

cumplan los mismos requisitos.

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

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

**Artículo 48. Premio a la permanencia**

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

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

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

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

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

*(Handwritten signatures)*

de vinculación

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

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

#### **Artículo 49. Parejas de hecho.**

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

---

### **CAPÍTULO XII: JUBILACION**

---

#### **Artículo 50. Jubilación.**

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



---

### **CAPÍTULO XIII: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

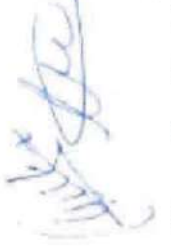

---





## Artículo 51. Principios generales.




Las partes firmantes del Convenio Colectivo consideran esencial, en el ámbito de las relaciones laborales, desarrollar una política de Seguridad y Salud Laboral del personal empleado mediante la prevención de los riesgos derivados del trabajo, ajustada a lo que establece la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL). La protección de la salud de las personas trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes. A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación de esta materia en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales:



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




2. La seguridad y la salud requieren la colaboración activa de todas las personas trabajadoras y para ello se facilitará su participación e información, realizando también, de acuerdo con lo establecido normativamente, las pertinentes consultas de acuerdo con lo establecido en el presente convenio. En su virtud, las personas trabajadoras deberán realizar un uso adecuado de los equipos de trabajo y de los equipos de protección individual, conforme a su naturaleza y riesgos previsibles, así como a la información y formación recibida.



3. La prevención de riesgos laborales se integrará dentro todos los procesos y actividades de la empresa. A este fin, la acción preventiva se desarrollará bajo el



Página 63 de 89





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





### **Artículo 52. Organización de la Actividad Preventiva. Modalidad preventiva**



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



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



A efectos de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención, la Empresa opta, tras la oportuna consulta de las personas trabajadoras según lo previsto en el Artículo 33 de la LPRL, como modalidad organizativa de la prevención, común en todos los centros de trabajo de la empresa, la designación de las personas trabajadoras para la realización de las actividades relacionadas con la Seguridad en el Trabajo, la Higiene Industrial y la Ergonomía y Psicología así como el concierto de la actividad preventiva con



entidades externas acreditadas y con capacidad suficiente la Vigilancia de la Salud así como las especialidades y actividades que dichas personas trabajadoras no puedan asumir.

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

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

### **Artículo 53. Delegados y Delegadas de prevención.**

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

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

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




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

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

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

- a. Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 L.P.R.L, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- b. Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de L.P.R.L, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de L.P.R.L. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.





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

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

e. Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de estos y comunicarse durante la jornada con las personas trabajadoras, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo. Para realizar estas visitas, los Delegados y Delegadas de Prevención deberán solicitar el acceso conforme a los procedimientos establecidos en la Empresa y cumplir con los requisitos de seguridad que apliquen para cada instalación o proceso.

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



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

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

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

b) Crédito horario.

Se aplicará a los Delegados y Delegadas de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/95. El tiempo utilizado por los Delegados y Delegadas de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención 31/95 será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

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

El tiempo que utilicen los Delegados y Delegadas de Prevención para el ejercicio de las



funciones previstas en la Ley se considerará tiempo de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los trabajadores

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

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

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

Se trata de un órgano paritario formado por 3 miembros, por parte de la representación empresarial, y por otros 3 miembros, por parte de la representación social, de ámbito nacional, designados/as estos últimos entre los Delegados y Delegadas de Prevención referidos en el apartado anterior, por las Secciones Sindicales con la proporción derivada de su representatividad en el momento de la constitución de la mesa negociadora del presente Convenio. El número de miembros será actualizado conforme a con arreglo a la escala referida en el art. 35.2 de la Ley 31/97 de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. teniendo en cuenta la evolución de la plantilla en cómputo anual en cada uno de los centros de trabajo en los que exista representación de las personas trabajadoras.



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

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

- Aprobar sus normas de funcionamiento interno
- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán antes de su puesta en práctica, y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de:
  - Planificación.
  - Organización del trabajo.
  - Introducción de nuevas tecnologías.
  - Organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención.
  - Proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- Proponer y promover iniciativas tendentes a mejorar los niveles de prevención de los riesgos en el centro de trabajo.


Son facultades del Comité de Seguridad y Salud:

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

El Comité de Seguridad y Salud tendrá una función de cohesión de los aspectos de salud

Página 71 de 89







laboral, y con esta finalidad se ocupará tanto de los asuntos que puedan afectar a más de un centro de trabajo como de los centros que no cuenten con representantes de las personas trabajadoras o que estén solamente representados por Delegados y Delegadas de Personal, garantizando la aplicación homogénea de las medidas que se consideren más adecuadas, además de poder complementar, en caso necesario, las competencias específicas y la capacidad de actuación en materia de prevención.




### **Artículo 55. Plan de Prevención de Riesgos Laborales:**




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



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



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



La aprobación y en su caso revisión del Plan de Prevención será objeto de la oportuna

consulta y participación en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

### **Artículo 56. Planificación de la actividad preventiva.**

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

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

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


### **Artículo 57. Información y formación.**

#### **a. Información.**

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

Página 73 de 89



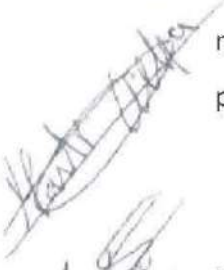





actividades preventivas.

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


b. Formación.





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




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



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



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



Los programas y acciones de formación establecidos se gestionarán de conformidad con



los procedimientos de formación vigentes en la Empresa y serán objeto de consulta en el ámbito del Comité de Seguridad y Salud regulado en el presente Convenio.

### Artículo 58. Prendas de trabajo

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

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


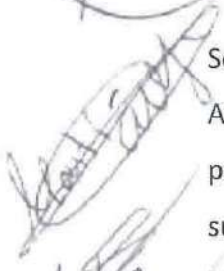

La persona trabajadora vendrá obligada a la utilización de la ropa que con carácter preceptivo se establezca para determinados puestos de trabajo y actividades (ver descripciones de puestos de trabajo).

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

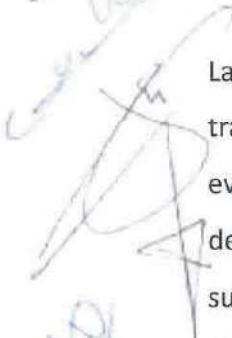

La dotación de estas prendas es personal e intransferible y su entrega se documentará mediante firma por parte de la persona trabajadora del oportuno registro. Se dotará, en caso de ser necesario, de ropa apropiada a las mujeres en estado de gestación.

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




  
**Artículo 59. Equipos de protección individual**  


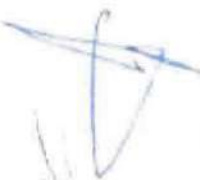
Se entenderá por equipo de protección individual (EPI), de acuerdo con lo previsto en el Artículo 4.8 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se entenderá por equipo de protección individual (EPIs en adelante) cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por la persona trabajadora para que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

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



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



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


  
**Artículo 60. Vigilancia de la salud.**

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

- 
- Sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su



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

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

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

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

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

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

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

Se establece, en tanto resulta imprescindible para verificar si el estado de salud de la



persona trabajadora puede constituir un peligro para él mismo, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la Empresa, la obligatoriedad de los reconocimientos médicos iniciales y anuales obligatorios para el personal de conducción.

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

La Empresa garantizará de manera específica la protección de las personas trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

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

#### **Artículo 61. Coordinación de actividades empresariales.**

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



seguimiento en el Comité de Seguridad y Salud de la empresa.

---

## CAPÍTULO XIV: DERECHOS SINDICALES

---

### Artículo 62. Norma general

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

### Artículo 63. Comité de Empresa

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

*Según Art. 66 punto 2 del TRET, el Comité deberá reunirse cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados.*

El comité de Empresa o los delegados de personal celebrarán reuniones periódicas con la dirección de la Empresa (*Art. 64 punto 2 del TRET, el comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente*), previa petición escrita de cualquiera de ambas partes, y en la que deben figurar tanto los asuntos a tratar como la fecha de su eventual celebración. El tiempo de la jornada dedicado a dichas reuniones se computará como tiempo de trabajo efectivo al tratarse de crédito horario, cuyo número de horas



viene definido en el art. 68.e. del Estatuto de los Trabajadores.

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

1. En la Empresa, los representantes legales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de hasta el 100% de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones sin rebasar el máximo total, en uno o varios de ellos.
2. Los representantes de las personas trabajadoras que se acojan a la acumulación de horas deberán notificar a la Empresa los acuerdos adoptados dentro de las 48 horas siguientes a la adopción de estos.


#### **Artículo 65. Asambleas de personal.**

1. La Empresa facilitará la celebración de asambleas de las personas trabajadoras en cada centro de trabajo.
2. Las asambleas tendrán lugar fuera de la jornada de trabajo, y después de concluida la misma, por la tarde.
3. Como excepción a lo anterior, se podrán celebrar asambleas antes de concluirse la jornada de trabajo, y dentro de la misma, sin pérdida de retribución, y hasta un máximo de 2 horas a la semana, en los casos siguientes:
  - a) Concurso.
  - b) Presentación de expediente de regulación de empleo.
  - c) *Cualquier cuestión o medida que conlleve una afectación sobre los trabajadores.*


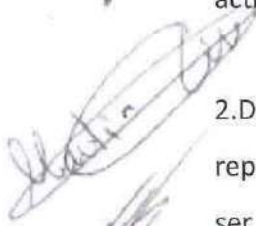
#### **Artículo 66. Local y Medios a disposición del comité de Empresa delegados /as de Personal y Secciones Sindicales.**

1. Siempre que sea posible, la Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa,


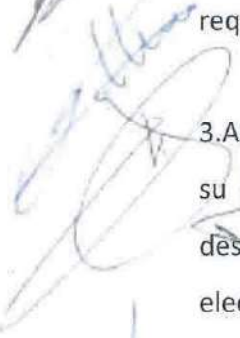




delegados de personal y, en su caso, de las Secciones Sindicales, un local adecuado en el que los representantes de las personas trabajadoras puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con las personas.





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



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

#### **Artículo 67. Tablón de anuncios.**



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



no esté conforme, tendrá derecho a consignar en el tablón la réplica o contestación que estime pertinente.

### Artículo 68. Cuota sindical.

1. La Empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado; éste deberá contar siempre con la previa conformidad de la persona trabajadora.
2. Para ello, deberán solicitarlo a la dirección de cada Empresa por medio de escrito firmado por la persona, en el que se harán constar los siguientes datos:
  - 1) Central a la que se haya afiliado.
  - 2) Importe mensual de la cuota cuya retención se solicita
  - 3) Referencia de la cuenta corriente o libreta de ahorro, titular de esta, banco o caja y sucursal o agencia donde deba efectuarse la transferencia.Dichas solicitudes deberán ser diligenciadas por la correspondiente central sindical con su conformidad.
3. Las retenciones se efectuarán con periodicidad mensual, con cargo a la última liquidación de los salarios de la persona trabajadora del mes correspondiente, y serán transferidas a la correspondiente central sindical por medio de su cuenta o libreta designada, acompañándola de una relación nominal en la que consten los nombres de los cotizantes y retenciones efectuadas.










---

## CAPÍTULO XV: IGUALDAD

---

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




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


- a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la Empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.
- b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
- c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
- d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la Empresa.

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


3. Los planes de igualdad de la Empresa son un conjunto ordenando de medidas,




adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la Empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.



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



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




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

---

## CAPÍTULO XVI. REGIMEN DISCIPLINARIO

---

### Artículo 70. Clasificación de las faltas.




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



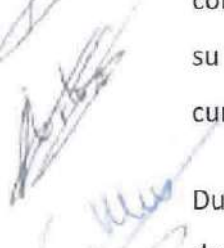


Cuando una falta pueda quedar comprendida en más de una clasificación se la identificará con la de menor gravedad.

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

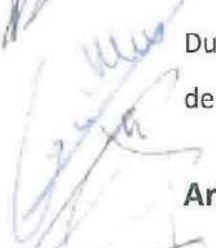


Durante el primer semestre de vigencia del convenio, las partes se comprometen a confeccionar un nuevo cuadro de faltas y sanciones, adaptándolo a la realidad, así como su aplicación, determinando el procedimiento sancionador, prescripción y cumplimiento de sanciones.




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

### **Artículo 72. Antecedentes**

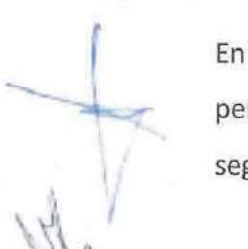


Las sanciones por faltas muy graves o graves serán anotadas en los expedientes personales de las personas trabajadoras cuando sean firmes, y se cancelarán inexcusablemente al cumplirse un año desde el hecho sancionado.


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



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




1.ª Al conocerse la detención de la persona trabajadora, se suspenderá su relación laboral con la empresa, en cuya situación quedará en espera de ulteriores acontecimientos, con un máximo de dos años.



2.ª Si se decreta su libertad con carácter provisional, se reincorporará a su puesto






de trabajo, en espera de situación definitiva.

3.ª Si la libertad concedida tiene carácter definitivo, se reintegrará a su servicio definitivamente.

4ª Si se decreta prisión definitiva se procederá a finalizar la relación laboral de la persona trabajadora.




#### **Artículo 74. - Protección Jurídica**




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


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



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



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



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



## ANEXO I: TABLA SALARIAL

### Personal de tracción

TABLAS SALARIALES 2024						
CONCEPTO	UNIDAD	M4	M3	M2	M1	Jefe Equipo
SALARIO BASE	MES	1.771,18	2.196,60	2.196,60	2.196,60	2.196,60
PAGA EXTRA (2)	PAGA	1.771,18	2.196,60	2.196,60	2.196,60	2.196,60
PLUS GUARDIA	MES		50,00	85,83	85,83	85,83
PLUS CATEGORIA	MES		9,67	307,17	733,33	733,33
PLUS JEFE EQUIPO	MES					166,07
PLUS COMPENSACIÓN	DIA				25,76	25,76
TRABAJO DESCANSO	DIA		201,00	201,00	201,00	218,00
DIETAS	DIA	25,76	25,76	25,76	25,76	25,76
HORAS EXTRAS	HORA	15,31	15,31	15,31	15,31	16,22
HORAS EXTRAS FESTIVO	HORA		18,38	18,38	18,38	19,47
TIEMPO PRESENCIA	HORA	11,74	11,74	11,74	11,74	12,31
PRACTICAS CONDUCCIÓN	HORA		8,00	8,00	8,00	8,00
OTRAS PRÁCTICAS	HORA		6,00	6,00	6,00	6,00

	Formador Maq	JE formador Maq	Encargado Form. Maq
COMPL. CENTRO DE FORMACION	525€/MES	525€/MES	525€/MES
RESPONSABLE MAQ FORMADOR		166,07€/MES	275,68€/MES

PLUS PUESTO DE TRABAJO	200€/MES
------------------------	----------

TABLAS SALARIALES 2025						
CONCEPTO	UNIDAD	M4	M3	M2	M1	Jefe Equipo
SALARIO BASE	MES	1.815,46	2.251,52	2.251,52	2.251,52	2.251,52
PAGA EXTRA (2)	PAGA	1.815,46	2.251,52	2.251,52	2.251,52	2.251,52
PLUS GUARDIA	MES		50,00	85,83	85,83	85,83
PLUS CATEGORIA	MES		9,67	307,17	733,33	733,33
PLUS JEFE EQUIPO	MES					166,07
PLUS COMPENSACIÓN	DIA				25,76	25,76
TRABAJO DESCANSO	DIA		201,00	201,00	201,00	218,00
DIETAS	DIA	25,76	25,76	25,76	25,76	25,76
HORAS EXTRAS	HORA	15,31	15,31	15,31	15,31	16,22
HORAS EXTRAS FESTIVO	HORA		18,38	18,38	18,38	19,47
TIEMPO PRESENCIA	HORA	11,74	11,74	11,74	11,74	12,31
PRACTICAS CONDUCCIÓN	HORA		8,00	8,00	8,00	8,00
OTRAS PRÁCTICAS	HORA		6,00	6,00	6,00	6,00

	Formador Maq	JE formador Maq	Encargado Form. Maq
COMPL. CENTRO DE FORMACION	525€/MES	525€/MES	525€/MES
RESPONSABLE MAQ FORMADOR		166,07€/MES	275,68€/MES

PLUS PUESTO DE TRABAJO	200€/MES
------------------------	----------

**TABLAS SALARIALES 2026**

CONCEPTO	UNIDAD	M4	M3	M2	M1	Jefe Equipo
SALARIO BASE	MES	1.860,85	2.307,81	2.307,81	2.307,81	2.307,81
PAGA EXTRA (2)	PAGA	1.860,85	2.307,81	2.307,81	2.307,81	2.307,81
PLUS GUARDIA	MES		50,00	85,83	85,83	85,83
PLUS CATEGORIA	MES		9,67	307,17	733,33	733,33
PLUS JEFE EQUIPO	MES					166,07
PLUS COMPENSACIÓN	DIA				25,76	25,76
TRABAJO DESCANSO	DIA		201,00	201,00	201,00	218,00
DIETAS	DIA	25,76	25,76	25,76	25,76	25,76
HORAS EXTRAS	HORA	15,31	15,31	15,31	15,31	16,22
HORAS EXTRAS FESTIVO	HORA		18,38	18,38	18,38	19,47
TIEMPO PRESENCIA	HORA	11,74	11,74	11,74	11,74	12,31
PRACTICAS CONDUCCIÓN	HORA		8,00	8,00	8,00	8,00
OTRAS PRÁCTICAS	HORA		6,00	6,00	6,00	6,00

	Formador Maq	JE formador Maq	Encargado Form. Maq
COMPL. CENTRO DE FORMACION	525€/MES	525€/MES	525€/MES
RESPONSABLE MAQ FORMADOR		166,07€/MES	275,68€/MES

PLUS PUESTO DE TRABAJO	200€/MES