos, la jornada resultante será a elección de la persona trabajadora dentro de su horario.

Esta reducción de jornada también está prevista por cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por si mismos ni

 desempeñen una actividad retribuida, en los mismos términos que la reducción de jornada por cuidado de menores.

 No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo, comunicándolo siempre por escrito, y en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de la empresa.

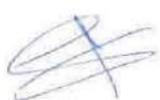
 La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

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

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

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

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

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

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

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

El derecho es vigente hasta que el hijo/a cumpla los 23 años, siendo posible hasta los 26 años en el caso de que el/la hijo/a tenga reconocida un grado de discapacidad reconocida igual o superior al 65%

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

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

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

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



Artículo 29. Acoso sexual, psicológico y por razón de sexo.

Las partes firmantes asumen el compromiso de velar porque exista dentro de las Empresas un ambiente exento de acoso sexual, psicológico y por razón de sexo estableciendo y dando a conocer los procedimientos creados para prevenir, controlar y sancionar todo tipo de actuaciones que se produzcan, relativos a la protección de la dignidad de las personas en el trabajo.

CAPÍTULO VIII: FORMACION

Artículo 30. Formación y perfeccionamiento.

1. En aras de desarrollar el derecho de las personas trabajadoras a la promoción y formación profesional en el trabajo, así como el desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad, la Empresa facilitará en la medida de lo posible la realización de estudios por parte de la persona trabajadora, para la obtención de títulos académicos y profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional, y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional. Considerándose esta licencia a todos los efectos no retribuida.
2. En el caso de que la persona trabajadora quisiera cursar estudios que no sean de carácter estrictamente relacionado con el trabajo de su categoría profesional tendrá derecho a:
 - a) Permiso para asistir a los exámenes, siendo este no retribuido.
 - b) Petición de vacaciones anuales, en caso de necesidad justificada, para

la preparación de exámenes, pruebas de aptitud, etc., siempre que no supongan un perjuicio para el trabajo.

3. La Empresa, directamente, o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, organizarán cursos de adecuación profesional para la adaptación de las personas trabajadoras a las modificaciones técnicas operadas o previstas en los puestos de trabajo. En estos supuestos el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

4. Si la persona trabajadora solicitara la asistencia a seminarios, mesas redondas o congresos, referentes a su especialidad y trabajo específico, corresponderá a la dirección de la Empresa la decisión sobre la asistencia, en función de la materia tratada y de su interés para los trabajos y objetivos de la actividad Empresarial. Estos días, que no podrán ser más de diez al año, no devengarán gastos de viaje y dietas, aunque sí se le abonará el salario correspondiente.

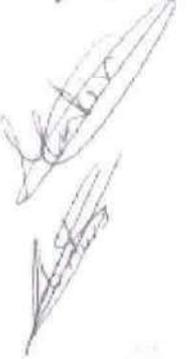
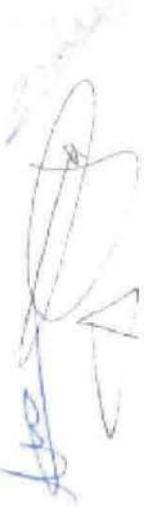
La realización y superación de cursos formativos realizados por las personas trabajadoras y/o impartidos, a fines de perfeccionamiento, capacitación y/o reciclaje, se tendrá en cuenta en la fase de concurso como méritos para los ascensos que se produzcan en la plantilla de la Empresa.

Artículo 31. Comité paritario de formación.

Se constituirá un comité paritario de formación formado por un mínimo de dos representantes de las personas trabajadoras y dos de la Empresa, que tendrá por objeto elaborar planes de formación profesional destinados a adecuar los conocimientos profesionales de las personas trabajadoras a las nuevas tecnologías, y a facilitar la formación profesional.

Serán funciones de este comité paritario:

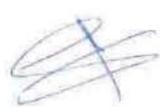


- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- a) Realizar por sí mismo o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter proyectivo respecto de las necesidades de mano de obra en el sector y sus correspondientes cualificaciones.
- b) Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los centros de formación de Empresa o lo que en el futuro puedan constituirse, como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.
- c) Colaborar, según las propias posibilidades, o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en la Empresa, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de las personas afectadas.
- d) Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas de los alumnos que sean recibidos por la Empresa en el marco de los acuerdos firmados.
- e) Evaluar de manera continuada, todas las acciones emprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.

CAPÍTULO IX: MOVILIDAD

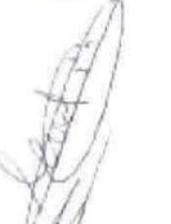
Artículo 32. Movilidad Funcional

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

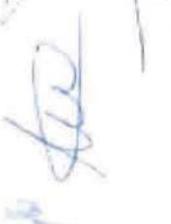




La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La Empresa deberá comunicar su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



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



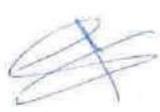
La persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta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



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



En el caso de que la movilidad funcional sea descendiente, esta se producirá por necesidades de la Empresa y por el tiempo imprescindible (no superior a 6 meses), sin perjuicio de que la persona trabajadora seguirá percibiendo las retribuciones de origen.



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

Artículo 33. Movilidad geográfica

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

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

Artículo 33 bis. Movilidad Interna

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

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

Los criterios para determinar al candidato elegido para ocupar las vacantes serán los que

se enumeran a continuación, y con las matizaciones que se indican:

- **1º Antigüedad:** Se tendrá en cuenta la fecha de contratación en CAPTRAIN España, S.A.U. pasando a ser elegida la persona con una antigüedad superior.

o Matizaciones

- No se podrá solicitar un cambio de residencia si no han pasado 2 años desde el último movimiento.
- En el caso en el que la persona trabajadora se encuentre en la Residencia inicial y no hayan pasado 2 años, se valorará cada caso por la comisión creada al efecto.

- **2º Edad:** En caso de empate, candidatos con la misma antigüedad, serán elegidos los candidatos de mayor edad.

Se creará una Comisión Especial, compuesta por 3 representantes de la empresa y 3 componentes del Comité de Empresa, donde se tratarán:

- Los casos especiales que pueda haber, decidiéndose conjuntamente su elección o rechazo.
- Los casos en los que, por temas organizativos, la empresa considere que se debe estudiar detenidamente.

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

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

De igual forma, la movilidad interna se deberá hacer efectiva en el plazo máximo de 6 meses desde la comunicación de los resultados a las personas candidatas.





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



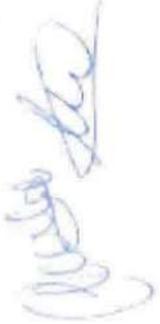
CAPÍTULO X: CONDICIONES ECONÓMICAS



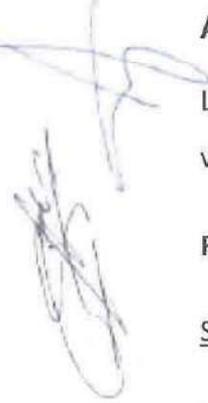
Artículo 34. Características generales



Los salarios del personal comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio franja quedan establecidos exclusivamente en las tablas salariales para los años 2024, 2025 y 2026, que constan y que se corresponden con el importe salarial mensual señalado para los diferentes niveles salariales y con la jornada ordinaria pactada.



El pago del salario se hará efectivo a más tardar el último día hábil de cada mes. La persona trabajadora tendrá acceso al recibo del salario a través de la intranet o Portal de Empleado de la Compañía, el cual estará disponible antes del día 5 del mes siguiente.



Artículo 35. Retribución

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

Retribución fija:

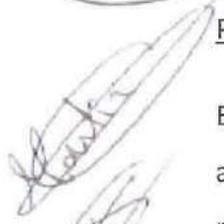
Salario Base

Es la retribución fija que percibirá la persona trabajadora por cada día de trabajo





efectivo. Su importe viene establecido en el anexo 1 de este convenio.



Plus Categoría

Este es un concepto fijo, cuyo importe fijo según categoría se encuentra en la tabla anexa. Se abona por 12 mensualidades. Retribuye los eventuales complementos de nocturnidad, toxicidad, penosidad o peligrosidad que se pudieran generar. Toda persona que perciba este concepto debe impartir formación, ya sea a los alumnos procedentes del Centro Homologado de Formación de Captrain, como a externos. En este caso se abonarán los conceptos generados por ello.



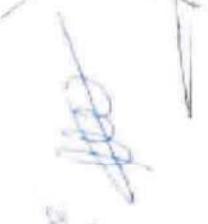
Plus Guardia

Plus Fijo mensual según categoría que se abona en 12 mensualidades. El importe está establecido en el anexo 1. Ver artículo 13.



Plus Jefe de equipo

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



Complemento centro de formación

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



Plus Responsable Maquinista Formador

Complemento mensual que percibirá todo aquel que ostente las categorías profesionales de jefe



 de equipo formador seguridad maquinista y encargado formador-seguridad maquinista y que están el departamento de formación y seguridad ferroviaria de la Empresa, realizando las funciones propias de ese departamento. Su importe viene establecido en el anexo 1.

Retribución variable

Plus descanso

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

Tiempo de presencia

 Se considerará tiempo de presencia aquel en el que la persona trabajadora se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia o viajes sin servicio siempre que se superen las 8 horas en cómputo global de la jornada de trabajo. Su importe viene establecido en el anexo 1.

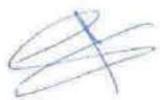
Plus Compensación

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

Dieta

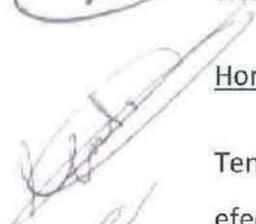
 Compensación que se percibirá por cada día con servicio asignado o turno de viajero, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento. Su importe viene establecido en el anexo 1. Ver artículo 40.

Hora extraordinaria



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



Hora extra Festiva

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



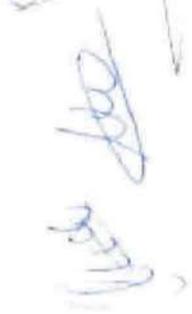
Prácticas de Conducción

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



Plus puesto de trabajo

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



Artículo 36. Pagas extraordinarias

Gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad.

1. La persona trabajadora tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán antes de los días treinta de junio y veintidós de diciembre cada una de ellas respectivamente, y se devengarán semestralmente.




2. La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y Navidad serán las equivalentes a una mensualidad de salario base y se determinará para cada uno de los niveles y categorías, en la tabla del anexo 1 del presente Convenio,

3. El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, a razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será prorrateado por semestre natural.

Artículo 37. Incrementos.

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

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

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

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

Artículo 38. Horas extraordinarias

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

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

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

a la supresión de la realización de estas.

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

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

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

Artículo 39. Gasto desplazamiento.

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

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

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

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

Artículo 40. Dietas

La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y

de carácter irregular, que tienen como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención de la persona trabajadora, ocasionados por desplazamiento temporal por necesidades del trabajo en un lugar distinto del que constituya su residencia.

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

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

Artículo 41. Anticipo

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

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

Artículo 42. Horas Formación

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



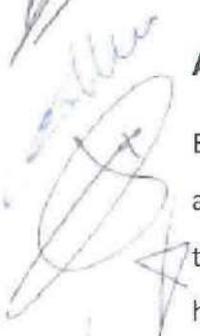
CAPÍTULO XI: INCAPACIDADES



Aspectos sociales y asistenciales



Artículo 43. Incapacidad temporal.



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



En el supuesto que no haya hospitalización, en los casos de accidente laboral, la empresa complementará hasta el 100% del salario fijo mensual de la persona trabajadora a partir del día 16 de la baja hasta el día 80. En el caso de enfermedad común, se complementarán los 3 primeros días de la baja al 100% de la base reguladora, solo la primera baja del año.



Si la enfermedad común tuviera la consideración de muy grave, según diagnóstico médico, (cáncer o similar) se complementará desde el primer día de baja el salario al 100% hasta un máximo de 90 días.



Artículo 44.- Incapacidad Permanente Total.



Teniendo en cuenta las modificaciones legislativas introducidas en los procedimientos



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

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

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

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

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

La Empresa tiene contratado un Seguro de Vida a favor del colectivo de maquinistas, en el que en caso de muerte por cualquier causa, incapacidad permanente en los grados de total, absoluta y gran invalidez, de la persona asegurada, el beneficiario que se indique



y siempre que se cumplan los requisitos para ello, recibirá entre 60.000€ y 130.000€ dependiendo de la categoría que ostentara en el momento del suceso.

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

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

Estos serían los siguientes:

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

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

[Handwritten signatures]

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

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

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

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

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

Artículo 47. Ayuda por menor con discapacidad

Las personas trabajadoras que tengan un hijo menor de 18 años, con una discapacidad igual o superior al 33% reconocida por el organismo competente, y previa acreditación ante el departamento de recursos humanos, percibirán en concepto de ayuda por hijo/a con discapacidad, 100 € al mes. Esto también será de aplicación si se tienen menores a cargo en régimen de acogimiento familiar, permanente o guarda con fines de adopción, que

