

DISPOSICIONS**DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES**

RESOLUCIÓ TSF/3020/2020, de 22 d'octubre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball d'altres serveis ferroviaris de l'empresa Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya (codi de conveni núm. 79000231011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball d'Altres Serveis Ferroviaris de l'empresa Ferrocarrils Generalitat de Catalunya, subscrit en dates 1 de juny i 2 d'octubre de 2020, per la representació dels treballadors i per la Direcció de l'empresa, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

Resolc:

--1 Disposar la inscripció del Conveni esmentat en el Registre de convenis i acords col·lectius de treball de la Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral, amb notificació a la Comissió negociadora.

--2 Disposar la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 22 d'octubre de 2020

Enric Vinaixa Bonet

Director general de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral

Transcripció literal del text signat per les parts

Conveni col·lectiu de treball d'altres serveis ferroviaris de l'empresa ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya per als anys 2019-2023

Disposicions preliminars

Disposició preliminar primera

Determinació de les parts que subscriuen el conveni, legitimació i eficàcia

CVE-DOGC-A-20325059-2020

1. Aquest conveni ha estat negociat per la Direcció de l'empresa Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, d'una part, pel Delegat/ada de personal del centre de treball de Lleida-La Pobla de Segur i pels Comitès d'empresa dels centres de treball de Montserrat i de Vall de Núria, de la part social.
2. Les parts esmentades tenen i es reconeixen recíprocament la representativitat requerida al títol III del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors i, per tant, la seva plena legitimitat per subscriure un Conveni col·lectiu de caràcter regular.
3. En aquest sentit, aquest Conveni col·lectiu està dotat de l'eficàcia jurídica i la força d'obligar que la Constitució i la llei li confereixen i, amb aquest caràcter, incorpora la regulació de les condicions laborals bàsiques per a tots els centres de treball i les seves plantilles inclosos en el seu àmbit d'aplicació.

Disposició preliminar segona

Principis generals que han regit la negociació del Conveni col·lectiu

Ambdues parts signants d'aquest conveni manifesten que aquesta negociació ha estat desenvolupada d'acord amb els principis de la negociació lliure, voluntària i de bona fe impulsats per l'OIT i es regeix, en el seu desplegament, per la voluntat d'aplicar, especialment, els valors i els criteris següents:

- Que l'accés i la promoció es facin efectius mitjançant uns sistemes que garanteixin la publicitat, la transparència, la igualtat, el mèrit i la capacitat, així com la imparcialitat i la professionalitat dels membres dels òrgans de selecció.
- Que es garanteixi la formació continuada i l'actualització permanent dels coneixements i les capacitats professionals de les persones treballadores.
- Que les relacions laborals es desenvolupin amb ple respecte a la intimitat, l'orientació sexual, la pròpia imatge i la dignitat en el treball, especialment davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe, moral i feina.
- Que es garanteixi el dret a la no-discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- Que s'adoptin mesures que afavoreixin la conciliació de les diferents esferes de la vida, respectant el temps de descans i de vacances en la utilització de les tecnologies de la comunicació.
- Que es garanteixi la llibertat d'expressió dins dels límits de l'ordenament jurídic.
- Que es faci efectiu el dret a rebre una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.
- Que s'impulsin mesures efectives per afavorir la igualtat de gènere i garantir la plena igualtat salarial.

A aquest efecte, els signants del conveni manifesten el seu compromís de desenvolupar una cultura ètica a l'empresa que incorpori també el vessant ètic en les relacions personals i laborals, així com en la prestació dels serveis, d'acord amb el que estableix expressament el Codi ètic de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya (FGC) i de les seves societats mercantils (<https://www.fgc.cat/sobre-fgc/responsabilitat-social/espai-etic/>).

Disposició preliminar tercera

Preacord amb data 4 de juliol de 2019

El preacord signat amb data 04/07/2019 és plenament vigent i el seu contingut ha quedat inclòs a l'articulat del Conveni col·lectiu signat, amb les modificacions tractades i acordades per ambdues parts durant la negociació.

Capítol 1

Àmbit d'aplicació, denúncia, pròrroga, vigència i Comissió paritària del conveni

Article 1

CVE-DOGC-A-20325059-2020

Àmbit de negociació i àmbits d'aplicació

1.1. Aquest Conveni és d'àmbit inferior al d'empresa i afecta les explotacions de Lleida-La Pobla de Segur, Montserrat i Vall de Núria, excloent-ne la resta.

1.2. Aquest Conveni inclou en el seu àmbit funcional tot el personal amb vinculació laboral a l'empresa que presti serveis a les explotacions de Lleida-La Pobla de Segur, Montserrat i Vall de Núria (que inclou el servei del ferrocarril turístic de l'Alt Llobregat), amb l'excepció del personal d'Alta Direcció, que es regeix d'acord amb allò que estableixen els seus propis contractes i, també, el Reial decret 1382/1985, d'1 d'agost.

Article 2

Vigència, denúncia, pròrroga i durada

2.1. Aquest conveni entra en vigor a partir de l'1 de gener de 2019 i n'estén la vigència fins al 31 de desembre de 2023.

Es té en compte allò que estableixen les disposicions final i transitòria incloses en aquest Conveni col·lectiu respecte a l'aplicació i l'inici de la vigència de determinats acords que s'hi contenen.

2.2. La denúncia per a la revisió del conveni s'ha de fer per escrit entre els 120 i els 30 dies anteriors a la data del seu venciment inicial o a la data de qualsevol de les seves pròrrogues.

La denúncia la pot fer l'empresa o qualsevol dels òrgans legals de representació de les persones treballadores dels centres de treball afectats per l'àmbit del conveni i s'ha de comunicar a les altres representacions i a l'autoritat laboral.

2.3. El conveni queda automàticament prorrogat en finalitzar la seva vigència o qualsevol de les seves pròrrogues, en els seus propis termes, pel període d'un any, si cap de les representacions no el denuncia en la forma indicada.

2.4. Les parts acorden que, arribat el termini d'un any, a comptar des de la denúncia, sense que s'hagi acordat un nou conveni, el Conveni col·lectiu aplicable no perd la seva vigència i manté tots els seus efectes fins que s'aprovi un Conveni col·lectiu que el substitueixi.

2.5. En cas de denúncia, la Comissió negociadora del nou Conveni col·lectiu es constitueix formalment en el termini màxim d'un mes a partir de la data en la qual el conveni sigui denunciat en la forma prevista. Actuen en qualitat de president i secretari d'aquesta comissió les persones que els membres de la comissió acordin per majoria de cadascuna de les representacions.

2.6. No obstant la regulació continguda en aquest article, es té en compte també l'article 5 quant a la vinculació a la totalitat de les condicions pactades i l'equilibri necessari entre aquestes condicions.

Article 3

Comissió paritària

3.1. Queden encomanades la vigilància i la interpretació dels pactes continguts en aquest Conveni a una Comissió paritària, que es constitueix formalment el mateix dia de la seva publicació al Diari Oficial.

3.2. La Comissió paritària està integrada per cinc representants titulars i tres suplents de cadascuna de les parts, social-aplicant els criteris de proporcionalitat entre tots els sindicats amb presència als òrgans de representació legal de l'àmbit funcional del conveni i amb mandat vigent en cada moment i empresarial, signatàries del conveni.

3.3. Els integrants de la Comissió paritària per mandat de les parts signants actuen d'acord amb el reglament de funcionament de la Comissió paritària, que s'ha de redactar adaptant-lo a les previsions d'aquest conveni i amb la normativa en vigor tres mesos abans des de la constitució. No obstant, la comissió es reuneix amb caràcter ordinari una vegada al trimestre i, amb caràcter extraordinari, cada vegada que ho demani alguna de les parts que han signat el conveni.

En ambdós casos, la convocatòria es fa per escrit, amb una antelació mínima de set dies, amb indicació de l'ordre del dia i la data de la reunió, adjuntant-hi la documentació necessària. Només en cas d'urgència, reconeguda per ambdues parts, el termini pot ser inferior.

3.4. A més de les funcions de vigilància i interpretació del conveni, en supòsits de conflicte de caràcter

CVE-DOGC-A-20325059-2020

col·lectiu suscitats per l'aplicació de preceptes d'aquest conveni, qualsevol de les parts signants pot sol·licitar la immediata reunió de la Comissió paritària a l'efecte d'oferir la seva mediació, interpretar el conveni amb caràcter previ a qualsevol altre òrgan administratiu o jurisdiccional i oferir el seu arbitratge, si escau. Els promotors del conflicte col·lectiu, en tot cas, han de remetre per escrit al carrer dels Vergós, 44, 08017 Barcelona, seu d'aquesta Comissió paritària, el detall de la controvèrsia o dubte suscitat i, un cop intentat sense acord l'obligat tràmit interpretatiu davant la comissió o transcorreguts set dies hàbils des de la sol·licitud sense que s'hagi celebrat, queda oberta la via administrativa o jurisdiccional corresponent.

3.5. La Comissió paritària regulada en aquesta clàusula decideix, mitjançant resolució motivada en el termini màxim de set dies, i després de l'audiència prèvia per escrit d'ambdues parts, els supòsits de discrepància que se susciten en l'àmbit funcional del conveni entre els representants legals de les persones treballadores i la mateixa empresa en els casos de possible inaplicació de les condicions de treball del conveni que estableix l'apartat 3 de l'article 82 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

La Comissió paritària intervé igualment per resoldre les discrepàncies que puguin sorgir en la negociació per a la modificació substancial de condicions de treball establertes al Conveni col·lectiu, de conformitat amb el que estableix l'article 41.6 de l'Estatut dels treballadors, així com en els casos de discrepàncies sorgides en els períodes de consultes dels articles 40, 47 i 51 de l'Estatut dels Treballadors (ET).

Quan la intervenció de la Comissió paritària finalitzi sense acord, les parts han de seguir les previsions de l'article 82.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors i sotmetre's als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

3.6. Qualsevol discrepància al si de la Comissió paritària en el tractament de totes les qüestions que li puguin plantejar d'acord amb les seves competències s'ha de sotmetre, també, als procediments de mediació i conciliació davant del Tribunal Laboral de Catalunya.

3.7. Quan la interpretació de la Comissió paritària afecta únicament una explotació de les afectades per l'àmbit d'aquest conveni, és necessari només el vot a favor de la majoria de la part social que representa aquella explotació i de la representació empresarial.

Capítol 2

Prelació de normes, vinculació a la totalitat i absorció i compensació

Article 4

Prelació de normes

Les normes que conté aquest conveni regulen amb caràcter preferent les relacions entre l'empresa i les persones treballadores compreses en el seu àmbit. En tot allò que no hi és previst, hom s'ha d'ajustar al que estableix l'Estatut dels treballadors i altres disposicions aplicables.

Article 5

Vinculació a la totalitat i naturalesa de les condicions pactades

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, són considerades globalment.

Article 6

Compensació i absorció

6.1. Totes les condicions econòmiques que s'estableixen en aquest conveni, siguin de naturalesa salarial o no, són compensables en conjunt i en còmput anual amb les millores de qualsevol tipus que hagi estat satisfent anteriorment l'empresa, bé sigui per imperatiu legal, Conveni col·lectiu, laude, contracte individual, ús o costum, concessió voluntària de l'empresa o qualsevol altra causa.

6.2. Aquestes condicions també són absorbibles, fins on arribin i en còmput anual, pels augments que en el

CVE-DOGC-A-20325059-2020

futur es puguin establir en virtut de preceptes legals, convenis col·lectius, contractes individuals de treball i qualssevol altres causes, amb l'única excepció d'aquells conceptes que expressament siguin exclosos d'absorció en el text d'aquest conveni.

6.3. No opera la compensació o absorció quan es tracti de la recuperació de condicions laborals prèviament existents i que no es van poder aplicar per mandat legal.

Capítol 3

Organització del treball i classificació professional

Article 7

Organització del treball

Correspon a la Direcció de l'empresa la facultat d'organització del treball, amb subjecció a les normes dictades, en matèria de la seva competència, pels organismes públics o autoritzats en el marc de la seva jurisdicció.

Tot el personal afectat per aquest conveni s'ha d'ajudar mútuament i respectivament en el servei, sota la responsabilitat final de les direccions de les explotacions o dels seus comandaments intermedis, i dins dels límits de les titulacions acadèmiques i professionals, cobrint qualsevol necessitat que es produeixi en el servei.

En cas que sigui necessari el trasllat o canvi d'un/a agent per a la realització de funcions diferents de les del grup professional al qual pertanyi, l'empresa ha de proporcionar els mitjans necessaris per al reciclatge que s'escaigui, i cal procurar que sigui dins de la jornada laboral, de manera que l'agent pugui adquirir els coneixements i les habilitats adequats a les noves funcions.

L'empresa ha d'informar la representació de les persones treballadores del Pla de formació anual i de les formacions que sorgeixin durant l'any.

Quan es produeixin vacants de caràcter fix en alguna de les explotacions i no siguin cobertes per necessitats de l'organització del treball, l'empresa es compromet, abans de l'aplicació d'aquesta mesura, a informar i escoltar la representació de les persones treballadores i preveure la possibilitat d'arribar a acords sobre aquesta qüestió.

Article 8

Grups professionals

El personal de plantilla queda classificat en els quatre grups professionals als quals es fa referència a l'article següent.

Article 9.

Definició dels grups professionals

El personal de plantilla queda classificat en els grups professionals següents, d'acord amb les funcions que efectivament compleixen:

Grup A

Pertanyen a aquest grup professional les persones treballadores que defineixen les polítiques bàsiques del negoci de l'empresa i dirigeixen la consecució dels objectius d'aquestes polítiques.

Consta de dos nivells:

Nivell 1. Director/a

CVE-DOGC-A-20325059-2020

Participa en la definició d'estratègies i dirigeix la totalitat d'una explotació, desenvolupant-hi i aplicant-hi els objectius que estableixi la Direcció general. Comporta l'assumpció d'un compromís en la consecució dels objectius fixats pels òrgans de Direcció de l'empresa.

Nivell 2. Cap d'àrea

Fa funcions de coordinació general. Coordina una àrea, d'acord amb l'organigrama de l'entitat, o, en el cas de funcions transversals, àrees o explotacions, desenvolupant-hi i aplicant-hi els objectius que estableixi la Direcció.

Grup B

Responsable d'àrea//tècnic/a superior

Pertanyen a aquest grup professional les persones treballadores que coordinen una part significativa de l'àrea, d'acord amb l'organigrama de l'entitat, o una activitat, desenvolupant-hi i aplicant-hi els objectius que estableixi la Direcció o el nivell superior amb un alt grau d'autonomia, coneixements professionals i responsabilitat per la consecució d'aquests objectius.

Grup C

Supervisor/a de grup i tècnic/a mitjà/ana

Pertanyen a aquest grup professional les persones treballadores que duen a terme tasques d'estudi, anàlisi, diagnòstic i presa de decisions en situacions àmplies, complexes o escassament definides que impliquen la supervisió, el lideratge o la coordinació tecnofuncional de grups de treball per a la consecució de resultats, tot proporcionant serveis d'interpretació, assessorament o ajuda de la seva especialitat tant al seu àmbit d'actuació com a la resta de l'organització.

Grup D

Pertanyen a aquest grup professional les persones treballadores que, sota la dependència dels seus superiors jeràrquics, implementen i executen instruccions de treball.

Consta de quatre nivells:

Nivell 1. Tècnic/a especialitzat/ada i tècnic/a administratiu/iva

Pertanyen a aquest nivell professional les persones treballadores que, a més de complir els requisits propis del nivell 2, apliquen els coneixements complementaris o l'experiència necessària per dur a terme, amb iniciativa, tasques que requereixin l'estudi i l'anàlisi de problemes en situacions concretes però escassament definides, que impliquin la resolució de problemes o la presa de decisions en entorns tecnològics canviants.

En aquest nivell s'inclouen les especialitats següents:

El control i la regulació de la circulació en centres de control.

L'aplicació de tècniques o procediments específics de gestió, planificació i seguiment i control.

La conducció de trens que requereixen un permís especial emès pel Ministeri de Foment (anomenat actualment títol de conducció de vehicles ferroviaris de categoria B o llicència de maquinista) i la conducció de trens per vies del RFIG.

Nivell 2. Agent especialitzat, operari/ària especialitzat/ada i administratiu/iva

Pertanyen a aquest nivell professional les persones treballadores que, a més de complir els requisits propis del nivell 3, apliquen els coneixements complementaris o l'experiència necessària per dur a terme, amb iniciativa, tasques d'estudi, anàlisi i resolució de problemes en situacions definides prèviament, que impliquin planejar i definir l'ordre de successió de les operacions.

CVE-DOGC-A-20325059-2020

En aquest nivell s'inclouen les especialitats següents:

El manteniment del material o les instal·lacions, així com el diagnòstic i la resolució d'avaries.

La conducció de trens.

Les activitats de gestió de la circulació en estacions.

Els treballs tècnics i administratius amb una certa especialització.

Nivell 3. Auxiliar especialista i auxiliar administratiu/iva

Pertanyen a aquest nivell professional les persones treballadores que, a més de complir els requisits propis del nivell 4, duen a terme amb una certa iniciativa tasques generalment pautades, per a les quals segueixen instruccions o procediments generals i apliquen coneixements amplis d'un ofici o especialitat.

En aquest nivell s'inclouen les especialitats següents:

El manteniment primari del material i les instal·lacions.

Les operacions ferroviàries d'entreteniment del material, d'auxiliar de circulació, d'operacions i d'agent d'acompanyament.

La conducció de maquinària de via.

Les operacions de logística (càrrega, descàrrega i emmagatzematge de material).

La conducció de funiculars en sala o a l'interior del cotxe.

L'atenció al client que impliqui la informació, l'ajuda i la resolució de problemes de manera directa, habitual i personal que es desenvolupen en dependències, trens, funiculars, taquilles i d'altres.

L'expedició de bitllets.

Els treballs tècnics o administratius de suport.

Nivell 4. Personal base

Pertanyen a aquest nivell professional les persones treballadores que duen a terme, amb un nivell baix d'iniciativa, tasques pautades, rutinàries o repetitives per a les quals necessiten coneixements bàsics d'un ofici o especialitat.

En aquest nivell s'inclouen les especialitats següents:

La vigilància i el control d'accessos a les instal·lacions de l'empresa.

La neteja del material o les instal·lacions de l'empresa.

Les tasques de suport a l'atenció al client en dependències, trens, taquilles, instal·lacions i d'altres.

Les activitats complementàries a l'administració, comercial, vendes i d'altres.

Els treballs de suport en magatzems, botigues o d'altres.

Els treballs de suport en manteniment, instal·lacions i altres dependències.

La conservació del material, les instal·lacions i la infraestructura.

Article 10

Polivalència de funcions

El personal assignat al grup professional D pot fer totes les funcions dels respectius subgrups professionals, sempre que tingui els requeriments psicofísics establerts i hagi rebut la formació que l'habiliti a aquest efecte.

La polivalència de funcions és la que es requereix d'acord amb l'organització del treball de cada explotació i les

CVE-DOGC-A-20325059-2020

persones treballadores han de fer les funcions requerides.

En les àrees operatives que, per la seva dimensió, organització del treball i optimització de recursos, es requereixi que totes les persones treballadores duguin a terme totes les funcions productives dels nivells 2D i 3D, en el moment que disposin de l'habilitació de totes les especialitats se'ls reconeix el nivell 2D. En qualsevol altre cas, perceben el salari que correspon al nivell al qual estan assignats i el del grup superior en cas de fer funcions de grup superior.

Per acord entre la Direcció de l'empresa i la representació de les persones treballadores de cada explotació, es pot adaptar el contingut d'aquest article a les particularitats de cada explotació.

Capítol 4

Provisió de llocs de treball i mobilitat

Article 11

Ingressos

La incorporació als grups professionals té només les limitacions que imposen les lleis vigents i sempre que els i les aspirants compleixin les condicions d'aptitud física i professional requerides per a l'exercici de les tasques establertes per a cada grup professional.

Els contractes de posada a disposició que se celebrin amb empreses de treball temporal es fan exclusivament en els supòsits previstos a la legislació reguladora de les empreses de treball temporal.

Pel que fa a la incorporació de persones amb discapacitat, cal atènyer-se a allò que estableix la normativa vigent, d'acord amb les característiques específiques dels llocs de treball que així ho permetin.

Article 12

Període de prova

S'estableix un període de prova d'un any per al personal de nou ingrés.

Les situacions d'absentisme previstes legalment que afectin la persona treballadora interrompen el còmput del període de prova.

Per a les persones treballadores contractades a temps parcial, el còmput del període de prova té en compte el nombre de jornades completes o les hores de treball efectiu d'una persona treballadora contractada a temps complet comparable.

No és vàlid l'establiment d'un nou període de prova quan la persona treballadora hagi dut a terme les mateixes funcions amb anterioritat a l'empresa, en qualsevol modalitat de contractació.

Article 13

Cobertura de vacants

Quan a les explotacions incloses en l'àmbit d'aquest Conveni col·lectiu hi hagi la necessitat de cobrir una vacant, les persones treballadores hi poden accedir:

En primer lloc, el personal de la mateixa explotació, d'acord amb l'ordre de prioritats següent:

Primer. Trasllat. Les vacants es cobreixen inicialment entre el personal que dugui a terme funcions iguals a les de la vacant per cobrir i compleixi els requeriments bàsics, la formació i les competències que exigeixi la plaça. En aquest cas, la resolució es fa, dins de cada modalitat de contractació, per ordre d'antiguitat en la funció.

Segon. Concurs oposició. Quan les places no s'hagin cobert per trasllat, el personal que tingui els requeriments bàsics de titulació o formació i les característiques competencials que s'estableixin hi pot accedir, sempre que superi les proves que es determinin. La resolució es fa, inicialment, entre el personal de la mateixa explotació

CVE-DOGC-A-20325059-2020

per ordre de puntuació.

Tercer. En cas que les places no hagin estat cobertes per personal de la mateixa explotació, hi pot optar personal d'altres explotacions.

Quart. Ingress. En cas que les places no es cobreixin pels sistemes establerts en els punts anteriors, es fa una resolució mitjançant convocatòria pública.

En cas d'urgència, les vacants es poden cobrir interinament sense perjudici de l'aplicació posterior del resultat del trasllat, concurs o nou ingress.

Article 14

Participació de les persones treballadores de l'explotació de LMT (Línies Metropolitanes) en els processos de selecció interna de cobertura de vacants de les explotacions incloses dins l'àmbit d'aquest conveni. Acord de reciprocitat

En aplicació de l'acord únic de l'acta de data 12/02/2020 de LMT de participació en els concursos de vacants d'LMT de persones treballadores d'altres explotacions de FGC, s'acorda que, en els processos de selecció interna de cobertura de vacants del Conveni col·lectiu d'altres serveis ferroviaris que es generin i s'hagin de cobrir per la prioritat tercera de l'article anterior, hi poden participar totes les persones treballadores incloses en l'àmbit del Conveni col·lectiu de LMT.

En aquest acord de reciprocitat s'apliquen els mateixos condicionants, respecte a l'antiguitat a l'explotació de procedència, la superació del període de formació, la incorporació quan es disposi de substitut/a i l'acord de reciprocitat amb altres explotacions, que els que figuren a l'acord de 12/02/2020 esmentat.

Article 15

Formació continuada

Les persones treballadores tenen dret a una formació continuada que respongui a l'exigència de la millora organitzativa dels serveis, la prevenció de riscos laborals i el dret de qualificació i promoció professional.

La formació es desenvolupa a partir de tres tipologies:

- La formació estratègica adreçada a la millora de la formació basada en processos i models de gestió, de caràcter transversal.
- La formació d'actualització adreçada a un millor acompliment de les funcions i que abasta la formació necessària per a l'adaptació al nou lloc de treball, i la necessària per a la millora de la prestació del servei i per als canvis ocasionats per les innovacions tecnològiques, de gestió i de prevenció de riscos laborals.
- La formació de desenvolupament adreçada a la millora de les competències professionals.

La formació determinada per l'empresa es fa dins de la jornada de treball de la persona treballadora o amb l'abonament del temps de dedicació. La formació per a la promoció va a càrrec de la persona treballadora, a excepció de la relacionada amb la seguretat en la circulació.

Capítol 5

Estructura retributiva, percepcions salarials i extrasalarials

Secció primera

Percepcions salarials

Els imports establerts en aquest capítol s'han determinat per a les jornades completes, i s'han d'abonar proporcionalment en cas de contractacions a temps parcial. Els imports esmentats es refereixen a la data 01/01/2019. A l'annex d'aquest Conveni col·lectiu s'adjunten els imports actualitzats amb data 01/01/2020.

CVE-DOGC-A-20325059-2020

A excepció dels conceptes retributius continguts al punt 5è del preacord amb data 04/07/2019 i de la seva data d'efecte (punt que es transcriu a continuació), l'actualització dels nous preus dels plusos existents i l'aplicació dels nous plusos creats tenen lloc amb efecte a partir de la data de signatura d'aquest Conveni col·lectiu, sense perjudici del que la disposició transitòria d'aquest Conveni col·lectiu estableix sobre aquesta qüestió.

Punt 5è del preacord amb data 04/07/2019, que se cita:

“5. Taules salarials:

S'adjunta com a annex 2 al preacord el redactat del capítol “taules salarials” acordat, tal com s'inclourà al text final del conveni.

L'aplicació dels efectes econòmics de les taules salarials es farà a la nòmina del mes de setembre del 2019, amb efecte retroactiu d'1 de gener de 2019, tenint en compte el que estableix el segon paràgraf de l'acord primer.

És la voluntat de les parts que, quan s'assoleixi l'acord global del Conveni col·lectiu, i durant tota la vigència del conveni, s'apliquin els increments retributius màxims que cada any s'estableixin a la Llei bàsica i de pressupostos. A aquest efecte, les parts es reuneixen dins del mes immediatament posterior a la publicació de les disposicions legals que determinin els límits d'increment de la massa salarial per tal de negociar i acordar la distribució d'aquest increment de massa salarial màxim al personal afectat per aquest conveni.”

Annex 2

Grup professional	Sou conveni	Plus conveni	Plus activitat ferroviària	Pagues extres	Complement personal	Total taules
A1	26.159,22	1.073,50	13.574,96	6.539,81	3.887,52	51.235,01
A2	22.196,94	933,04	11.964,90	5.549,24	3.887,52	44.531,64
B	19.219,07	825,30	10.652,78	4.804,77	3.887,52	39.389,44
C	17.107,38	743,01	9.446,91	4.276,84	3.887,52	35.461,66
D1	15.429,02	675,00	8.367,32	3.857,26	3.887,52	32.216,12
D2	14.294,53	636,04	7.964,90	3.573,63	3.887,52	30.356,62
D3	12.641,29	572,76	7.074,39	3.160,32	3.887,52	27.336,29
D4	10.847,44	519,85	6.884,47	2.711,87	3.887,52	24.811,16

Article 16

Salaris

Les retribucions de les persones treballadores compreses en aquest conveni, per a l'any 2019, són exclusivament les incloses en aquest capítol, segons cada grup professional descrit a l'article 9, i d'acord amb la taula salarial següent:

Grup professional	Sou conveni	Plus conveni	Plus activitat ferroviària	Complement personal	6 pagues extres	Total taules
1A	2.179,94€	89,46€	1.131,25€	323,96€	1.089,97€	51.235,01€

CVE-DOGC-A-20325059-2020

2A	1.849,75€	77,75€	997,08€	323,96€	924,87€	44.531,64€
1B	1.601,59€	68,78€	887,73€	323,96€	800,80€	39.389,44€
1C	1.425,62€	61,92€	787,24€	323,96€	712,81€	35.461,66€
1D	1.285,75€	56,25€	697,28€	323,96€	642,88€	32.216,12€
2D	1.191,21€	53,00€	663,74€	323,96€	595,61€	30.356,62€
3D	1.053,44€	47,73€	589,53€	323,96€	526,72€	27.336,28€
4D	903,95€	43,32€	570,37€	323,96€	451,98€	24.811,15€

Taula salarial amb data 01/01/2019.

A partir de l'1 de gener de 2020 i durant la vigència pactada d'aquest conveni, aquests imports s'actualitzen aplicant els increments retributius màxims que cada any s'estableixen per al personal al servei del sector públic de la Generalitat. Durant tota la vigència d'aquest conveni, s'apliquen els increments retributius màxims que cada any s'estableixen a les disposicions legals. A aquest efecte, es constitueix una Comissió específica de negociació, formada per tots els sindicats amb presència als òrgans de representació legal dels centres de treball afectats pel conveni, en proporció a la seva representativitat, que es reuneix dins del mes immediatament posterior a la publicació de les disposicions legals que determinin els límits d'increment de la massa salarial per tal de negociar i acordar la distribució d'aquest increment de massa salarial màxim a les persones treballadores afectades per aquest conveni.

Article 17

Pagues extraordinàries

S'estableixen tres gratificacions extraordinàries d'acord amb el grup professional i sense distinció per raons d'antiguitat, que s'abonen en mitges pagues els mesos de febrer, abril, juny, agost, octubre i desembre.

A l'efecte del càlcul del pagament prorratejat, el període de meritació és el del mes natural anterior al cobrament i el mateix mes de cobrament, segons el temps efectivament treballat.

Article 18

Incrementos periòdics d'antiguitat

S'estableixen quadriennis en les quanties mensuals que s'indiquen a continuació, segons el nivell de cada grup professional. Així mateix, s'estableix un bienni per al personal que compleixi dos anys d'antiguitat a l'empresa, que és absorbit al compliment del primer quadrienni:

Grup professional	Import quadrienni	Import bienni
1A	24,10 €	12,05 €
2A	22,63 €	11,32 €
1B	21,60 €	10,80 €
1C	21,44 €	10,72 €
1D	21,27 €	10,64 €

CVE-DOGC-A-20325059-2020

2D	20,87 €	10,44 €
3D	20,56 €	10,28 €
4D	19,86 €	9,93 €

Article 19

Hores extraordinàries

A causa de la naturalesa especial de l'activitat que es porta a terme en aquests centres de treball, esdevenen obligatòries les hores extraordinàries per força major enteses com les hores treballades per garantir el servei al públic davant d'un esdeveniment imprevisible o que, encara que estigui previst, sigui inevitable, d'origen extern a l'empresa i del tot independent de la seva voluntat. Inclou les incidències motivades per causes naturals i el temps destinat a avaries o grans reparacions, la no-solució de les quals impediria acomplir el servei establert. Aquestes hores no computen a l'efecte del màxim legal.

A les explotacions en què, per l'organització del treball o les característiques de l'activitat, la distribució de les jornades és irregular i es comptabilitza en còmput anual, les hores extres s'inclouen en el còmput de la jornada anual. No tenen consideració d'hores extres les que formen part de torns definits en les ordres de servei.

En casos de col·lectius amb jornades regulars, les hores extraordinàries, siguin comunes o per força major, es compensen econòmicament a la nòmina del mes següent o a petició de la persona treballadora, mitjançant un descans equivalent dins dels quatre mesos següents a la seva realització. El seu preu es calcula de manera individualitzada per a cada persona treballadora i és igual al preu de l'hora ordinària.

Article 20

Gratificacions vinculades al gaudi de les vacances

20.1. Al personal fix que gaudeixi de les vacances fora de la temporada d'estiu, compresa entre els mesos de juny i setembre, ambdós inclusivament, se li abona, el mes anterior al gaudi de les vacances, una gratificació única i complementària de l'anterior, de 64,58 €. Aquesta gratificació no és aplicable al personal de temporada contractat per aquest efecte, perquè es considera que pot fer el descans de vacances durant el període esmentat.

Aquest import s'abona proporcionalment quan, en aplicació de l'apartat següent, és només una quinzena la que es fa fora de temporada.

20.2. En aplicació del segon paràgraf de l'article 39 "vacances", quan per necessitats del servei l'empresa estableixi la divisió del gaudi de les vacances anuals en dues quinzenes, la persona treballadora percep l'import de 168,91€ el mes següent del gaudi de la primera quinzena.

Article 21

Plus de nocturnitat

Les persones treballadores que treballin entre les 22.00 hores i les 6.00 hores de l'endemà perceben el plus de nocturnitat en la quantia que s'indica per a cada grup professional:

Grup professional	Import per hora de treball
1A	1,49€
2A	1,46€
1B	1,36€

CVE-DOGC-A-20325059-2020

1C	1,32€
1D	1,27€
2D	1,22€
3D	1,18€
4D	1,13€

Article 22

Plus de canvi de torn

Les persones treballadores dins l'àmbit d'aquest Conveni que, fent el seu torn habitual de treball de matí o de tarda, passen a fer el torn de nit amb caràcter eventual per alguna necessitat del servei perceben, a més del plus nocturn que estableix l'article 21, l'import de 6,24€ diaris corresponents al plus de canvi de torn.

També s'abona el plus de canvi de torn esmentat a:

Les persones treballadores a qui, conjunturalment, es canvia el torn del matí pel de la tarda, o a l'inrevés.

Les persones treballadores que, tenint assignat un torn de matí o de tarda, passen a fer jornada partida.

S'exceptua de la percepció del plus de canvi de torn el personal que ha sol·licitat a l'empresa el canvi de torn i les persones treballadores que canvien de jornada partida a torn de matí o bé de tarda.

Aquest import s'ha determinat per a una persona treballadora contractada a jornada completa i, en cas de contracte a temps parcial, s'abona proporcionalment.

Article 23

Plus de més dedicació, plus de més aflluència i plus de festius oficials especials

S'estableix un plus de més dedicació (per treball en dissabte) per un import de 9,33€/dia.

S'estableix un plus de més aflluència (per treball en diumenge o festiu oficial) per un import de 15,21€/dia.

S'estableix un plus per treball en festiu oficial especial per un import de 21,40€/dia, per a les persones treballadores que presten servei en els festius laborals següents publicats al calendari oficial: Nadal, 8 de desembre, Any Nou, Sant Esteve, Reis i Dilluns de Pasqua.

Els plusos indicats en aquest article s'abonen proporcionalment al treball realitzat i sempre que el torn comenci en dissabte, diumenge, festiu oficial o festiu oficial especial. La percepció del plus no és acumulable, sinó que la persona treballadora percep el de més import que li correspongui dels que siguin aplicables.

Article 24

Plus d'activitat estacional per activitat turística

Tenint en compte les circumstàncies especials d'activitat de les explotacions compreses en l'àmbit d'aquest conveni, s'estableix la quantitat de 260€/any, que s'abona en funció dels dies efectivament treballats i proporcionalment a la jornada contractada. L'abonament es fa en una única quantia, al tancament de l'any o a la finalització del contracte de les persones treballadores.

Article 25

Modificació de descansos

La modificació de descansos, respecte als que s'estableixen als quadres de servei, es procura fer de mutu acord amb la persona treballadora. Quan no és possible, s'assigna per ordre d'escalafó invers.

CVE-DOGC-A-20325059-2020

L'empresa abona la quantitat de 52,56€ a la persona treballadora afectada, quan calgui modificar algun dels descansos que tingui assignats per quadre de servei mensual, i retorna el descans no gaudit dins dels tres mesos següents.

Article 26

Plus de tren especial fora de jornada

Es consideren trens especials fora de jornada quan la realització d'aquests serveis ha estat comunicada a la persona treballadora després d'haver deixat de prestar el servei, sempre que no estiguin inclosos dins d'un torn prèviament definit i no siguin un servei comercial. Es considera que la persona treballadora ha deixat de prestar el servei quan ha abandonat les instal·lacions de l'empresa o ha transcorregut mitja hora des de la finalització del seu torn de treball. S'abona l'import de 32,16€, a més de les hores extraordinàries que es fan.

No tenen la consideració de tren especial fora de jornada aquells casos en què la persona treballadora ha de perllongar el torn de treball que té assignat, a l'inici o al final del torn. En aquest cas, s'abona com a hores extraordinàries el temps de treball efectiu realitzat.

Article 27

Plus de formació d'oficis ferroviaris

Les pràctiques de formació d'oficis ferroviaris les ha de fer personal qualificat durant la seva jornada laboral. Aquesta qualificació s'obté mitjançant un procés d'homologació que consisteix en un informe favorable del responsable de l'àrea corresponent i una formació específica.

La realització d'aquestes pràctiques comporta la percepció de 25,50€ per una jornada de formació de vuit hores o més.

Quan la durada és igual o superior a les sis hores, es percep el plus complet. Quan la durada és inferior a les sis hores, s'abona la part proporcional del plus respecte a la jornada de formació de vuit hores.

Article 28

Regulació específica de determinats plusos a les diferents explotacions

28.1. Plus de tren de socors de l'explotació de Vall de Núria

A l'explotació de Vall de Núria, fora de l'horari de servei comercial, puntualment sorgeixen situacions d'emergència que obliguen a efectuar una evacuació a instàncies dels serveis mèdics, del cos de bombers o de seguretat. Cal garantir una actuació ràpida i eficaç en aquests casos en què la vida i la integritat física de les persones corren risc.

S'estableix un plus per un import de 50€ per la crida i l'actuació efectiva del tren de socors, més l'abonament de les hores extraordinàries que es facin. Es respecta el descans obligat entre jornades de treball.

Respectant els principis establerts en aquest article, es faculta que, per acord entre la Direcció de l'empresa i la representació de les persones treballadores de l'explotació de Vall de Núria, se'n pugui adaptar el contingut.

28.2. Retén de manteniment de l'explotació de Vall de Núria

Es crea un grup de retén de material mòbil de Vall de Núria. Aquest grup està format per tot el personal adscrit a l'àrea de material mòbil de Vall de Núria.

L'horari de treball del personal de material mòbil de Vall de Núria és de dilluns a divendres i el retén es fa els caps de setmana i els festius oficials.

Es fixa una roda de retén no presencial els caps de setmana i els festius oficials. Les persones que estan de retén reben la quantia de 25€/dia i, en el cas d'intervenció, les hores que fan, amb un mínim de tres hores garantides.

Respectant els principis establerts en aquest article, es faculta que, per acord entre la Direcció de l'empresa i la representació de les persones treballadores de l'explotació de Vall de Núria, se'n pugui adaptar el contingut.

28.3. Guàrdies de PAU (Pla d'Autoprotecció) de l'explotació de Vall de Núria

CVE-DOGC-A-20325059-2020

S'estableix un import de 79,17€ per la realització efectiva de les guàrdies de PAU amb les actuacions de comprovació i relació de tasques per fer que s'apliquen actualment, més l'abonament de les hores extraordinàries de les intervencions que es puguin produir durant la realització de la guàrdia.

Respectant els principis establerts en aquest article, es faculta que, per acord entre la Direcció de l'empresa i la representació de les persones treballadores de l'explotació de Vall de Núria, se'n pugui adaptar el contingut.

28.4. Complement per desencadenament d'allaus a l'explotació de Vall de Núria

El personal qualificat en manipulació de material explosiu (artificier/a) que és necessari per dur a terme el desencadenament d'allaus percep un import de 36,30€ per cada dia que fa la intervenció, sense perjudici d'altres quantitats meritades en aquesta intervenció.

En cas que es requereixi una disponibilitat fora de la jornada laboral per a aquesta tasca i que aquesta tasca no estigui ja remunerada, s'abona també la quantitat de 25,42€ per dia, amb independència de si té lloc l'actuació o no.

Secció segona

Percepcions extrasalarials

Article 29

Dietes

La quantia de la dieta per dinar o per sopar s'estableix en 9,44€, i en 2,10€ per pernoctar, sigui quin sigui el grup professional. S'abona sempre que la persona treballadora s'absenta del seu centre de treball per raons de servei i hi torna havent transcorregut més de 45 minuts de l'acabament de la jornada. Es considera centre de treball el lloc on la persona treballadora presta els seus serveis, és a dir: Vall de Núria, Montserrat i Lleida-La Pobla de Segur.

La dieta completa s'estableix en un import de 20,98 €/dia.

Article 30

Fallida de moneda

S'estableix una fallida de moneda per a totes les persones treballadores que efectuïn liquidacions de la recaptació realitzada, amb els imports no acumulables següents:

De dilluns a divendres: 0,51€ per dia treballat.

Dissabtes, diumenges i festius oficials: 1,56€ per dia treballat.

Article 31

Dieta per PAS (Pendent d'Assignació del Servei)

El sistema d'assignació de torns descrit a continuació garanteix prestar el servei encomanat davant de determinades circumstàncies (incidències, absentismes, etc.). El personal al qual s'aplica aquest article és contractat expressament per cobrir les necessitats del servei o les incidències que es puguin produir. Amb caràcter general, s'estableix que:

a) L'execució d'aquest sistema d'assignació de torns de treball queda circumscrit al personal que tingui la condició de disponible.

Aquest personal disposa d'un calendari mensual publicat abans del dia 25 del mes anterior, on cadascú sap amb antelació quines són les dates dels descansos mensuals fixos.

Per a aquest personal, i més enllà de les dates de descans fixades, la resta de dies del mes poden quedar sotmesos a situació de PAS.

CVE-DOGC-A-20325059-2020

b) Percep la dieta per PAS establerta en 25,32€ l'agent en situació de PAS que és cridat, fora de la seva jornada laboral, per fer un torn de treball per al mateix dia o per a l'endemà i fa de manera efectiva el servei. En aquests casos, la crida es fa en primer lloc entre les persones treballadores que estan fent en aquell moment un torn de treball i per ordre invers de percentatge d'ocupació.

Per acord entre la Direcció de l'empresa i la representació de les persones treballadores de cada explotació, es pot adaptar el contingut d'aquest article a les particularitats de cada explotació.

Article 32

Dieta de mobilitat a l'explotació de Lleida-La Pobla de Segur

Aquelles persones treballadores de l'explotació de Lleida-La Pobla de Segur que inicien un torn de treball abans de les 6.00 hores o el finalitzen més tard de les 22.00 hores perceben, en concepte de dieta de mobilitat, l'import de 3€ per torn efectivament fet que compleixi les condicions anteriors, tenint en compte els problemes de mobilitat associats a l'acompliment regular del servei públic encomanat.

Article 33

Dieta del Tren dels Llacs, a l'explotació de Lleida-La Pobla de Segur

S'estableix una dieta de 42,22€/dia per a les persones treballadores que fan els torns de treball del Tren dels Llacs, per raó del temps de descans en jornada partida fora de la dependència d'inici del servei.

Article 34

Dieta de desplaçament a Vall de Núria

S'estableix l'import de 4,30€/dia en compensació pel temps de desplaçament invertit en el trajecte d'anada i tornada a Vall de Núria, d'acord amb el que regula l'acord tercer de l'acta de data 12/04/2016 (a excepció de l'import establert, que és el que s'indica en aquest article), que se cita a continuació:

“Tercer. S'estableix per a tot el personal que treballa a les dependències de l'empresa a Vall de Núria, i que es regeix pel salari fixat en Conveni col·lectiu, una compensació diària pel temps de trajecte d'anada i de tornada. Aquesta compensació és equivalent a 3,5€ i retribueix aquests temps de desplaçament.”

Aquest import es deixa de cobrar quan no es fa aquest desplaçament i no és aplicable al personal amb salaris concertats o DPO (Direcció per Objectius).

Article 35

Dieta de pernoctació a Vall de Núria, a l'explotació de Vall de Núria

Les persones treballadores que, a conseqüència de l'assignació de tasques a Vall de Núria (certes activitats lúdiques que s'ofereixen a clients, causes meteorològiques i d'altres), han de pernoctar a Vall de Núria perquè el servei comercial del Cremallera ha acabat abans de la finalització de la seva jornada de treball perceben un import de 26,80€ en concepte de dieta per pernoctar a Vall de Núria. Pel que fa a les hores extraordinàries que es puguin fer durant la guàrdia esmentada, s'abonen com a hores extres, si bé es liquiden a mes vençut.

La realització d'aquesta guàrdia és incompatible amb l'acompliment simultani de les guàrdies de PAU (Pla d'Autoprotecció) de Vall de Núria.

Capítol 6

Jornada i descans

Article 36

CVE-DOGC-A-20325059-2020

Jornada laboral i descans durant la jornada de treball

Per a l'any 2019 s'estableix una jornada anual de 1.642 hores de treball efectiu per a l'explotació de Montserrat i de 1.664 hores per a les explotacions de Lleida-La Pobla de Segur i Vall de Núria.

A partir de l'1 de gener de 2020, la jornada anual és de 1.642 hores de treball efectiu per a totes les explotacions, amb un nombre màxim de 225 jornades laborals a l'any.

El temps de descans en jornada continuada igual o superior a les sis hores és de 30 minuts i té la consideració de temps de treball. Al personal que no disposa com a mínim de 30 minuts de descans se li abona aquest temps a preu d'hora base segons l'escala següent:

Grup professional	Import hora base
1A	5,43€
2A	5,22€
1B	5,03€
1C	4,88€
1D	4,76€
2D	4,44€
3D	4,14€
4D	3,89€

Aquest temps de descans de 30 minuts queda establert en els torns de conducció de sis hores de durada o més, i se'n garanteix la realització efectiva en la resta de torns de treball.

El descans mínim entre jornades i la jornada màxima diària de treball són els que estableix la legislació vigent.

Per acord entre la Direcció de l'empresa i la representació de les persones treballadores de cada explotació, es pot adaptar el contingut d'aquest article a les particularitats de cada explotació.

Article 37**Descans per dinar a l'explotació de Vall de Núria**

Les persones treballadores disposen d'una hora per dinar més 10 minuts per deixar el tren disposat. Aquests 10 minuts queden inclosos dins del torn de treball. En cas que, per raons del servei, afluència massiva de clients, avaries, accidents, etc., el personal que sigui requerit per l'empresa no pugui fer aquest àpat, li són abonats 40 minuts a preu d'hora extra.

Article 38**Distribució de la jornada i calendaris laborals**

L'empresa ha de presentar anualment els calendaris laborals de cadascun dels centres de treball afectats per aquest conveni.

Pel que fa als quadres de servei, es van actualitzant mensualment, atès que estan afectats per les condicions climatològiques i les fluctuacions de la demanda en totes tres explotacions. Aquests condicionants fan que la prestació dels serveis durant l'any sigui irregular. Els quadres de servei han d'estar publicats un mes abans de la data d'inici. Aquests quadres tendeixen a la supressió d'hores extres.

CVE-DOGC-A-20325059-2020

Per acord entre la Direcció de l'empresa i la representació de les persones treballadores de cada explotació, es pot adaptar el contingut d'aquest article a les particularitats de cada explotació.

Capítol 7

Vacances

Article 39

Vacances

Les vacances consisteixen, per a tot el personal, en 28 dies feiners; es consideren feiners tots els dies de l'any llevat dels diumenges i els festius reconeguts al calendari laboral promulgat per la Generalitat de Catalunya.

L'empresa pot excloure com a període de vacances el que sigui de més activitat productiva estacional de l'empresa i també, per necessitats de servei, pot convenir la divisió del gaudi de les vacances.

El moment per gaudir de les vacances es fixa segons el calendari que s'estableix anualment dins de l'últim trimestre de l'any anterior i es comunica a la representació de les persones treballadores.

Per acord entre la Direcció de l'empresa i la representació de les persones treballadores de cada explotació, es pot adaptar el contingut d'aquest article a les particularitats de cada explotació.

Capítol 8

Llicències i permisos

Article 40

Permisos retribuïts

Les persones treballadores, avisant i justificant-ho prèviament, poden faltar a la feina sense perdre el seu dret a percebre havers, únicament el temps necessari i per algun dels motius previstos a l'article 37 de l'Estatut dels treballadors i a la resta de normes legals reguladores d'aquesta matèria.

La persona treballadora ha de sol·licitar el permís indicant el motiu amb la màxima antelació possible (depèn de la naturalesa del fet causant) i justificar documentalment el motiu al·legat dins del termini màxim de tres dies a partir de la finalització del permís.

El gaudi efectiu del permís ha de tenir un nexa temporal d'unió amb el fet causant i ha de ser en dies feiners, de tal manera que el permís no pot ser exercit, en cap cas i sense excepcions, fora dels terminis establerts i pactats.

A petició de la persona treballadora, l'empresa facilita l'ampliació dels dies a compte de les persones treballadores quan organitzativament sigui possible i sempre garantint el servei públic que té encomanat.

Criteris de concessió del permís:

40.1. Permis per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís dona dret a gaudir de dos dies laborables sencers de permís retribuït.

El permís es pot gaudir de manera no consecutiva, però sempre dins del període en què perduri la situació que genera el dret al permís: en cas d'hospitalització, des de l'ingrés hospitalari fins a la data d'alta, i en cas d'intervenció quirúrgica sense hospitalització però que requereixi repòs domiciliari, des del dia de la intervenció i durant el temps prescrit de repòs.

Si en el moment del fet causant la persona treballadora ja ha iniciat la seva jornada de treball, i sempre que així ho sol·liciti, la part de la jornada que deixi de fer no es descompta del permís a l'efecte que quedin els dos

CVE-DOGC-A-20325059-2020

dies de permís íntegres, que s'han de recuperar de la manera que es determini. En cas contrari, les hores no treballades i no recuperades es consideren permís sense sou.

40.2. En cas d'intervenció quirúrgica sense hospitalització i sense que requereixi repòs domiciliari d'un familiar en primer grau de consanguinitat, correspon un dia laborable sencer de permís retribuït, que ha de coincidir amb la mateixa data que la intervenció quirúrgica. Si un mateix subjecte causant dona dret a permís a més d'una persona treballadora, totes elles han d'acreditar l'assistència efectiva.

40.3. Permís per defunció de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: aquest permís dona dret a gaudir de dos dies laborables sencers de permís retribuït en cas de defunció de familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. El permís es pot gaudir de manera no consecutiva, però sempre dins dels set dies naturals immediatament posteriors a la data de la defunció.

Si en el moment del fet causant la persona treballadora ja ha iniciat la seva jornada de treball, i sempre que així ho sol·liciti, la part de la jornada que deixi de fer no es descompta del permís a l'efecte que quedin els dos dies de permís íntegres, que s'han de recuperar de la manera que es determini. En cas contrari, les hores no treballades i no recuperades es consideren permís sense sou.

Supòsits d'ampliació de permisos retribuïts

A l'efecte d'ampliació dels permisos retribuïts que s'estableixen als apartats 40.1 i 40.3, es considera que hi ha desplaçament en els casos següents:

Quan el fet causant que s'estableix a l'apartat 40.1 té lloc en una altra província diferent de la província on la persona treballadora té la residència laboral, el permís és de dos dies més per desplaçament, del qual cal gaudir a partir de la data immediatament anterior al primer dia del permís i immediatament posterior a l'últim.

Quan el fet causant que s'estableix a l'apartat 40.3 es produeix en una altra província diferent de la província on la persona treballadora té la residència laboral, el permís és de dos dies més per desplaçament, del qual cal gaudir a partir de la data immediatament anterior al primer dia del permís però respectant el període màxim establert de set dies naturals immediatament posteriors al fet causant.

En ambdós casos, quan el fet causant i el desplaçament es produeixen fora del territori nacional, correspon un cinquè dia laborable de permís retribuït.

No s'aplica l'ampliació del permís en cas de desplaçament fora de la província o del territori nacional en el fet causant que s'estableix a l'apartat 40.2.

Quan hi hagi desplaçament a una altra província o fora del territori nacional, cal aportar justificació del lloc on s'hagi de desplaçar.

Justificació de la identitat

Quan el fet causant és el que s'estableix a l'apartat 40.1, es produeixi o no desplaçament, cal aportar el justificant hospitalari nominatiu (que acrediti la identitat de la persona treballadora que gaudeix del permís retribuït) d'ingrés/alta i la fotocòpia del llibre de família que acrediti la relació de parentiu.

Quan el fet causant és el que s'estableix a l'apartat 40.2, cal que el justificant nominatiu (que acrediti la identitat de la persona treballadora que gaudeix del permís retribuït) acrediti també la intervenció quirúrgica i si es recomana repòs domiciliari o no.

Quan el fet causant és el que s'estableix a l'apartat 40.3, cal aportar una còpia del certificat de defunció o recordatori, a més d'una fotocòpia del llibre de família que acrediti la relació de parentiu.

Graus de consanguinitat i afinitat			
Grau 4		Cosí/cosina	
Grau 3	Besavi/besàvia	Tiet/tieta	Nebot/neboda
Grau 2	Germà/germana		Avi/àvia
Grau 1	Pare/mare		

CVE-DOGC-A-20325059-2020

Treballador/a (consanguinitat)			
Grau 1	Fill/filla		
Grau 2	Net/neta		
Grau 3	Besnet/besneta		
Grau 4		Cosí/cosina	
Grau 3	Besavi/besàvia	Tiet/tieta	Nebot/neboda
Grau 2	Germà/germana (cunyat/cunyada)	Avi/àvia	
Grau 1	Pare/mare (sogre/sogra)		
Cònjuge del/ de la treballador/a (afinitat)			
Grau 1	Fill/filla	Gendre/jove	
Grau 2	Net/neta		
Grau 3	Besnet/besneta		

40.4. Permís acumulat per tenir cura de lactant: en els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acollida, les persones treballadores tenen dret al permís retribuït per tenir cura del lactant d'acord amb el que estableix l'article 37.4 de l'Estatut dels treballadors, cosa que s'adequarà convenientment en cas de modificació legislativa. En cas que la persona treballadora opti per l'acumulació del permís en jornades completes, aquesta acumulació es produeix a raó d'una hora per cada dia efectiu de treball respectant els criteris següents:

Primer. L'acumulació s'ha d'iniciar a partir del dia de la incorporació efectiva a la feina en servei actiu (o a partir de la data de sol·licitud de la persona treballadora si ja s'ha reincorporat), sense que es tinguin en compte, a l'efecte de còmput, els períodes de suspensió de la relació laboral.

Segon. El càlcul de les hores efectives per acumular es fa multiplicant una hora pel nombre de dies laborables de treball efectiu que hi hagi entre la data efectiva de reincorporació (o a partir de la data de sol·licitud de la persona treballadora si ja s'ha reincorporat) després del descans de maternitat, de paternitat o les vacances anuals pendents de fer i el moment que el nadó compleix l'edat màxima fixada per la normativa legal per a l'exercici d'aquest dret. El resultat de la suma de les hores es divideix entre la jornada diària de la persona treballadora, i els decimals s'arrodoneixen a la unitat. La durada del permís acumulat calculat d'aquesta manera s'adequa cap amunt o cap avall, en cas que es modifiqui conceptualment el càlcul efectuat (per al gaudi de festius, permisos retribuïts o sense sou, vacances, ajustos de jornada i dies de descans, o qualsevol situació de suspensió del contracte de treball prevista o que es produeixi amb posterioritat a la concessió).

Tercer. L'acumulació s'ha de gaudir en jornades efectives de treball de manera continuada dins dels primers nou mesos de vida del lactant, d'acord amb el calendari de la persona treballadora.

Quart. La sol·licitud d'acumulació del permís per tenir cura del lactant s'ha d'efectuar amb la màxima antelació possible, i en cap cas més tard del dia 15 del mes anterior al que es pretengui gaudir del permís.

40.5.a) La voluntat de les parts és que, en el moment que no hi hagi una limitació en el marc regulador vigent,

CVE-DOGC-A-20325059-2020

s'apliqui un permís que estableixi:

Sempre que l'horari de la visita o consulta a la Seguretat Social-o a metges particulars de les especialitats de la Seguretat Social-coincideixi necessàriament amb l'horari laboral de la persona treballadora, s'abona fins a un màxim global de vuit hores anuals com a permís amb sou per raó de:

Visites de medicina general de la persona treballadora.

Acompanyar al pediatre un fill/a menor de 16 anys de la persona treballadora.

Acompanyar a una visita mèdica el pare/mare de la persona treballadora que no es pugui valer per si mateix/a o bé acreditat la situació de dependència.

També s'abonen totes les visites que es fan a metges especialistes de la Seguretat Social, o bé particulars-de les especialitats de la Seguretat Social-, quan coincideixi necessàriament amb l'horari laboral de la persona treballadora, fins a un màxim de cinc hores per visita i a partir de la sisena visita, sempre que siguin constatades pel Servei de Prevenció de l'empresa, el qual determina el caràcter retribuït o no del permís. Aquesta constatació es fa dins de la jornada laboral, en cas que sigui necessària.

El límit de cinc hores per visita es pot ampliar en supòsits excepcionals, després que l'empresa ho autoritzi prèviament.

S'entenen incloses dins de les hores de visita a especialistes les visites que es fan a conseqüència d'anàlisis clíniques, de visites psiquiàtriques i de visites d'odontologia.

En tots els casos, s'ha d'avisar amb la màxima antelació possible i justificar degudament les absències.

40.5.b) Mentre el marc regulador vigent no ho permeti, l'aplicació d'aquest permís es duu a terme segons el que s'indica a continuació:

Vuit hores/any per medicina general, pediatria i per acompanyar el/la pare/mare a visita mèdica.

Vuit hores/any per visites a metges especialistes.

40.5.c) A finals de l'any 2020, les parts es reuniran per fer una valoració de l'aplicació d'aquest apartat i preveure o planificar les accions necessàries per adaptar-lo al marc regulador vigent en cada moment.

Article 41

Assignació de descans a compte de la persona treballadora en cas de matrimoni d'un fill/a

La sol·licitud de la persona treballadora s'ha de fer amb la màxima antelació possible.

S'assigna descans a compte de la persona treballadora per motiu de matrimoni d'un fill/a, sempre que la sol·licitud es faci amb una antelació mínima de 60 dies naturals. L'empresa facilita l'ampliació dels dies a compte de les persones treballadores quan organitzativament és possible i sempre garantint el servei.

Quan no s'ha efectuat la sol·licitud en el termini mínim de 60 dies naturals, es procura assignar descans sempre que els requeriments del servei públic ho permetin.

Article 42

Mesures de flexibilitat

1. Al si de la Comissió de seguiment d'aquest acord s'han establert amb caràcter pilot inicial models de gestió del temps de treball amb flexibilitat en la franja d'entrada o sortida.

2. El personal que té a càrrec seu persones amb discapacitat igual o superior al 33% fins al primer grau de consanguinitat o afinitat gaudeix d'un règim especial de flexibilitat horària, sobre l'horari fix que correspongui, que li permet conciliar els horaris dels centres d'educació ordinari d'integració o d'educació especial dels centres d'habilitació i rehabilitació, així com d'altres centres específics en què la persona rep atenció, amb els horaris dels mateixos llocs de treball, tenint en compte la situació del domicili familiar. A aquest efecte, aquest personal pot gaudir de fins a dues hores de flexibilitat horària diària, i aquest marge s'ha de recuperar en còmput mensual. El gaudi d'aquest marge de flexibilitat horària especial, la concessió del qual correspon a la Direcció de l'explotació, després que la persona interessada acreditat prèviament les circumstàncies expressades al paràgraf anterior, no es pot acumular amb els altres règims de flexibilitat.

CVE-DOGC-A-20325059-2020

3. S'apliquen també aquestes mesures, segons el que estableix l'article 54 d'aquest Conveni col·lectiu, a les persones treballadores que siguin víctimes de violència de gènere.

4. Amb l'objectiu de millorar les condicions de reintegració després d'un procés d'incapacitat temporal, quan les circumstàncies del cas en particular ho recomanen, es proposa regular l'adaptació de la jornada quan aquesta adaptació ajuda a la plena recuperació de la persona (tenint en compte la gravetat i la durada), acompanyada de la recomanació prèvia del Servei de prevenció, amb una durada ordinària de dos mesos i una reducció màxima del 40% de la jornada diària, de més a menys reducció progressiva preferentment de la part flexible de l'horari, i la reducció es considera temps de treball efectiu. Amb caràcter excepcional i després de la valoració prèvia del Servei de prevenció, la reducció pot arribar fins al 50% de la jornada en els termes indicats en aquest mateix punt, i pot ser ampliable fins a un mes addicional, sempre que hi hagi l'informe preceptiu del Servei de prevenció.

Capítol 9

Jubilacions i beneficis socials

Article 43

Jubilació

43.1. Jubilació forçosa

A l'empara del Reial decret Legislatiu 28/2018, les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu, amb l'objectiu d'afavorir el relleu generacional i la qualitat de l'ocupació dins del marc normatiu que sigui aplicable en cada moment, acorden l'extinció del contracte de treball, per jubilació forçosa, en el moment d'arribar a l'edat legal de jubilació fixada en la normativa de Seguretat Social, sempre que la persona treballadora afectada per l'extinció del contracte per aquesta causa compleixi els requisits exigits per la normativa de Seguretat Social per tenir dret al 100% de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva.

Aquesta mesura està orientada al manteniment de la política d'ocupació que actualment s'aplica, que promou la contractació indefinida abans que la temporal i que fomenta el relleu generacional sense reduir el volum de plantilla en termes globals, tot respectant les disposicions legals que són aplicables.

A l'efecte de l'execució de la mesura, l'empresa es compromet, dins del marc establert per les lleis de pressupostos, a cobrir la vacant que derivi d'aquesta jubilació en el termini màxim de tres mesos, per mitjà del procediment de cobertura de vacants que s'estableix en aquest conveni.

43.2. Jubilació parcial

Aquelles persones treballadores que compleixen els requisits d'edat i cotització fixats a la normativa de Seguretat Social per accedir a la jubilació parcial poden sol·licitar accedir a aquesta modalitat de jubilació. L'empresa, sempre que el marc legal ho permet, decideix en cada cas i n'informa la representació de les persones treballadores.

Article 44

Complement d'incapacitat temporal

Les prestacions d'incapacitat temporal per malaltia comuna i accident de treball (ocorreguts durant la jornada de treball i els accidents in itinere, sempre que aquests últims es justifiquin degudament en temps i forma) que perceben les persones treballadores són complementades fins al 100% del salari regulador durant tot el procés d'incapacitat, i fins a la finalització d'aquest procés, i, en tot cas, s'extingeix quan finalitza el termini legal de la situació d'incapacitat temporal vigent en cada moment. Els serveis mèdics de l'empresa són els qui constaten la baixa laboral produïda.

En cas que es produeixin més de tres processos d'incapacitat temporal per malaltia comuna en el període de 12 mesos naturals, el Comitè d'absentisme, amb representació de les explotacions incloses en l'àmbit d'aquest Conveni col·lectiu, analitza l'historial de la persona treballadora afectada, a fi de decidir si s'ha d'abonar o no el complement d'empresa esmentat, i la decisió justificada és comunicada a la representació de les persones treballadores. Queden exclosos del còmput del nombre de processos aquells supòsits excepcionals que

CVE-DOGC-A-20325059-2020

estableix el Decret legislatiu 4/2017, o els que són aplicables legalment en cada moment.

Ambdues parts negociadores es comprometen a reunir-se en comissió, per tal de cercar mesures d'incentivació i de conciliació de les diferents esferes de la vida de les persones treballadores, que permetin la reducció de l'índex d'absentisme.

Els complements esmentats s'extingeixen, en qualsevol cas, pel transcurs del termini màxim de la incapacitat temporal.

L'abonament de les pagues extres es fa d'acord amb el temps treballat i s'exclouen d'aquest còmput els períodes en situació d'IT i de prestació per naixement i cura d'un menor.

Article 45

Millora de la productivitat individual per dedicació continuada

En el moment que legalment sigui possible, d'acord amb la normativa vigent per als empleats públics de la Generalitat de Catalunya, durant la vigència d'aquest conveni, per a les persones treballadores que mantinguin una permanència continuada a l'empresa de 25 anys i una trajectòria professional notòria i singular, s'estableix l'abonament de 2.206,02€ en el moment del compliment dels 25 anys de servei, sempre que no hagin percebut altres quantitats per conceptes anàlegs.

Article 46

Assegurança de vida i accidents

Per a tota la vigència del conveni, s'estableix una assegurança de vida i accidents per a tot el personal, que consisteix en un capital individual assegurat de 20.000€ en casos de mort per malaltia o accident i de 40.000€ en casos d'incapacitat permanent absoluta també per malaltia o accident.

Article 47

Accidentats/accidentades en el treball

Els casos de disminució física, motivada per accident de treball a l'empresa, que origina a una persona treballadora una situació d'invalidesa permanent en el grau de total o parcial per a la professió habitual, donen dret a mantenir la vinculació a l'explotació a la qual pertanyi, sempre que hi hagi un lloc de treball vacant amb contingut i funcions adequats tant a les disminucions que hagin produït la invalidesa com a les aptituds professionals de la persona.

Aquesta vinculació i el lloc de treball són per a la jornada i el salari que complementin la diferència entre la pensió d'invalidesa i el salari que percebia la persona treballadora.

En cas que no hi hagi un lloc de treball adequat, l'explotació abona mensualment, i fins que pugui oferir un lloc de treball, un complement per un import igual a la diferència entre la pensió aprovada i el 100% de la base reguladora de la pensió d'invalidesa reconeguda per l'Institut Nacional de la Seguretat Social.

La percepció del complement esmentat i, també, el dret a un altre lloc de treball s'extingeixen per qualsevol de les causes següents:

Rebutjar el lloc de treball que l'explotació ofereixi.

Fer qualsevol activitat remunerada per compte propi o d'altri, independentment que aquesta activitat doni lloc a alta en qualsevol dels règims de la Seguretat Social o no.

En complir l'edat de jubilació que reglamentàriament li correspongui.

Reconeixement posterior, per part de l'entitat gestora corresponent, d'una invalidesa permanent en grau d'absoluta o gran invalidesa.

Article 48

Fons d'ajuda social

CVE-DOGC-A-20325059-2020

S'estableix un fons per a ajudes socials que atén les sol·licituds que cursen les persones treballadores durant cada any de vigència d'aquest conveni. Una Comissió de seguiment específica decideix els conceptes, els criteris i els imports que s'assignen, tenint en compte també les disposicions legals que són aplicables.

L'import total d'aquest fons és el que resulta de la distribució equitativa entre totes les explotacions de FGC (Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya).

Article 49

Bestreta reintegrable

Es concedeixen les bestretes reintegrables que poden sol·licitar les persones treballadores, en una quantia màxima de 1.600€ per cada bestreta.

Les peticions s'han de fonamentar en una necessitat imprevista degudament justificada i l'empresa les concedeix amb criteris de raonabilitat.

No es dona curs a cap sol·licitud de bestreta fins que han transcorregut tres mesos de l'amortització de l'anterior, excepte en situacions de necessitat molt acreditada.

El reintegrament de les bestretes s'ha de fer distribuïnt l'import, com a màxim, en 12 mesos.

Article 50

Pla de retribució flexible (PRF)

Durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu, l'empresa ha d'implantar un Pla de retribució flexible pel qual, mitjançant l'acord individual amb la persona treballadora, es pot substituir part dels conceptes salarials dineraris per retribucions en espècie (que cal definir anualment), sense alterar la quantia anual del salari brut ni la naturalesa jurídica del concepte substituït i dins dels límits establerts legalment en cada moment per a la percepció del salari en espècie. En aquests casos, les ofertes de retribució flexible proposades per l'empresa (tiquets restaurant, xecs bressol, assegurança mèdica i formació) s'han de dirigir a la totalitat de la plantilla tenint en compte les característiques contractuals dels col·lectius. Així mateix, cal informar prèviament la representació legal dels treballadors i els conceptes han de figurar a la nòmina de manera detallada i separada de la resta de conceptes del Conveni.

Capítol 10

Igualtat i no-discriminació

Article 51

Pla d'igualtat

En compliment del mandat de l'article 85.2 de l'Estatut dels treballadors i d'acord amb el que estableixen l'article 15.1 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'Igualtat efectiva de dones i homes i l'Acord de la Mesa General de Negociació de 17 de novembre de 2016, pel qual es va aprovar el Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'administració de la Generalitat de Catalunya, la Direcció de FGC i la representació legal van acordar un Pla d'igualtat 2018-2022 i un Protocol d'actuació en cas d'assetjament sexual o per raó de gènere.

Ambdues parts ratifiquen que aquest pla és una eina essencial que permet avançar en la promoció de la igualtat d'oportunitats entre els treballadors de FGC, així com en la integració de la perspectiva de gènere en l'organització i l'estructura interna de l'empresa, i es comprometen a vetllar per l'execució del pla d'igualtat prioritzant les diferents mesures -amb un interès especial en les accions positives de prioritzar l'accés de les persones del gènere menys representat que optin a ocupar-hi llocs vacants, en igualtat de condicions d'idoneïtat-i fer anualment una anàlisi sobre l'execució del pla.

Aquest pla d'igualtat de dones i homes de FGC té com a objectiu principal promoure els canvis que garanteixin que dones i homes puguin desenvolupar les seves trajectòries professionals sense cap tipus de discriminació, directa o indirecta, per raó de gènere i, entre els seus objectius, destaca la consolidació, en la cultura interna,

CVE-DOGC-A-20325059-2020

d'una igualtat real en tots els aspectes, inclòs el salarial, i l'accés a càrrecs de comandament i a la formació interna a les dones, integrant l'equilibri de les diferents esferes de la vida en la cultura de l'organització i incorporant, de manera transversal, els criteris de comunicació inclusiva i no sexista a fi de garantir un entorn de treball saludable i lliure de riscos d'assetjament amb perspectiva de gènere.

En aplicació de les previsions contingudes a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, quan els dos membres de la parella, amb fills o filles en comú, són membres de la plantilla d'una mateixa explotació, es fa un seguiment de l'ús de les hores mèdiques per a pediatria, concessió de permisos, sol·licituds de canvis de torn o altres sol·licituds de llicències o exercicis de drets, a fi de poder fer un diagnòstic sobre l'exercici corresponsable de la plantilla (homes i dones) respecte a la conciliació familiar i laboral. Del resultat de les dades de plantilla se n'informa la Comissió d'igualtat de l'empresa i la representació de les persones treballadores de cadascuna de les explotacions on aquest conveni és aplicable.

Capítol 11

Seguretat i salut

Article 52

Seguretat i prevenció de riscos en el treball

Les parts signants d'aquest conveni reconeixen la importància que la prevenció de riscos laborals té en l'activitat de l'empresa, i la protecció de la salut de les persones treballadores n'és un objectiu bàsic i prioritari.

A fi d'evitar els accidents de treball i les malalties professionals, cal establir i planificar una acció preventiva tant als centres de treball com pel que fa a la gestió d'empresa.

Ha de ser un objectiu prioritari eliminar o combatre els riscos allà on es produeixin, establir el compliment, la vigilància i l'aplicació més estrictes de totes les normes de prevenció i seguretat vigents i adoptar aquelles accions formatives, organitzatives i informatives que són necessàries per a una disminució real dels accidents de treball, per mitjà de la seva valoració i ordenació, en un conjunt coherent de mesures d'acció preventiva que siguin adequades a la naturalesa dels riscos detectats i al control efectiu d'aquests riscos.

En totes aquelles matèries que afecten la prevenció de la salut i la seguretat dels treballadors, són aplicables les disposicions contingudes a la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de riscos laborals i les disposicions que en regulen el desplegament normatiu.

Les parts signants del conveni es comprometen a vetllar per l'aplicació i el compliment de la normativa vigent i volen fer constar que s'han constituït, d'acord amb la normativa legal, els òrgans de participació en matèria de prevenció de riscos laborals a les explotacions de Vall de Núria, Lleida-La Pobla de Segur i Montserrat.

Cada Comitè de seguretat i salut, que està format paritàriament pels Delegats/Delegades de prevenció i els representants de la Direcció de l'empresa, en igual nombre, es reuneix trimestralment, i, en qualsevol cas, sempre que ho sol·liciti alguna de les representacions amb caràcter d'urgència. El nombre de Delegats/Delegades de prevenció, les garanties i el crèdit horari es fixen basant-se en el que estableix la normativa legal.

Article 53

Igualtat de tracte i prevenció del risc psicosocial

Les parts estan d'acord que és plenament aplicable en l'àmbit d'aquest Conveni col·lectiu el Protocol contra l'assetjament sexual o per raó de sexe que és en vigor a FGC. El protocol és accessible per a tot el personal de FGC des del portal del personal.

La representació de l'empresa al si del Comitè de seguretat i salut es compromet a informar anualment del nombre de casos en què s'hagi hagut d'activar el Protocol, amb relació al personal subjecte a aquest Conveni.

Quan tingui coneixement o sospita de l'existència d'aquest tipus de risc psicosocial, la representació de les persones treballadores es compromet a utilitzar també el canal de denúncia que significa el Protocol i, d'aquesta manera, complir la seva obligació d'informar l'empresa, d'acord amb l'article 48.2 de la Llei orgànica

CVE-DOGC-A-20325059-2020

3/2007, coneguda com a Llei d'igualtat.

Article 54

Protecció integral contra la violència de gènere

D'acord amb el que estableix la normativa de protecció integral contra la violència de gènere, i amb l'objectiu de col·laborar en la protecció adequada de les víctimes de violència de gènere, en aquesta matèria s'acorda el següent:

Aquelles persones treballadores que acreditin disposar d'ordre judicial de protecció, pel fet de ser víctimes de violència de gènere, en vista dels drets que la Llei orgànica esmentada els atorga sobre la modificació de les seves condicions laborals, poden acordar amb l'empresa les modificacions dels seus horaris laborals, les reduccions de jornada amb la corresponent reducció salarial i la recol·locació quant a mobilitat geogràfica, que siguin adequades per pal·liar la seva situació personal en aquell moment, sense perjudici d'aquells altres aspectes (com la suspensió del contracte) que atorga la Llei esmentada.

L'empresa ha de procurar adaptar les condicions laborals de les persones treballadores pels motius indicats i, alhora, intentar afectar el mínim possible els drets de terceres persones (drets dels altres treballadors/ores).

Capítol 12

Carnets

Article 55

Carnets

Les persones treballadores tenen dret a carnet ferroviari, i els jubilats/ades i els/les pensionistes, a carnet de viatge. També tenen dret a carnet de viatge per a familiars les persones següents:

- a) El cònjuge de l'agent, el jubilat/ada o el/la pensionista que visqui amb ells/elles.
- b) Els fills/filles de l'agent, el jubilat/ada o el/la pensionista, de menys de 23 anys, solters/solteres, que visquin amb l'agent, encara que treballin, sempre que els seus ingressos no superin els ingressos que percep anualment l'agent.
- c) Els fills/filles de l'agent, el jubilat/ada o el/la pensionista, de més de 23 anys i de menys de 25 anys, solters/solteres, que visquin amb l'agent i a càrrec seu, després de la justificació de la situació d'atur, o incapacitat per a qualsevol feina, sense límit d'edat.
- d) Els pares de l'agent, el jubilat/ada o el/la pensionista, que visquin amb ell/a i a càrrec seu.
- e) Els germans/germanes de menys de 23 anys, solters/solteres, que visquin amb l'agent i a càrrec seu.
- f) El vidu o vídua de l'agent, el jubilat/ada o el/la pensionista, mentre continuï en la situació de viduïtat.
- g) Els orfes o òrfenes de l'agent, el jubilat/ada o el/la pensionista, que compleixin els requisits ressenyats anteriorment.
- h) La persona que visqui amb l'agent sense ser-ne cònjuge, quan tingui reconegut el dret a l'assistència sanitària per l'INSS. També és aplicable en cas que aquesta persona treballi, mentre compleixi els altres requisits per al reconeixement de l'assistència sanitària. Aquest dret és incompatible amb allò que es reconeix a l'apartat a) d'aquest article.

Cadascun dels tipus de carnet ferroviari i de viatges generen els drets reconeguts per Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya o per les empreses amb les quals hi ha convenis establerts per aquest efecte.

El personal fix discontinu amb una antiguitat mínima de tres temporades consecutives a l'empresa manté el dret al carnet ferroviari en el període de no-activitat.

Aquest article és aplicable mentre la normativa vigent ho permeti.

Capítol 13

Matèria disciplinària

Article 56

Matèria disciplinària

Ambdues parts ratifiquen que el procediment sancionador (accessible per a tot el personal de FGC des del portal del personal) dona les mateixes garanties d'aplicació, en matèria disciplinària, per a les diferents àrees i explotacions de FGC.

Per tant, tal com estableix el procediment esmentat, l'empresa està obligada a instruir un expedient disciplinari abans de la imposició de qualsevol tipus de sanció.

Capítol 14

Drets sindicals

Article 57

Drets d'informació i participació. Crèdit d'hores

La representació legal de les persones treballadores té dret a participar en aquelles qüestions que puguin afectar les persones treballadores, i ser-ne informada i consultada, així com en les qüestions sobre la situació de l'empresa i l'evolució de l'ocupació en aquesta empresa, en els termes que estableix la normativa legal.

La Direcció de l'empresa ha de facilitar als Comitès d'empresa i als Delegats/Delegades de personal la informació i la documentació a què es refereix l'article 64 de l'Estatut dels treballadors i la resta de disposicions legals.

Els/les diferents representants sindicals estan obligats/ades a respectar la reserva professional en els termes que s'indiquen a l'article 65 de l'Estatut dels treballadors esmentat.

Els/les membres dels Comitès d'empresa i els Delegats/Delegades de personal disposen de les hores mensuals retribuïdes que s'estableixin legalment per a l'exercici de les funcions sindicals de representació que els són pròpies. Han de notificar amb prou temps a l'empresa l'absència a la feina per aquest motiu.

Article 58

Quota sindical

L'empresa, a petició de la persona treballadora, pot descomptar de la nòmina la quota sindical. La sol·licitud s'ha de fer per mitjà d'un escrit en què cal indicar la quantitat per descomptar i, també, la secció sindical a la qual pertany, i a la qual l'empresa lliura les quotes corresponents.

Article 59

Drets sindicals

Es reconeixen als sindicats que tinguin representació sindical els drets que, en general, s'inclouen a la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, sobre Llibertat sindical, com també a la normativa concordant, complementària o substitutòria.

CVE-DOGC-A-20325059-2020

Disposició transitòria

Aquest Conveni col·lectiu pretén regular el marc de relacions laborals aplicable en una situació de funcionament habitual de les explotacions incloses en el seu àmbit funcional. Ambdues parts reconeixen que el període final de negociació i de signatura d'aquest Conveni col·lectiu ha coincidit en el temps amb la crisi sanitària produïda per la COVID-19, i que els seus efectes encara es perllongaran durant una part de la vigència del Conveni col·lectiu, cosa que obligarà a modificar l'entrada en vigor d'alguns dels acords inclosos en aquest Conveni col·lectiu. La situació descrita obliga a un període de transitorietat abans que sigui possible aplicar de manera íntegra tots els articles convencionals, especialment aquells que es refereixen als diferents models organitzatius negociats i pactats.

En aquest sentit, els articles 28.2, "Retén de manteniment de l'explotació de Vall de Núria", i 31, "Dieta per PAS (pendent d'assignació de servei)", s'aplicaran quan es donin les circumstàncies organitzatives i productives que ho facin possible, és a dir, en el moment que la represa i l'exigència de l'activitat i del servei que FGC dona a la població tinguin una autèntica similitud o equiparació amb els nivells que prestava just abans de la crisi sanitària (abans del 14/03/2020), i sempre respectant estrictament les recomanacions de les autoritats sanitàries que es dictin en cada moment.

Disposició final

Aquest acord de conveni s'ha negociat i signat sota els principis de legalitat (sotmetiment a les lleis, les normes i els acords de govern vigents i aplicables, amb una referència especial als límits d'increment de la massa salarial i de plantilla) i de sostenibilitat pressupostària.

L'aplicació efectiva de tots els efectes que se'n derivin, de naturalesa econòmica o qualsevol altra, queda supeditada a l'aprovació per part del Consell d'Administració, el qual ha de validar i aprovar el text pactat abans de publicar-lo al diari oficial, confirmant el respecte als principis indicats.

Taules salarials

Taula plusos aplicables al conveni d'altres serveis ferroviaris

Concepte	Descripció	Any 2020 (+2%)
Plus de més dedicació (dissabte)	Dissabtes	9,52€/dia
Plus de més aflluència (diumenge)	Diumenges i festius	15,51€/dia
Plus de festiu especial	Festius especials	21,83 €/dia
Hores nocturnes	Plus de nocturnitat	1,16€, 1,22€, 1,26€, 1,32€, 1,37€, 1,41€, 1,51€, 1,52€, de grup professional 4D a 1A
Antiguitat	Increments periòdics per antiguitat: de grup professional 4D a 1A	Import del quadrienni: 20,56€, 21,28€, 21,59€, 22,01€, 22,20€, 22,35€, 23,42€, 24,58€
		Import del bienni: 10,28€, 10,64€, 10,79€, 11,00€, 11,10€, 11,17€, 11,71€, 12,29€

CVE-DOGC-A-20325059-2020

Canvi de torn	Canvi de torn	6,45 €/unitat
Hora base	Temps de descans (15 minuts)	3,96€-5,54 €, segons el grup professional
Indemnització per descans suprimit	Modificació de descansos	54,40€/dia
Complement per vacances	Vacances fora del període	66,83€
Complement per vacances-acta annexa	Pel fet de partir les vacances	174,81€
Guàrdia de PAU	Guàrdies de PAU (Pla d'autoprotecció)	81,94€/dia
Retén de guàrdia	Guàrdies a Vall de Núria (VN)	27,74€
Tren especial fora de jornada	Tren especial a Vall de Núria	33,30€
Fallida de moneda (cap de setmana)	Fallida de moneda	1,59€/dia
Fallida de moneda (de dilluns a divendres)	Fallida de moneda	0,52€/dia
Dietes	Dinar/sopar/jornada partida	Completa: 21,40€/dia
		Dinar, sopar: 45%-9,63€
		Esmorzar: 10%-2,14€
Dieta del TL maquinista, a Lleida-La Pobla de Segur (LPS)	Dieta del Tren dels Llacs (TL)	43,69€/unitat
Dieta del TL no maquinista, a LPS	Dieta del Tren dels Llacs	Abonament del preu al maquinista: 43,69€/unitat
Desplaçaments a VN	Import del trajecte	4,39€/unitat
Gratificació per formació	Per a monitors/ores	25,50 €/jornada formació 8 h
Desencadenament d'allaus	Artificiers/eres	38,53€/dia
Disponibilitat per desencadenament d'allaus	Desencadenament d'allaus	26,99€/dia
Complement d'adequació de torn	Distribució irregular	<i>Ad personam</i>
Plus de neteja	Neteja de funiculars i barrera (no es fa)	Suprimir
Premi en ruta		Suprimir
Plus d'activitat estacional per activitat turística	Transformació del plus d'afluència (en funció dels dies efectivament treballats i proporcionalment a la jornada contractada)	265,20€/any

CVE-DOGC-A-20325059-2020

Dieta per PAS (pendent d'assignació de servei)		26,35€/dia
Dieta de mobilitat a LPS	Entrada fins a les 6.00 hores/sortida a partir de les 22.00 hores	3,06€/dia
Tren de socors nit a VN	Per evacuació de Vall de Núria (VN)	51,00€
Retén de manteniment a VN	Retén de manteniment per als caps de setmana i els festius	25,50€

Taula salaris

Grup professional	Sou conveni	Plus conveni	Plus activitat ferroviària	Complement personal	Pagues extres	Total taules
1A	2.229,10	91,47	1.156,76	331,27	6.687,30	52.390,50
2A	1.891,46	79,51	1.019,56	331,27	5.674,38	45.535,98
1B	1.637,70	70,33	907,75	331,27	4.913,10	40.277,70
1C	1.457,76	63,31	804,99	331,27	4.373,28	36.261,24
1D	1.314,75	57,52	713,00	331,27	3.944,22	32.942,70
2D	1.218,07	54,20	678,71	331,27	3.654,24	31.041,24
3D	1.077,19	48,81	602,83	331,27	3.231,60	27.952,80
4D	924,33	44,30	583,24	331,27	2.773,02	25.370,70

(20.325.059)