

 (Disposición Vigente)

Version vigente de: 11/3/2020

Dispone el registro y publicación del texto del XIII Convenio colectivo interprovincial de la empresa FGV

Resolución de 28 de octubre 2019. LCV 2019\342

 CONSOLIDADA

Ferrocarriles de la Generalidad Valenciana (FGV). Dispone el registro y publicación del texto del XIII Convenio colectivo interprovincial de la empresa FGV

Jefatura Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas

DO. Generalitat Valenciana 12 noviembre 2019, núm. 8675, [pág. 48706].

Visto el texto del XIII Convenio colectivo interprovincial de la empresa Ferrocarrils de la Generalitat Valenciana (FGV), firmado por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por representantes de la empresa, y, de otra, por miembros de las secciones sindicales de UGT, CCOO, SIF, SF-IV, SCF y CGT en Valencia, y UGT, CCOO, SIF y SEMAF en Alicante, habiendo sido suscrito el convenio por la totalidad de los miembros de la comisión negociadora, representantes de las secciones sindicales de UGT Valencia y Alicante, CCOO Valencia y Alicante, SIF Valencia y Alicante, SF-IV Valencia y SCF, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el [artículo 90, apartados 2 y 3](#), del [Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#), el [artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo](#), sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el [artículo 3](#) de la [Orden 37/2010, de 24 de septiembre](#), por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo con lo establecido en el [artículo 51.1](#) del [Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana](#), y en el [Decreto 104/2017, de 21 de julio](#), por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, y en el [artículo 4.3](#) de la [Orden 37/2010](#), resuelve:

Primero.

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo.

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

CAPÍTULO I. Condiciones generales

1. Duración

La duración del presente convenio se extenderá desde 1 de enero de 2017 hasta el 31 de

diciembre del año 2023, salvo en aquellas materias o artículos en que se especifiquen fechas o periodos de vigencia diferentes. En el caso de no mediar denuncia, la duración se entenderá prorrogada un año más.

No cabrá retrotraer condiciones de ningún tipo a cualquier momento previo al de la firma del presente convenio, salvo que expresamente se disponga en el articulado otra cosa, o así se determine por sentencia judicial, norma legal o resolución administrativa.

2. Ámbito personal

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores/as fijos de FGV y a cuantos estén incorporados o se vinculen a la Empresa mediante contrato de trabajo durante su vigencia, en los términos que se recogen en el mismo.

No están afectados por este convenio los cargos directivos cuya relación laboral se regule por el [Real decreto 1.382/1.985](#) , ni quienes desempeñen funciones que se limiten al ejercicio del cargo de consejero/a del Consejo de Administración, ni las personas vinculadas a FGV en virtud de contrato de arrendamiento de servicio.

3. Ámbito territorial

El presente convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo de FGV y sus dependencias.

4. Naturaleza de las condiciones pactadas

Las condiciones pactadas forman un todo equilibrado en el que cada una de ellas es factible en atención al resto. Deberán considerarse en su conjunto para evaluar el contenido del convenio. La declaración de nulidad o de ilegalidad de alguna de ellas se considera que podría alterar el equilibrio del convenio y por tanto, podría dejar sin efecto la totalidad del mismo. Corresponderá a los órganos de justicia determinar la situación descrita, en función del alcance económico, organizativo o regulador de los efectos de la declaración de nulidad o ilegalidad de que se trate.

Los firmantes entienden y manifiestan que las condiciones estipuladas en este convenio, consideradas en su conjunto, integran y mejoran la regulación legal vigente en el momento de su firma en materia de: salario, jornada, tiempo de trabajo y descanso y licencias.

5. Denuncia del convenio

La denuncia del presente convenio se formulará por escrito, que la parte denunciante presentará a la otra y a la autoridad laboral con una antelación mínima de dos meses a la fecha en que finalice su duración.

Mientras no se logre acuerdo que sustituya al convenio, únicamente se mantendrá en vigor el contenido normativo del mismo.

6. Comisión interpretativa

6.1. Composición. Esta comisión estará constituida, por una parte, por 1 representante de cada una de las organizaciones sindicales firmantes del convenio (a nivel provincial) y por

otra parte, por igual número de representantes de la dirección de la empresa, todos ellos con sus respectivos suplentes. Se nombrará un secretario/a de entre los vocales, que tendrá por tanto voz y voto.

6.2. Funciones. La comisión interpretativa del XIII Convenio colectivo interprovincial de FGV deberá vigilar el cumplimiento del convenio e interpretarlo cuando proceda, así como cumplir las tareas que se le asignan en el texto del propio convenio. Será competencia de la comisión regular su propio funcionamiento en lo que no esté previsto en las presentes normas. Ante posibles supuestos de discrepancia que puedan producirse sobre la interpretación del convenio, se recurrirá, en primer lugar, a la comisión interpretativa, para que emita su criterio sobre el asunto de litigio.

6.3. Reuniones. Las reuniones se celebrarán cada tres meses si las cuestiones pendientes así lo exigieran y, con carácter extraordinario, a petición de cualquiera de las partes. La reunión se celebrará en el plazo de diez días a partir de la solicitud de la misma. Las convocatorias las cursará el secretario/a, comunicando en las mismas el orden del día. El domicilio de la comisión será el de la razón social de la empresa. Los componentes de la comisión se citarán con una antelación mínima de cinco días.

Si solicitada por una de las partes la celebración de una reunión extraordinaria para interpretar algún punto del convenio, esta no se celebre por causa imputable a una parte, la otra quedará en libertad de ejercitar las acciones legales oportunas.

Los acuerdos interpretativos adoptados en el seno de esta comisión tendrán igual fuerza normativa que el convenio. Para que estos acuerdos sean de eficacia general deberán ser adoptados entre la representación de la dirección por un lado y la mayoría de la representación de los trabajadores/as, por el otro.

La dirección divulgará entre los trabajadores/as los acuerdos alcanzados.

A la dirección corresponde publicar las actas y/o los acuerdos adoptados por la comisión interpretativa.

6.4. Asistencia a las reuniones de la comisión interpretativa. Se establecen las siguientes condiciones para la asistencia de los representantes sindicales a las reuniones de esta comisión:

- La licencia sindical será con horas a cargo de FGV y se considerará por jornada completa del día de la reunión.

- Para los representantes sindicales reconocidos en la comisión que se desplacen entre provincias de Alicante y Valencia, o viceversa, se ampliará la licencia al día siguiente de la reunión, a fin de que puedan informar en su demarcación. Este segundo día de licencia sindical no devengará ninguna retribución especial. El día de la reunión devengarán exclusivamente el importe de una dieta administrativa completa por todos los conceptos (en esta cantidad se incluyen todos los gastos que se les puedan ocasionar: comidas, desplazamientos, peajes, pernотaciones en su caso, etc.).

- Para los representantes sindicales reconocidos en la comisión, pertenecientes a la demarcación de Valencia o Alicante, donde se celebre la reunión y siempre que esta se prolongue más allá de las 14.30 horas o se requiera continuar por la tarde, devengarán exclusivamente la parte de dieta administrativa por comida.

7. Mecanismos de resolución de discrepancias

De iniciarse un procedimiento de inaplicación de alguna condición establecida en este convenio colectivo, de no lograrse acuerdo en los procesos de negociación que, según el [artículo 82](#) del [ET](#), deben desplegarse para estas actuaciones, se trasladarán las discrepancias existentes al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana (TAL), establecido en el [VI Acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales de la Comunitat Valenciana de 12 de septiembre de 2017](#) (DOGV 8166, 09.11.2017) u otro que lo sustituya, incluyendo, en su caso, el sometimiento a arbitraje obligatorio, acatando las partes el laudo arbitral que este órgano dicte.

En el caso de que se produzca alguna modificación legal que pueda afectar al contenido normativo de esta cláusula, la comisión interpretativa del convenio adaptará esta a la nueva legalidad vigente.

8. Derecho supletorio y derogaciones

En lo no previsto en este convenio se estará a las normas vigentes recogidas en el texto refundido de la Normativa laboral de 12 de febrero de 1996, que, salvo errores de transcripción, que no generarán ni derogarán ningún derecho adicional, regularán junto a los aspectos en vigor del V, VI, VII, VIII, IX, X, XI y XII convenios colectivos y sus comisiones interpretativas, las condiciones laborales de todo el personal de la empresa. También se estará a lo dispuesto en las demás normas legales o pactadas y acuerdos vigentes, prevaleciendo en todo caso las condiciones establecidas en este convenio colectivo.

Además de los aspectos expresamente derogados en el clausulado de este convenio, cualquier condición establecida en una norma previa que regule similares cuestiones de forma distinta o incompatible con el mismo, se considera derogada.

9. Paz social

Sin perjuicio del derecho a las acciones judiciales que se puedan llevar a cabo, las organizaciones sindicales firmantes de este convenio se comprometen a no plantear acciones de movilización laboral durante su vigencia que tengan por objeto la alteración de lo aquí pactado.

CAPÍTULO II. Condiciones económicas

10. Incremento salarial

Se anexas las tablas salariales correspondientes a los años 2017 y 2018 considerándose normalizado el salario, salvo error u omisión, en las cuantías y condiciones en las que se ha abonado en dichos ejercicios.

Con efectos 1 de enero de 2019 y de cada uno de los años de vigencia del presente convenio, se incrementarán los valores de las tablas salariales, convenientemente actualizadas, en el porcentaje máximo establecido por la correspondiente Ley de presupuestos de la Generalitat Valenciana.

Se excluyen de este incremento aquellos conceptos o claves para los que expresamente se haya establecido en este convenio valores concretos o incrementos porcentuales predeterminados, salvo que se diga expresamente lo contrario.

Todo ello sin perjuicio de la aplicación de las mejoras retributivas que se pudiesen acordar en el seno de las mesas de negociación de la función pública y/o cualquier otro incremento establecido en las leyes de presupuestos que pudiesen ser de aplicación en FGV. De darse esta circunstancia, la comisión interpretativa del convenio estudiaría la fórmula de aplicación de las mismas.

Se adjuntan las tablas salariales como anexo I al presente texto.

11. Mejora de la eficiencia

En el capítulo VII del presente convenio se establecen las bases para el desarrollo de mesas técnicas de trabajo que desarrollen medidas de mejora de la productividad o la eficiencia en FGV.

Además de las medidas que en dichas mesas se puedan articular, a partir de 1 de enero de 2019, y siempre que se cumplan los objetivos que se establecen a continuación, se incrementarán las tablas salariales un 2 % máximo de manera anual y consolidable según el siguiente detalle:

	2019	2020	2021	2022	2023	Total objetivos
Aumento de viajeros	74.529.783	75.647.730	76.782.446	77.934.183	79.103.196	7,5 %
Incremento del tiempo de trabajo productivo	90,23 %	90,43 %	90,63 %	90,83 %	91,03 %	1 %
Aumento de salario	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	

* Las claves tenidas en cuenta para el cálculo del 90,03 % de tiempo de trabajo productivo durante el ejercicio 2018, han sido: P10E, 20 y 1200 (enfermedad), 21 (P10A), 26 (licencia con sueldo), 31 (licencia sin sueldo), 36 (huelga), 88 y 89 y de la 2 a la 9 (otras causas).

* El valor de referencia para el cálculo del aumento de viajeros es 73.428.358.

Se excluyen de este incremento aquellos conceptos o claves para los que expresamente se haya establecido en este convenio valores concretos o incrementos porcentuales predeterminados, salvo que se diga expresamente lo contrario.

Respecto del «incremento de viajeros», se ha tomado como referencia la media de viajeros de los cinco años anteriores a la firma de este convenio. Se considerará que el objetivo ha sido alcanzado cuando el incremento de viajeros cumpla los objetivos marcados en el cuadro anterior.

En el caso del «tiempo de trabajo productivo» se ha tomado como referencia el porcentaje de las horas productivas del año 2018. Se considerará que el objetivo ha sido alcanzado cuando el incremento del tiempo de trabajo productivo cumpla los objetivos marcados en el cuadro anterior.

Para considerar incrementada la eficiencia acordada, y por tanto devengar el abono del 2 % anual, se deberán alcanzar los dos objetivos anteriores. Si los objetivos marcados no son cumplidos en su totalidad se abonará en la proporción en que haya sido cumplido, trasladando la parte no abonada a 2024, a efectos de, durante dicho año, valorar el cumplimiento de los objetivos.

El incremento salarial que se establece en este apartado se aplicará a partir de la firma del presente convenio y se realizará con efectos desde 1 de enero de 2019, a través de entregas a cuenta mensuales cuyo importe se distribuye en todos los conceptos de las tablas salariales y que se regulariza, definitivamente, al final de cada año, una vez constatado el cumplimiento o no de los objetivos.

Se creará una comisión compuesta por los/as secretarios/as generales de las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio, o en quienes ellos/as deleguen, que velará por la verificación del cumplimiento del Plan anual de mejora de la eficiencia.

La comisión creada para el seguimiento del cumplimiento del plan de eficiencia podrá modificar, de manera justificada y al final de cada año, el reparto del peso de los objetivos marcados.

En cualquier caso, las medidas establecidas en este apartado, se realizarán cumpliendo la normativa básica en la materia.

El/la auditor/a interno/a recabará informe para verificar el grado de cumplimiento de estas medidas de eficiencia, elevándolo para su aprobación al Consejo de Administración de FGV.

12. Días especiales no laborables

Los días de Jueves Santo y 24 y 31 de diciembre de cada año tendrán la consideración de días especiales no laborables en FGV y serán días de descanso prefijado de disfrute obligatorio para todo el personal (con la excepción que se indica a continuación), pero sin que ello implique reducción de la jornada laboral anual a realizar. Si algún año el Jueves Santo fuera declarado festivo del calendario laboral, la comisión interpretativa del convenio designará un día en sustitución del mismo, al que se aplicarán las condiciones reguladas en esta cláusula.

Esta consideración no afectará al servicio público que la empresa debe prestar, por lo que a efectos de explotación en estos días se aplicará y realizará el servicio que correspondiera como si no existiera esta cláusula. En cuanto a derecho a descanso, la consideración que en esta norma se establece para dichos días no afectará en absoluto al personal sujeto al sistema de gráficos que cubran los siete días de la semana (básicamente personal de operaciones y de atención al cliente), que realizarán sus servicios con normalidad, sin que se vean afectados sus sistemas de distribución de jornada ni de cómputos.

El personal con derecho a percibir la indemnización por trabajo en sábados, domingos o festivos al que corresponda prestar servicio alguno de los días especiales no laborables definidos en el párrafo primero, devengará la misma que un festivo. En cuanto al personal de los servicios o colectivos que tengan establecidos sistemas de BAP o de guardias de presencia, realizarán estos días tal prestación, como si de un festivo se tratara y percibirán los correspondientes abonos (disponibilidad de BAP según esté estipulado, horas de intervención de BAP -en su caso- e indemnización por guardia de mantenimiento).

Respecto al personal de los servicios que tengan establecidos sistemas de BAP de semana íntegra o sistemas BLP (este último, exclusivamente el servicio de línea electrificada de Valencia), cuando alguno de los días a los que se refiere esta cláusula (tanto fechas prefijadas como posibles días a determinar por la comisión interpretativa) coincida con su semana grafiada de guardia, y siempre que no sea sábado, domingo o festivo según el calendario laboral oficial, además de devengar con normalidad la contraprestación correspondiente por tal situación grafiada, percibirán una cantidad equivalente a la mitad del valor fijado en tablas para la BAP de fin de semana del personal del servicio de subestaciones (encargados y oficiales).

Queda derogada la cláusula 23 del XI Convenio colectivo interprovincial.

13. Mayor productividad

Para el personal de estaciones, agentes de la USI, maquinistas, reguladores/as de puesto de mando, técnicos/as ferroviarios de apoyo, gestores/as de gráficos, personal de información y OAV y oficiales principales de línea tranviaria, los días 15, 16, 17, 18 y 19 de marzo y 20, 21, 22, 23 y 24 de junio de cada año, en Valencia y Alicante respectivamente, se establece el abono de una cantidad fijada en tablas como «mayor productividad» siempre que, según el correspondiente gráfico, les corresponda trabajar y efectivamente lo hagan alguno de los citados días (en los supuestos de cambios de turno entre trabajadores/as, suplencias o fuera de gráfico, alteración del descanso semanal, etc. la norma de aplicación será que la compensación la perciba el agente que realice el trabajo efectivo).

Para los mismos días y para idéntico supuesto (trabajo grafiado y efectivamente realizado), se abonará igual compensación al personal de Talleres València y Alicante y al de Señalización de València, cuando realice guardia de presencia -si es el caso-, y al personal de Telemando de Subestaciones que realice su turno de trabajo grafiado.

El valor de este incentivo será el reflejado en tablas salariales.

Será condición para la aplicabilidad de los abonos fijados en esta cláusula que FGV preste estos días al menos el 100 % del servicio ordinario correspondiente, entendido este porcentaje como el prestado por cada colectivo profesional de los afectados por esta cláusula, considerado por separado y tomando en consideración que la posible reducción del servicio no sea imputable a los trabajadores/as de ese colectivo.

La Dirección podrá determinar que en los sábados, domingos y festivos coincidentes con los días 15, 16, 17, 18 y 19 de marzo en València, y 20, 21, 22, 23 y 24 de junio en Alicante, se apliquen los gráficos y horarios de un día laborable a efectos de circulación de trenes y tranvías (si existen servicios diferenciados entre laborables, sábados, domingos y festivos). En este caso, los agentes que no hubiesen de trabajar estos días por corresponderles servicio suprimido y por dicha decisión deban hacerlo, o que debiendo ya trabajar vean ampliado su servicio por esta determinación, se considerará que realizan servicio en periodo punta en día de descanso o por ampliación de jornada, respectivamente, siendo compensados como se establece en la cláusula 15.7 de este convenio.

Queda derogada la cláusula 12 del X Convenio colectivo interprovincial.

14. Absentismo

Partiendo de una cuantía única mensual para el año 2019 de 48,29 € y siendo esta igual

para todos los trabajadores/as, a la misma se le deducirá hasta el máximo, un importe de un 10 % por cada día natural en que se encuentre en situación de IT derivada de contingencias comunes (incluidos P10E) en el mes de que se trate.

A partir del año 2020, según el porcentaje de absentismo individual de cada trabajador durante el año anterior «Índice anual de absentismo por IT», calculado sobre el número de horas de jornada anual establecida en convenio colectivo (1.567 horas o su proporción en los casos de reducción de jornada, contratos a tiempo parcial), por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (incluidos P10E), las cuantías aplicables al inicio de cada año serán las siguientes:

<i>Índice anual de absentismo por IT</i>	<i>Variación de la cuantía mensual a partir del uno de enero de cada año</i>	<i>Deducción día de absentismo por contingencias comunes (Incluido P10E)</i>
Absentismo individual anual año anterior (incluidos P10E) por encima del 4 %	La cuantía referencia durante ese año será 48,29 € mensuales	4,83 €
Absentismo individual anual año anterior (incluidos P10E) igual o menor al 4 %	La cuantía referencia durante ese año será 96,57 € mensuales.	9,66 €

*El personal contratado temporalmente únicamente verá incrementado el valor de 48,29 € a 96,57 €, si cumpliendo los parámetros establecidos en este cuadro, ha prestado servicio el año anterior durante al menos 9 meses.

A partir de 1 de enero de 2020, los valores de esta tabla se verán incrementados en los porcentajes establecidos en la cláusula 10 y 11 del presente convenio colectivo.

En el supuesto de que una situación de IT que hubiera sido considerada como provocada por contingencias comunes posteriormente se declarase derivada de contingencias profesionales, se regularizarán los descuentos aplicados tan pronto se constate oficialmente.

No se considerarán incluidos en esta regulación los supuestos de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia, ni, obviamente, la suspensión por maternidad y paternidad. Tampoco se producirá el descuento cuando la situación de IT hubiera sido consecuencia de un caso de violencia de género; en este supuesto, si la trabajadora decidiera comunicarlo se dirigirá al área de vigilancia de la salud del Servicio de Prevención y se seguirán criterios de máxima discreción por parte del personal de FGV que deba conocer el asunto.

Mensualmente se contabilizará la cantidad deducida a todos los agentes y a 31 de diciembre de cada año, el total acumulado resultante de los 12 meses del año se distribuirá, en concepto de bonificación de objetivo, entre todos aquellos trabajadores que durante el año de que se trate hubieran estado hasta un máximo de 10 días naturales de baja por IT derivada de contingencias comunes (incluidos P10E).

En el caso de trabajadores temporales se aplicará un criterio de proporcionalidad y será requisito para percibir la parte de bonificación de objetivo que les pudiera corresponder el

haber trabajado en FGV, al menos, un periodo continuado de dos meses.

La bonificación de objetivo se hará efectiva en el primer trimestre del año siguiente.

Quedan derogadas las [cláusulas 9.2](#) del [X Convenio colectivo](#) , [10](#) del [XI convenio colectivo](#) y [11](#) del [XII convenio colectivo interprovincial de FGV](#) .

CAPÍTULO III. Servicios en periodo punta

15. Servicios en periodo punta

15.1. Definición. Se consideran servicios en periodo punta (SPP) los prestados por el personal para atender incrementos previsibles de afluencia de viajeros. No tienen tal consideración, por tanto, las actuaciones necesarias para atender averías, incidencias, accidentes, trabajos y cuestiones similares, no relacionadas con tales previsiones de afluencia de viajeros.

Podrán establecerse SPP con ocasión de cualquier acto festivo, social, cultural, deportivo o similar que haga prever incrementos puntuales de afluencia de viajeros y tengan una especial incidencia en la red de FGV. Asimismo, podrán establecerse para atender los ajustes puntuales de la oferta comercial de trenes que en determinados momentos se pueda establecer desde la Generalitat Valencia. La dirección podrá programar la realización de SPP tanto de forma anticipada para atender supuestos o eventos conocidos que se producen periódicamente en determinadas fechas, como de forma puntual para casos no conocidos con tal antelación o que no se puedan atender con el servicio ordinario programado. Igualmente, en estos casos se podrá alterar la organización ordinaria del trabajo, con los límites y condiciones que a continuación se reflejan.

Sin perjuicio de las limitaciones que expresamente se indican en los siguientes puntos, cualquier actuación de las que a continuación se detallan estará sujeta a los límites legales y convencionales que sean de aplicación.

15.2. Preaviso. En relación a los eventos conocidos con antelación y que se producen periódicamente en fechas determinadas (Fallas, Sant Joan, Hogueras, Olla d'Altea, Carnavales en Alicante, 9 d'Octubre, Semana Santa en Alicante y Tramnochador/Mussol) las Jefaturas preavisarán a los trabajadores/as afectados, como mínimo, con 14 días de antelación, indicando día y hora de la prestación de trabajo. En caso de incidencia sobrevenida a la asignación del servicio, el preaviso al trabajador/a que deba realizar finalmente el mismo será de, al menos, cinco días de antelación, salvo que la incidencia sobrevenida se trate de una licencia, permiso o IT no comunicadas con anterioridad a esos cinco días.

En otros supuestos o eventos, distintos a los anteriores, el preaviso será, conforme a ley, de al menos 5 días de antelación.

15.3. Personal afectado. Esta regulación será de aplicación al siguiente personal de FGV: técnicos/as de Línea y de Puesto de Mando, coordinadores/as de zona, contra maestres, agentes de la USI, maquinistas, personal de Estaciones, oficiales principales de Líneas Tranviarias, Personal de Información y Atención al Cliente, Gestores/as de Gráficos y Reguladores/as de Puesto de Mando.

También será de aplicación al resto de personal de Talleres y de Instalaciones Fijas, pero

en este caso, únicamente cabrá contar con dichos trabajadores/as si son voluntarios.

Quedan expresamente excluidos de este pacto los agentes que se mencionan en la cláusula 16 del presente convenio colectivo como «excepción en materia de horarios», salvo en el caso de los técnicos/ as de Línea y de Puesto de Mando, coordinadores/as de Zona y contra maestres.

15.4. Mecanismos para llevar a cabo los servicios en periodo punta.

15.4.1. Para realizar los SPP se distribuirá irregularmente la jornada ordinaria de los trabajadores/as, mediante las siguientes actuaciones y observándose los siguientes límites, aplicables siempre y cuando no exista otra norma legal o convencional que pueda afectar a los mismos, en cuyo caso se estaría a lo dispuesto en dicha norma:

A) Fijación de tiempo de trabajo en días en los que el trabajador/a tenga grafiado descanso: En estos casos se aplicarán los siguientes límites a la jornada ordinaria a realizar:

- Jornada mínima a computar: 6 horas

- Jornada máxima a trabajar: 9 horas en periodo diurno y 8 horas 30 minutos en periodo nocturno, entendiéndose por tal el que al menos 1/3 de su duración o 3 horas se realice entre las 22.00 y las 06.00 h.

B) Ampliación de la jornada ordinaria diaria que tuviera grafiada el trabajador/a: Con carácter general en estos casos, el máximo de jornada, sumando la jornada grafiada más la ampliación, será de 9 horas y media.

C) Deslizamiento horario: El personal que conforme a su gráfico ya tuviera que realizar un servicio grafiado los días en que se pueden establecer SPP, podrá ver distribuida irregularmente su jornada ordinaria de trabajo modificando los horarios de la misma.

A fin de lograr un reparto más equitativo, se podrán requerir agentes de otras zonas o residencias para la realización de estos servicios, pudiendo iniciar y/o finalizar la jornada en la residencia donde deba efectuarse, cuando ya hayan sido modificados los horarios de un mismo agente en cuatro ocasiones. El personal que no sea voluntario para la realización de SPP iniciará y finalizará servicio en su residencia laboral.

Para aplicar los mecanismos A y B la organización contará con un límite de 45 horas de jornada ordinaria al año para cada trabajador/a. El mecanismo C será aplicable un máximo de 6 veces al año para cada trabajador/a. Tales límites no se aplicarán cuando se trate de agentes voluntarios.

15.4.2. Diseño de SPP. En el diseño de SPP del personal de conducción, la dirección respetará los criterios de saturación utilizados para la confección de los servicios ordinarios incluidos en los cuadros de servicios.

15.5. Consideraciones especiales para los agentes que se ocupan de la cobertura de incidencias. Con carácter general, el personal que se ocupe de la cobertura de incidencias que en las fechas en que se programen SPP ya debiera trabajar, pero no tuviera asignada la realización de servicios de acuerdo a su gráfico, deberá atender los SPP que, en su caso, se puedan asignar de conformidad con los criterios establecidos en el punto 15.6 de esta cláusula, considerándose para dichos agentes tales servicios como ordinarios en las

condiciones detalladas en este apartado.

En los colectivos en los que existan las situaciones de «fuera de gráfico» o agentes con la condición de cobertura de incidencias o suplencias (sea cual sea la nomenclatura utilizada) sin asignación de los días de trabajo/descanso, los trabajadores/as que se encuentren en dicha situación, durante los periodos en los que se realicen servicios en periodo punta (SPP) dispondrán de una previsión virtual, a efectos meramente teóricos, de secuencia de su ciclo teórico de trabajo y descanso, la cual no desvirtuará de ninguna manera la naturaleza y sentido de esas situaciones, que no es otra que la de dar cobertura al servicio, ante cualquier ausencia, incidencia, descubiertos, etc., tanto previstos como imprevistos, que la organización precise atender.

Esta previsión virtual (de trabajo o descanso) sí que será tenida en cuenta a efectos económicos, cuando un agente en estas situaciones no estuviera atendiendo un gráfico determinado (por vacaciones de algún compañero, por bajas médicas, ausencias, descubiertos, posiciones vacías, etc.) y le fuera asignado precisamente un servicio en periodo punta en un día en el que, según la secuencia teórica, le correspondiera descanso, percibiendo entonces las compensaciones fijadas para la realización de servicio en periodo punta en día de descanso de conformidad con lo establecido en el apartado 15.7 de esta cláusula.

Al personal que esté en estas situaciones de fuera de gráfico, cobertura de incidencias, suplencias o suplente, que según la previsión de trabajo/descanso, virtual (si es fuera de gráfico o suplencias) o real (si es suplente), le correspondiera trabajar en los periodos en los que se establezcan SPP, y se les asigne un SPP cuyo horario coincida en un 50 % o más entre las 22.00 y las 6.00, se le abonarán las siguientes cantidades por cada hora realizada dentro de esa franja horaria:

<i>Años</i>	<i>Importe</i>
2019	20 €
2020	22 €
2021	24 €
2022	25 €
2023	25 €

En estos supuestos no computarán las horas realizadas a efectos del límite de 45 horas/año fijado en el punto 15.4 de esta cláusula.

Los abonos recogidos en esta cláusula son incompatibles entre sí y con los establecidos en el punto 15.7 de esta cláusula.

15.6. Asignación de los SPP. Con el fin de priorizar la realización de los SPP por personal voluntario, se publicará un aviso antes del 1 de octubre de cada año a fin de que los trabajadores/as que así lo soliciten puedan formar parte de un listado de voluntarios. Durante el último trimestre de cada año natural, los agentes podrán adscribirse o darse de baja para el siguiente; las personas ya adscritas que no se manifiesten en este plazo renovarán tácitamente su adscripción.

El personal podrá adscribirse bien a todos los SPP que se programen, bien solo a los de algunos eventos o fechas específicas. Una vez manifestada la opción, se mantendrá a lo

largo del año.

Un agente al que se le asigne SPP en día que tuviera previsto disfrutar descanso podrá cambiar voluntariamente la asignación con otro agente. En este caso, si el primero es no voluntario, a efectos de límites se considerará que no ha habido tal cambio, aunque las compensaciones que correspondan se realizarán al agente que de manera efectiva realice el SPP.

El orden de asignación de SPP será el siguiente:

A. Para la cobertura de los SPP que deban atenderse por agentes en día de descanso o por personal en situación de fuera de gráfico, incidencias, o suplencias o suplente que ya tuvieran que trabajar y no tuviesen incidencia que cubrir, se tendrán en cuenta los siguientes criterios a los únicos efectos de asignación:

1. Voluntarios en situación de fuera de gráfico, incidencias, suplencias o suplente que ya tuvieran que trabajar según previsión virtual y no tuviesen incidencia que cubrir.

2. Voluntarios con descanso grafiado (incluidos los suplentes con descanso).

3. Voluntarios en situación de fuera de gráfico, incidencias o suplencias que tuvieran descanso grafiado en la previsión virtual.

4. Voluntarios a los que se les deslizará el turno que tuvieran asignado. Los turnos ordinarios de estos agentes que tuviesen que ser cubiertos, se asignarán al personal fuera de gráfico, incidencias, suplente o suplencias, del gráfico de que se trate, que no sea voluntario para la realización de SPP y que no tuviera incidencias que cubrir.

5. No voluntarios en situación de fuera de gráfico, incidencias, suplente o suplencias, que ya tuviera que trabajar y no tuviese incidencia que cubrir.

6. Resto de personal no voluntario, por orden de posición en el gráfico en sentido descendente, manteniéndose la continuidad de un evento a otro, de manera que, una vez designado un SPP a uno de estos agentes, pase a ocupar la última posición de la lista para la siguiente asignación con este mecanismo. En la medida de lo posible, cuando se asigne un SPP a este personal será en el primer o último descanso de su ciclo.

Respetando el orden anterior, primero se asignarán los SPP cuyos horarios sean en su mayor parte nocturnos (entre las 23.00 y las 05.00 horas).

Las Jefaturas procurarán realizar un reparto equitativo del número de descansos en que asignarán SPP cada año al personal voluntario.

B. Las ampliaciones de la jornada ordinaria programada y los deslizamientos, se asignarán al personal que ya debía trabajar y cuyo turno o servicio previsto mejor enlace con el SPP, según el siguiente orden:

1. Voluntarios

2. No voluntarios

15.7. Compensaciones. El tiempo de trabajo realizado con motivo de la aplicación de los

mecanismos establecidos en el punto 15.4 tendrá la consideración de jornada ordinaria.

Por ello, la jornada generada a favor del trabajador/a con motivo de la aplicación de las medidas A y B del punto 15.4. anterior, será compensada en el propio año natural en tiempo de descanso acumulado en días completos, que disfrutará el trabajador/a junto a sus descansos semanales debiendo ser preavisado con una antelación mínima de cinco días, todo ello salvo que el interesado pacte con la jefatura su compensación en un día de descanso distinto.

Para el personal voluntario las horas correspondientes a los dos primeros días de SPP realizados cada año natural en un día en que correspondiera descanso (punto 15.4. A) se compensarán mediante el abono en el mes de su realización al valor de la hora extraordinaria correspondiente al trabajador/a y no se considerarán jornada ordinaria, salvo que este acuerde con la Jefatura que se incluyan en su cómputo anual en cuyo caso no percibiría el abono indicado.

Si concluido el año no se hubiera regularizado la jornada realizada en exceso por motivo de SPP, el trabajador/a afectado podrá decidir si dicho exceso se le abona como horas extras o acordar con su Jefatura el disfrute de descansos compensatorios si el tiempo acumulado lo permite.

Si, en las condiciones indicadas, las Jefaturas asignan descanso a los agentes en días en que estos tuvieran previsto trabajar, con carácter previo a la asignación de SPP para compensar anticipadamente esta, y por cualquier circunstancia, posteriormente durante el año no realizara el agente tiempo de trabajo por SPP, el descanso disfrutado computará la jornada del turno o servicio que estaba previsto.

Además de las compensaciones del tiempo de trabajo, los agentes afectados por las medidas previstas en los puntos 15.4 A y B , percibirán un complemento de acuerdo con la siguiente escala por cada hora que trabajen efectivamente por encima de su jornada grafiada (es decir, todas las horas que trabajen si ese día les correspondía descanso y cada hora ampliada a la jornada prevista si ese día ya les correspondía trabajar):

<i>Años</i>	<i>Importe</i>
2019	25 €
2020 y 2021	27'5 €
2022 y 2023	30 €

En el caso de estar afectados por la aplicación de la medida del punto 15.4. A , este abono incluye todos los conceptos que puedan devengarse en una jornada de trabajo, excepto los siguientes, si proceden:

- el complemento por hora o jornada nocturna,
- la indemnización por trabajo en sábado, domingo o festivo cuando se trabaje uno de estos días en los que tenía grafiado descanso,
- los gastos suplidos que puedan corresponder normativamente en el supuesto de que se realice el servicio fuera de la residencia y

- la prima de «mayor productividad» establecida en la cláusula 13 del presente convenio. Esta prima se percibirá por los agentes que realicen el SPP de manera efectiva, además de en las fechas establecidas en dicha cláusula, también en los eventos que se señalan expresamente para su preaviso con 14 días de antelación en el punto 15.2 y que no se encuentren incluidos en la citada cláusula.

En el supuesto de estar afectados por la medida del punto 15.4. *B* , además del complemento de disponibilidad indicado, percibirán los conceptos variables correspondientes a su jornada inicialmente grafiada y, si procede, el complemento por hora nocturna del tiempo adicionado. Estos agentes además, percibirán la prima de mayor productividad en los mismos casos que la perciben los trabajadores/as afectados por la aplicación del mecanismo 15.4. *A* .

Los agentes que vean afectada su jornada ordinaria grafiada por aplicación del punto 15.4 .*C* de esta cláusula percibirán, como compensación por ver alterada su previsión, las retribuciones siguientes, según el porcentaje de jornada que coincida con el horario que inicialmente debía realizar ese día:

a) Si se desliza hasta un 50 % el horario, se abonará por cada hora que no coincida con el horario que inicialmente debían realizar ese día, además de los conceptos variables que correspondan a la jornada que efectivamente realicen:

<i>Años</i>	<i>Importe</i>
2019	7'5 €
2020-2021-2022-2023	10 €

b) Si se desliza entre un 50 % y un 75 % el horario, se abonará 15 € por cada hora que no coincida con el horario que inicialmente debían realizar ese día, además de los conceptos variables que correspondan a la jornada que efectivamente realicen.

c) Si se desliza más de un 75 % el horario, se abonará por cada hora que no coincida con el horario que inicialmente debían realizar ese día, además de los conceptos variables que correspondan a la jornada que efectivamente realicen:

<i>Años</i>	<i>Importe</i>
2019	20 €
2020	22 €
2021	24 €
2022	25 €
2023	25 €

Los agentes afectados por aplicación del punto 15.4. *C* , además de lo anterior, percibirán la prima de mayor productividad en los mismos casos que la perciben los trabajadores/as afectados por la aplicación del mecanismo 15.4. *A* .

No será posible, para una misma hora de trabajo, acumular las distintas compensaciones económicas establecidas en este punto 15.7.

15.8. Utilización de jornada de años anteriores. No cabrá utilizar para la realización de SPP

jornada que los agentes pudieran deber a la organización como consecuencia del cómputo anual del año anterior. Salvo acuerdo con el trabajador/a.

15.9. Información a la representación de los trabajadores/as. Cada comité provincial de empresa será informado de los siguientes aspectos relacionados con los SPP que se hayan producido en su demarcación: listado de trabajadores/as voluntarios, trabajadores/as designados y jornada aplicada a cada uno de ellos.

Asimismo, cuando se realicen SPP en Fallas, Sant Joan, Hogueras, Olla d'Altea, Semana Santa y Carnavales de Alicante, 9 d'Octubre, Tramnochador/Mussol, con una antelación de 20 días a la fecha concreta en que se programen SPP, se mantendrá una reunión con la comisión de turnos y gráficos del Comité de Empresa correspondiente a los efectos de informarles de la previsión de estos servicios y de los criterios de su diseño.

15.10. La presente regulación deroga las regulaciones previas que se opongan o contradigan su contenido; entre ellas, de forma expresa la [cláusula. 19](#) del XII Convenio colectivo.

15.11. La presente regulación constituye en FGV el pacto de distribución irregular de la jornada a que se refiere el [artículo 34.2](#) del [Estatuto de los Trabajadores](#) .

Al margen de ello quedan los trabajadores/as que se mencionan en la cláusula 16 del presente convenio colectivo como «excepción en materia de horarios».

Igualmente, esta regulación no afectará a la correspondiente a las horas extraordinarias.

Por otra parte, a la realización de cualquier servicio que figure en los gráficos de trabajo preestablecidos o esté catalogado como ordinario, no le será de aplicación lo aquí establecido y no llevará aparejado devengo o compensación alguna más allá de las propias del servicio ordinario de que se trate.

15.12. Aun considerando que la cobertura de ciertos supuestos del servicio público que FGV debe prestar puede requerir mecanismos establecidos en esta cláusula, ambas partes entienden que debe ser un objetivo de la empresa tratar de integrar como parte de su servicio regular la oferta a realizar en determinados momentos en que es presumible que habrá incrementos puntuales de demanda, de forma que se puedan atender tales situaciones de forma ordinaria y los trabajadores/as afectados tengan integrado este trabajo en su planificación regular, evitando alteraciones.

Si en el futuro se estableciera la integración de SPP en la organización ordinaria del trabajo, ambas partes tratarán de adecuar los límites y la disponibilidad en cuanto a jornada irregular ahora estipulados, con el fin de reducir los mismos y ajustarlos a las necesidades que, objetivamente, FGV tenga en cada momento.

CAPÍTULO IV. Jornada de trabajo

16. Jornada anual

16.1. La jornada anual durante la vigencia del presente convenio será de 1.567 h de trabajo efectivo a realizar en 209 días como máximo, estipulándose con carácter general una jornada diaria de 7 h 30 minutos.

De la aplicación de la jornada diaria de 7 h 30 minutos quedan exceptuados:

a) El personal de conducción, que realizará la jornada diaria que se señale para cada servicio del gráfico correspondiente y se registrará por el correspondiente módulo de jornada diaria y sistema de cómputo.

b) El personal de los servicios o dependencias que cubran las 24 horas del día en tres turnos mañana/tarde/noche, cuya jornada diaria, en estos casos, será de 8 horas. No obstante, si las correspondientes jefaturas consideran que es preferible aplicar la jornada normal de 7 h 30 minutos, cabrá tal actuación previa negociación con el Comité de Empresa.

c) En función de las necesidades de atención al cliente y/o de explotación, el personal de Estaciones y Atención al Cliente no incluido en los supuestos anteriores, que realizará la jornada diaria que se señale en los horarios de trabajo para los turnos o servicios existentes en sus gráficos y se registrará por el correspondiente módulo de jornada diaria y sistema de cómputo. No obstante lo anterior, siempre que sea posible y la atención de las mencionadas necesidades lo permita, se tratará de aplicar a este personal la jornada normal de 7h 30 minutos diarios.

Se entiende como «módulo de jornada diaria» la relación entre la jornada anual establecida y los días efectivos de trabajo previstos para realizar anualmente en cada gráfico, cuando estos sean menos que los días máximos de trabajo a realizar estipulados con carácter general.

Sin perjuicio de las normas anteriores, la regulación del módulo de jornada diaria y del sistema de cómputo en los gráficos del personal se adecuará en cada uno de estos gráficos y/o centros de trabajo, debiéndose en todo caso completar indefectiblemente la jornada anual pactada. Toda esta regulación, junto con los sistemas de ordenación del disfrute de vacaciones y, en su caso, de los días adicionales de descanso precisos para cumplimentar la jornada, configura un sistema organizativo integral que permite la adecuada distribución de la jornada anual que los trabajadores/as han de cumplimentar, minimizando los desajustes.

Como criterio general en la concreción de los gráficos y los sistemas organizativos para la cumplimentación de la jornada anual, se reducirá en lo posible la existencia o generación de horas extras estructurales, estableciendo para ello si es necesario los correspondientes modelos de cómputo de la totalidad o de la mayor parte del tiempo de trabajo como jornada laboral, a través de los oportunos acuerdos entre los comités de empresa y las jefaturas afectadas.

En general, la jornada empezará normalmente a contarse en el lugar de trabajo, al iniciarse las operaciones preparatorias para tomar servicio y se dará por finalizada al terminar las faenas necesarias para dejarlo.

En FGV, de acuerdo con los requerimientos que se definan para las diversas unidades o áreas organizativas, podrán utilizarse los distintos tipos de jornada (continua o partida), tanto a tiempo completo como parcial, así como sistemas de distribución irregular del tiempo de trabajo, todo ello con las limitaciones legales que procedan y contando con la participación de la representación legal de los trabajadores/as en los términos establecidos legal o normativamente. En concreto, el personal de los grupos profesionales de jefatura y de técnicos, se consideran una excepción en materia de horarios dado que su nivel de disponibilidad y los requerimientos de los puestos pueden resultar en algún caso incompatibles con horarios uniformes y rígidos de trabajo, sin perjuicio de que puedan tener

asignado por su Jefatura o Dirección un concreto horario de trabajo con carácter general.

16.2. Supuesto especial de cómputo de jornada. Para el personal cuyos sistemas de trabajo ya incluyen de forma programada la distribución de la jornada a realizar durante el año, cuando se encuentre en situación de Incapacidad Temporal, licencia o realice una huelga de jornada completa, se seguirá el gráfico establecido como si el trabajador/a lo estuviera realizando con normalidad, computándose para cada día de trabajo grafiado la jornada diaria (o módulo de jornada, si es el caso) que le sea de aplicación. No obstante lo anterior, regirá el principio básico de que, en caso de que una situación de baja médica o licencia ocupe todo el año natural, no se considerarán ni excesos ni débitos de jornada.

16.3. Días adicionales de vacaciones por antigüedad. Los días adicionales de vacaciones por antigüedad que recoge la cláusula 17 de este convenio computarán el módulo de jornada aplicable al trabajador/a afectado, o la jornada diaria ordinaria si tal agente no estuviera sujeto a un sistema de módulo.

16.4. Supuesto especial jornada peculiar. Manteniendo la actual regulación (cláusula 17.4 del XI Convenio colectivo interprovincial), cualquier jornada grafiada de trabajo de carácter continuo que empiece antes de las 12.30 horas y finalice después de las 15.45 horas como consecuencia de incidencias en el servicio, no imputables al trabajador/a, tendrá la consideración de jornada peculiar, dando lugar a los abonos correspondientes a dicha consideración.

16.5. Quedan derogadas las [cláusulas 16 y 17](#) del XII Convenio colectivo interprovincial.

17. Vacaciones

17.1. Régimen general. El personal de FGV tendrá derecho al disfrute de 25 días laborables de vacaciones por año, incrementados en un día más por cada diez años de servicio. Con carácter general, las vacaciones deberán concederse dentro del año natural. A las personas que ingresen en FGV después de comenzar el año natural se les concederán vacaciones, en periodo a determinar por su jefatura según disponibilidad del servicio, por el tiempo que reste de dicho año, a razón de una doceava parte por mes o fracción de mes, redondeando por exceso la cifra que resulte. Los agentes que causen baja en el servicio activo por circunstancias previsibles disfrutarán las vacaciones antes de su cese, en proporción al tiempo de servicio.

Cuando existan acuerdos colectivos que determinen los periodos vacacionales y los criterios de asignación para años sucesivos, anualmente se aplicarán los mismos. De no ser así, en el mes de octubre los agentes solicitarán las vacaciones para el año inmediato siguiente, en el orden de preferencia de los meses que deseen; en ausencia de petición se entenderá que aceptan el señalamiento que realice la jefatura correspondiente. En cualquier caso, tendrán preferencia los acuerdos colectivos de vacaciones. Antes del 1 de noviembre de cada año se darán a conocer los calendarios de vacaciones del año inmediato siguiente. Esta acción se desarrollará con la participación de los comités de empresa. Una vez confeccionados los calendarios, se cumplirán en sus propias previsiones, excepto si necesidades del servicio o circunstancias imprevistas del mismo exigen alterar las fechas señaladas o bien las especiales circunstancias de algún agente aconsejan la modificación en cuanto a él se refiere. La modificación requerirá la comunicación por escrito al agente hasta 15 días antes de la fecha de iniciarse; en el mismo escrito, sin pérdida del derecho a percibir la bolsa de vacaciones, en su caso, la jefatura está obligada a asignar un nuevo periodo, de común acuerdo con el trabajador/a afectado.

Cabr  la posibilidad de que dos agentes adscritos a un mismo gráfico intercambien periodos de vacaciones entre si solicitándolo a la correspondiente jefatura, que únicamente podrá denegar tal intercambio por razones de tipo organizativo.

Se plantean dos supuestos especiales de posibles modificaciones de la previsión del disfrute de las vacaciones:

- En los matrimonios o parejas de hecho en que ambos sean agentes fijos de FGV o entre trabajadores/as solteros cuyo padre o madre sea también agente fjo y exista convivencia.

- En el caso de trabajadores/as separados o divorciados en que, por sentencia judicial, se determinen los periodos de las vacaciones escolares en los que les corresponde la estancia con sus hijos/as.

En ambos casos se procurar , si lo solicitan los interesados, simultanear las fechas de las vacaciones siempre que organizativamente sea factible y sin que afecte a terceros.

El trabajador/a que tenga a su cargo un hijo/a con diversidad funcional, física, psíquica o sensorial, igual o superior al 65 %, o que forme una familia monoparental o en situación de monoparentalidad de conformidad con el [artículo 2.1 y 2.2 del Decreto 19/2018, de 9 de marzo](#) , del Consell, por el que se regula el reconocimiento de la condición de familia monoparental en la Comunitat Valenciana, tendrá derecho a adaptar su periodo vacacional previsto para hacerlo coincidir con el más adecuado a las necesidades de sus hijos/as. Para ello, deberá solicitar la adaptación al menos 2 meses antes de la publicación del calendario vacacional del año siguiente, acreditando las circunstancias que lo justifican.

Con respecto a las situaciones de IT coincidentes con las fechas determinadas para el disfrute de vacaciones, cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las sealadas en el párrafo segundo del [art. 38.3 del ET](#) que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, se aplicarán las siguientes condiciones:

1. El trabajador/a podrá disfrutar de los días de vacaciones que hayan coincidido con su IT una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

2. En estos casos, el disfrute de los días de vacaciones se acordará entre la dirección y los trabajadores/as, siendo la dirección la que en caso de no producirse el acuerdo, asignará los nuevos días de disfrute dentro de los seis meses siguientes a la fecha de alta del trabajador, preavisando a este con una antelación mínima de 30 días naturales al inicio de las mismas.

3. Estos nuevos sealamientos no darán lugar a la indemnización por alteración de vacaciones, abonándose la bolsa de vacaciones si las fechas del nuevo sealamiento dan lugar a la misma.

En atención a las previsiones del [artículo 38](#) del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de suspensión del contrato por las causas referidas en el artículo 45.1. *d* del citado texto legal, cuando las vacaciones coincidan con tales periodos, se desplazard el disfrute de los días de vacaciones que resten hasta la finalización del periodo de suspensión, realizándolos seguidamente y sin solución de continuidad. En el caso del permiso por paternidad ([art. 48.bis](#) del Estatuto de los Trabajadores) solo será aplicable esta condición si la suspensión se realiza a jornada completa.

17.2. Retribución durante las vacaciones. Independientemente de los conceptos que se abonan los 12 meses del año que se percibirán con normalidad en vacaciones, se incluirán en nómina del mes de disfruta de las vacaciones la media de los conceptos variables que seguidamente se detallan, calculada sobre los devengos correspondientes a los tres meses inmediatos al del inicio del periodo de vacaciones de que se trate.

- Gratificación hora nocturna o hora nocturna mayor productividad (clv. 4105 y 4106)
- Complemento por jornada nocturna
- Mayor productividad (clv. 4128)
- Trabajo en sábado, domingo y festivo (clv. 4116 y 4131)
- Conducción de vehículos (clv. 4114)
- Guardias de presencia (clv. 4115)
- Complemento festivo especial (clv. 4137)
- Disponibilidad por BAP (no tiempos de intervención, clv. 4296*)

* No se incluye la clave salarial 4280, que se percibe mensualmente, en 12 meses al año.

- Compensación jornada continuada peculiar (clv. 4107)
- Compensación variable acuerdo 27.03.2007 (clv. 4108)
- Indemnización monitorado/formación (clv. 4117)
- Indemnización tutelaje de prácticas (clv. 4118)
- Indemnización descanso bocadillo (clv. 4119)
- Complemento jornada partida (clv. 4125)
- Cobertura tardes (clv. 4126)
- Complemento hora asistencia socorro (clv. 4130)
- Prima variable agentes de la USI Valencia (clv. 4124)
- Compensación variable técnicos Puesto de Mando y técnicos de Línea (clv. 4134 y 4135)
- Indemnización guardias gestores de gráficos (clv.4136)

Se percibirá el concepto de bolsa de vacaciones por cada día que se disfrute fuera del periodo comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre de cada año. Exclusivamente si se produjera una alteración por decisión de la jefatura correspondiente, además de percibirse Bolsa de Vacaciones si corresponde en función del periodo realmente disfrutado, se percibirá por cada día no coincidente con los previstos la indemnización por alteración de vacaciones. Una segunda indemnización por alteración de vacaciones también procederá

cuando, habiéndose cambiado el disfrute previsto en el calendario por necesidades del servicio o circunstancias imprevistas del mismo, tampoco pudiera el agente disfrutar sus vacaciones en el nuevo periodo asignado.

Los valores de ambos conceptos (bolsa de vacaciones e indemnización por alteración de vacaciones) se recogen en tablas salariales.

17.3. Imposibilidad de disfrute de las vacaciones. Únicamente se exceptúan de la prohibición legal de compensar en metálico de vacaciones no disfrutadas los casos de extinción de la relación laboral ocurridos antes de la fecha prevista para el disfrute. En este supuesto, para el cálculo de la compensación se considerarán los conceptos de cuantía fija mensual y se multiplicarán por 1,384 los días laborables que según convenio les correspondían.

En caso de extinción de la relación laboral por fallecimiento del agente, se abonará a los derechohabientes del mismo la cantidad resultante según la fórmula anterior.

17.4. Queda derogada la [cláusula 18](#) del XII Convenio colectivo interprovincial.

CAPÍTULO V. Plantilla

18. Plantilla y relación de puestos de trabajo

18.1. La plantilla de FGV estará formada por la totalidad del personal que, en cada momento, preste sus servicios en la Empresa. El dimensionamiento y la fijación de las necesidades de personal corresponden a la Dirección, atendiendo a tal fin las regulaciones legales o pactadas que sean aplicables a FGV en materia de jornada, organización del trabajo, licencias y tiempo de trabajo y descanso. En cualquier caso, para cuantificar las dotaciones de personal a cada uno de los servicios o unidades organizativas se tendrán en consideración las normales exigencias del servicio y la necesaria continuidad del mismo de forma tal que, sin descuidar la eficiencia, se minimicen los efectos negativos de posibles déficits coyunturales de plantilla (bajas, licencias, ausencias).

Para cada año de vigencia del convenio, el número de trabajadores/ as fijos no será inferior al existente a 31 de diciembre del año anterior. Para llegar a tal objetivo deberán seguirse los trámites legales oportunos, convocándose, en su caso, dentro de los plazos establecidos para ello concursos públicos, siempre que la ley así lo permita, acumulándose en este caso por periodos bianuales los puestos de las tasas de reposición correspondientes a dos años.

El número de puestos fijos durante la vigencia del convenio no será inferior al establecido en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del año anterior.

Cuando se establezcan nuevos servicios y sea factible ampliar el número de puestos fijos, las Ofertas de Empleo Públicas correspondientes contemplarán, de manera proporcional, tanto puestos del área de operaciones como puestos de instalaciones fijas y talleres, dado que en todos estos ámbitos tiene repercusión un incremento del servicio a prestar.

De acuerdo a las previsiones legales y administrativas que afectan a FGV sobre este particular, la Entidad deberá disponer de la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo o Plantilla, de carácter público. A estos efectos se seguirán, con las particularidades propias de FGV, los criterios legalmente establecidos para las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Administración Pública Valenciana y su Sector Público Empresarial.

Corresponde a la Dirección de FGV la elaboración de la Relación de Puestos de Trabajo o Plantilla, cumpliendo los requisitos de orden técnico y económico que proceda. No obstante, antes de la modificación de la misma por causa de la creación, modificación o supresión de puestos, se contará con la Representación Legal de los Trabajadores/as en los siguientes términos:

a) Con carácter previo al inicio de las acciones de creación, modificación o amortización de puestos, deberá informarse a esta Representación, exponiendo la justificación y el alcance de la acción.

b) La Representación Legal de los Trabajadores/as podrá presentar alegaciones o propuestas alternativas, así como manifestar su oposición de manera fundamentada.

c) En todo caso, si de la creación, modificación o amortización de puestos se derivan implicaciones laborales que afecten a derechos objetivos de trabajadores/as, que deban modificarse (funciones, salario, destino, etc.) deberán establecerse los oportunos acuerdos o, en su defecto, se seguirán los procedimientos legales previstos para tales modificaciones.

d) La Representación Legal de los Trabajadores/as podrá promover ante la Dirección la creación, modificación o amortización de puestos.

Se establecerá un órgano específico de participación y consulta, compuesto por miembros de la representación legal de los trabajadores/ as (1 miembro por cada sección sindical con presencia en el comité de empresa), e igual número de miembros por parte de la Dirección, que se reunirá con carácter trimestral, para tratar estas cuestiones y para el seguimiento anual de la RPT.

Anualmente, una comisión formada por un representante de cada sección sindical con presencia en los comités de empresa y el mismo número de miembros de la Dirección negociará la RPT de cada año. A este fin, antes de 1 de octubre se dará traslado a dicha representación de la propuesta de RPT de la Dirección, con el objeto de que la misma sea negociada durante dicho mes. Este plazo podrá ser prorrogado si los miembros de la Dirección y de la Representación Legal de los trabajadores/as así lo acordasen.

Además de las particularidades establecidas en esta cláusula, se garantizan los derechos de participación y consulta de la Representación Legal de los Trabajadores/as en materia de plantilla en todos los supuestos en que legal o normativamente se prevea la misma.

Durante el primer bimestre de cada año, la Dirección facilitará a cada Comité Provincial de Empresa y pondrá a disposición de todos los trabajadores/as la relación de personal a 31 de diciembre. En esta relación figurarán los siguientes datos: nombre, número de carné ferroviario, grupo profesional, bloque funcional, área de actividad y categoría o puesto de trabajo, residencia, así como fechas de ingreso en la empresa y en la categoría o puesto que ocupen en ese momento. La finalidad de este listado es doble:

- Dar a conocer la plantilla existente y las variaciones producidas año a año
- Servir como referencia a los agentes en cualquier supuesto de movilidad y/o acceso a plazas en el que, según las diversas normas de FGV, la antigüedad/experiencia sea un factor a considerar.

Los datos que figuren en este listado se presumirán correctos, pero no otorgarán un mejor

derecho en caso de que se corroborase su inexactitud o la existencia de errores, sin perjuicio de que los Representantes de los Trabajadores/as o los agentes que lo detectasen lo trasmitan a la Dirección para que se corrijan, si es el caso.

18.2. Los puestos de trabajo y los emolumentos de los colectivos cuyas tareas sean afectadas por una licitación, no se verán afectados por ese motivo.

CAPÍTULO VI. Condiciones sociales

19. Plan de igualdad

De acuerdo con las previsiones al respecto establecidas en la legislación vigente, una comisión compuesta por un/una representante de cada una de las secciones sindicales que han formado parte de la mesa negociadora del presente convenio y el mismo número de representantes de la Dirección, continuará con la negociación ya iniciada del Plan de Igualdad de FGV, con la vigencia que en el mismo se establezca. En dicho Plan de Igualdad se negociará la adaptación de las normas legales que pudiesen tener cabida por razón de la materia, cuya aplicación, en su caso, deberá ser objeto de la autorización pertinente

20. Licencias con sueldo

El personal de FGV tendrá derecho a disfrutar licencia con sueldo en los casos siguientes:

1) Por matrimonio o por constituirse como pareja de hecho en cualquier registro público oficial de uniones de hecho. Esta situación dará derecho al disfrute de 16 días naturales consecutivos, siendo uno de ellos el de la celebración del matrimonio o la inscripción como pareja de hecho.

Cabrá disfrutar 15 de estos días naturales y consecutivos posteriormente a dicho hecho causante, en los seis meses siguientes al mismo. En este caso, el trabajador/a deberá preavisar a su Jefatura con, al menos, un mes de antelación al inicio.

No podrá disfrutarse de nuevo esta licencia por un matrimonio tras una constitución de pareja de hecho cuando afecte a las mismas personas.

2) A los trabajadores/as de la Empresa que figuren en los listados de deportistas de élite de la Comunitat Valenciana, de acuerdo con la legislación autonómica sobre el particular y mientras en tal regulación se prevean medidas especiales para tales personas en el ámbito laboral. La licencia será por los días necesarios para asistir a competiciones oficiales, incluyendo los desplazamientos a las sedes de las mismas.

3) Por asuntos propios que no admiten demora, se podrán conceder cuantas veces sea preciso siempre que se justifiquen debidamente. Su duración será de 1 día pudiendo ampliarse por uno o dos días más si fuera preciso algún desplazamiento a distancia superior a 200 kms. Iniciada la licencia, podrá prorrogarse excepcionalmente por un plazo no superior a tres días más cuando se solicite la ampliación justificándose la necesidad. Se consideran asuntos propios que no admiten demora aquellos de carácter necesario que han de atenderse personalmente por el propio agente. Por vía de ejemplo se citan los siguientes:

a. Cambio de domicilio sin cambio de residencia laboral.

b. Gestión en cualquier oficina pública de asuntos que tengan que ventilarse

personalmente por el agente y que perjudicarían a este si no lo hiciera, siempre que se acredite que no existe posibilidad de alterar el momento de la gestión.

c. Cualquiera otra de naturaleza análoga.

Cuando el motivo alegado no esté demostrado o no se halle comprendido entre los supuestos de asuntos propios, se denegará la licencia, cuya concesión en todo caso estará subordinada a lo que permitan las necesidades del servicio.

No se podrán disfrutar licencias por estos motivos para atender trabajos distintos al de FGV, ya sea al servicio de otros empresarios o entidades o por cuenta propia, ni para ocuparse en laboreo de tierras, ni de trámites o actividades cualquiera relacionadas con el ejercicio del comercio, industria, negocio o profesión liberal.

4) Por motivos familiares. Se incluyen en este tipo:

a) El fallecimiento o enfermedad grave de hijos (naturales, por adopción o acogimiento), cónyuge, padres, abuelos, hermanos y nietos, tanto por consanguinidad como por afinidad. Se incluyen aquí los accidentes, la hospitalización y las intervenciones quirúrgicas con o sin hospitalización que requieran reposo domiciliario. En estos supuestos, la licencia será de 6 días en caso de cónyuge o hijos, 3 días en caso de padres y 2 días en el resto de casos. En los supuestos de hospitalización los días citados podrán disfrutarse de forma continuada o alterna, siempre que el trabajador/a lo concierte con su Jefatura.

En los supuestos antes mencionados en que quepa disfrutar esta licencia durante el reposo domiciliario, también cabrá disfrutar de estos días de manera alterna cuando la persona a la que se deba cuidar conviva con el agente y/o a su cargo.

En los supuestos contemplados en este epígrafe a) en los que, prescribiéndose el reposo, no consten los días del mismo, se entenderá que dicho reposo es de hasta 2 días en caso de cónyuge o hijos/as y 1 día en el resto de casos.

Se equipara a la situación de hospitalización, la hospitalización domiciliaria, siempre que así se establezca por el centro hospitalario para el paciente. Tal equiparación no conllevará nunca el derecho a disfrutar doblemente licencia por hospitalización más licencia por hospitalización domiciliaria, sino que será como máximo el tiempo que corresponda conforme al párrafo anterior.

Las licencias por hospitalización establecidas en este apartado, no se extinguen con el alta hospitalaria si no va acompañada del alta médica, respetándose en todo caso los límites de días de licencia (6, 3 o 2) establecidos en este apartado.

b) Respecto a los permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia, se estará a lo dispuesto en el [texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público](#), en su modificación dada [Real Decreto ley 6/2019 de 1 de marzo](#), de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

En cuanto al permiso por lactancia establecido en el [artículo 48.f](#) del Estatuto Básico del Empleado Público se podrá disfrutar hasta que el menor tenga una edad de 12 meses. Además, cuando la opción sea la reducción de jornada, se amplía hasta 1 hora el tiempo en que podrá producirse tal reducción y podrá ser acumulado en jornadas completas conformando un periodo de cinco semanas y disfrutarse de forma adicional a partir de la

finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente del a madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos, considerándose como licencia con sueldo.

La duración de este permiso por lactancia se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

c) Las intervenciones quirúrgicas sin hospitalización y sin reposo domiciliario de hijos (naturales, por adopción o acogimiento), cónyuge y padres por consanguinidad. Darán derecho a un día de licencia.

d) La hospitalización en servicios de urgencias o de cuidados intensivos con horarios restringidos de visita, de hijos (naturales, por adopción o acogimiento), padres por consanguinidad o del cónyuge. La licencia consistirá en la posibilidad de ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para realizar la visita, todo ello siempre que el supuesto no se encuentre amparado por las previsiones del [art. 37.4 bis del ET](#) , en cuyo caso se estará a tal regulación.

e) La necesidad ineludible de acompañar a consultas, pruebas diagnósticas o tratamientos médicos (se incluyen aquí los acompañamientos a urgencias) a los siguientes familiares:

<i>Clase de familiar</i>	<i>Características de la licencia</i>
Hijos/as (naturales, por adopción o acogimiento)	<p>Ausencia del trabajo por el tiempo necesario. Cuando la visita médica se realice en otra provincia, el tiempo necesario se considerará por el día de la visita.</p> <p>Cuando la actuación médica esté relacionada con alguna enfermedad de las incluidas en el anexo del RD 1148/2011, de 29 de julio , para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, acreditándose debidamente, la licencia será de 1 día.</p>
Padres por consanguinidad	<p>Ausencia del trabajo por el tiempo necesario. Cuando la visita médica se realice en otra provincia, el tiempo necesario se considerará por el día de la visita.</p> <p>Se aplica cuando los padres estén aquejados de alguna enfermedad de las incluidas en el anexo del Real decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la</p>

	<p>aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, acreditándose debidamente.</p> <p>En las mismas condiciones, cabrá la licencia en el caso de padres por afinidad, siempre y cuando estos no tengan familiares de primer grado por consanguinidad.</p>
<p>Cónyuge del agente</p>	<p>Ausencia del trabajo por el tiempo necesario. Cuando la visita médica se realice en otra provincia, el tiempo necesario se considerará por el día de la visita.</p> <p>Se deberá justificar por el médico que realice la visita que esta requería acompañamiento.</p> <p>Cuando la actuación médica esté relacionada con alguna enfermedad de las incluidas en el anexo del RD 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, acreditándose debidamente, la licencia será de 1 día.</p>

En caso de acompañamiento a urgencias de los familiares recogidos en esta letra cuya alta en dicho servicio se hubiese producido después de las 22.00 h., si el trabajador/a tuviese grafiado un servicio relacionado con la circulación en turno de mañana al día siguiente, se incorporará a este transcurrido el tiempo equivalente al descanso mínimo entre jornadas que se exige en el trabajo a turnos, contado desde la hora de alta en el servicio de urgencias hasta la hora de incorporación al trabajo, considerándose el tiempo no trabajado por esta causa como licencia con sueldo por tiempo indispensable.

f) Los agentes que tengan a su cargo y convivan con ellos, hijos con una discapacidad igual o mayor al 65 %, podrán disfrutar del tiempo imprescindible para asistir a citas promovidas por el centro en el que estén matriculados.

g) El permiso amparado por el [art. 37.4 bis](#) del Estatuto de los Trabajadores, que da derecho a ausentarse del trabajo el padre o la madre en los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del

parto, se amplía a 2 horas. Estas 2 horas se podrán ampliar hasta 1 hora más cuando la distancia entre la residencia laboral del agente y el centro hospitalario sea superior a 30 km. Este permiso será incompatible con el regulado en el punto b) anterior.

5) En caso de interrupción del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a seis días naturales y consecutivos a partir del hecho causante, siempre y cuando no se encuentre en situación de incapacidad temporal, en cuyo caso la licencia se disfrutaría a partir de la alta médica.

6) Para concurrir a exámenes cuando el agente curse regularmente estudios para la obtención de un título académico de carácter oficial y reglado. Según sus preferencias, el trabajador/a podrá solicitar el disfrute del día anterior al del examen de que se trate, en lugar del propio día de la prueba.

7) Por cualquier otro de los motivos del [artículo 37-3](#) del Estatuto de los Trabajadores no recogido expresamente en este convenio.

Con carácter general las licencias reguladas en esta cláusula precisan justificación.

Para las licencias por días, en caso de que sea necesario un desplazamiento a otra provincia distante en más de 200 km. podrá ampliarse la licencia 1 día si dista más de 200 km o 2 días si está a más de 400 km. En los supuestos a) y h) iniciada la licencia, podrá prorrogarse excepcionalmente por un plazo no superior a tres días más cuando se solicite la ampliación justificándose la necesidad.

Cuando por acreditadas razones de urgencia el trabajador/a no pueda solicitar formalmente la licencia con la debida antelación, podrá iniciarla igualmente comunicando a la mayor brevedad esta circunstancia y normalizando después todo lo relativo a solicitudes, justificaciones etc. Si resultara que el motivo no se ajustase a los que dan derecho a disfrutar licencia con sueldo, podrá considerarse sin sueldo; de apreciarse falsedad o mala fe se derivarán las correspondientes acciones disciplinarias. Las peticiones de prórroga deberán hacerse siempre antes de que expire el disfrute de la licencia, pudiendo autorizar estas prórrogas la Jefatura condicionalmente, con similares efectos a los antedichos.

El uso y disfrute de las licencias estipuladas en esta cláusula no supondrá descuento alguno en el número de días de vacaciones que correspondan al trabajador/a.

Queda derogada la [cláusula 24](#) del XII convenio colectivo interprovincial.

21. Reducciones de jornada

Se amplía hasta 14 años la edad del menor que da derecho a la reducción de jornada que fija el [artículo 37-5](#) del [estatuto de los Trabajadores](#) .

En los casos de necesidad de atención por el trabajador/a a familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, el agente que, según el citado texto legal, reduzca su jornada por un periodo de tiempo continuado superior a nueve meses, en el último mes de tal periodo no se le practicará la reducción salarial equivalente. De disfrutarse nuevas reducciones de jornada de las contempladas en este párrafo por el mismo sujeto causante, aun siendo superiores a nueve meses, no podrá volver a aplicarse la mejora salarial antes citada.

En el caso de que la reducción de jornada tenga su origen en un supuesto de los contemplados en el [art. 37.6 párrafo tercero](#) del ET, el trabajador/a podrá acordar con la Dirección la concesión de un anticipo de hasta 8.000 euros, y la fórmula y plazos de devolución del mismo. El porcentaje de reducción de jornada que contempla este artículo, con reducción proporcional de salario, podrá aplicarse también en caso de que el cónyuge o pareja de hecho del trabajador/a se encuentre en la misma situación de necesidad de cuidados que se ampara en el artículo citado, pudiéndose también, en este caso, solicitar el anticipo antes mencionado. En cualquier caso, FGV no asumirá los pagos de prestaciones que pudieran o no corresponder legalmente por estos supuestos. En los supuestos contemplados en este párrafo, se podrá acumular esta reducción de jornada por días completos preavisando con al menos 15 días de antelación.

Los trabajadores/as cuyo cónyuge, pareja de hecho o hijo/a a su cargo, tengan una diversidad funcional física, psíquica o sensorial superior a un 65 % que necesite el concurso de una tercera persona para realizar las actividades básicas de la vida diaria, reconocido por el órgano competente, tendrán derecho a reducir la jornada laboral una hora diaria sin reducción de sus retribuciones, pudiéndose acumular en jornadas completas.

En todos los supuestos contemplados en esta cláusula, cuando dos o más trabajadores/as de FGV generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio por razones justificadas.

Queda derogada la [cláusula 25](#) del XII convenio colectivo interprovincial.

22. Excedencias

Las excedencias en FGV se regirán, con carácter general, por la regulación que establece la legislación laboral, en particular el [artículo 46](#) del [Estatuto de los Trabajadores](#) y por las siguientes condiciones:

1. Además de los supuestos que el [artículo 46-1](#) del Estatuto de los Trabajadores considera como excedencias forzosas, se incluyen los siguientes supuestos propios para FGV:

a) Cuando el trabajador/a obtenga un puesto temporal o fijo en organismos, entidades o empresas públicos.

b) Hasta cinco años de duración, con reserva de puesto de trabajo, para las trabajadoras que sean sujeto de violencia de género. Esta excedencia podrá disfrutarse por cualquier trabajadora fija de FGV sea cual sea su antigüedad en la empresa y en su primer mes percibirá retribución salarial.

c) Para obtener un título académico oficial del sistema educativo español. La duración de esta excedencia oscilará entre un año como mínimo y cuatro años como máximo, debiendo pedirse y disfrutarse años completos y cabiendo la solicitud de varias prórrogas, sin rebasar el límite máximo. Para poder disfrutar de esta excedencia se requerirá que cada año el trabajador/a aporte justificante de haberse matriculado en un mínimo de un 50 % de los créditos correspondientes a cada curso.

d) El nombramiento o elección para cargo estatal, autonómico, provincial y/o municipal, tanto de carácter político como sindical.

2. La excedencia fijada en el ET, para cuidado de hijos y a la que se refiere el [artículo 46-3](#).

[párrafo segundo](#) , del Estatuto de los Trabajadores para el cuidado de familiares que no puedan valerse por sí mismos se amplían hasta cinco años. Además, en ambos casos el derecho a reserva de puesto de trabajo se amplía a la totalidad de la duración de la excedencia y toda esta duración será computable a efectos de antigüedad. En caso de que dos o más trabajadores de FGV generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas. Cuando un nuevo sujeto causante diera lugar a un nuevo derecho, el inicio del último dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

3. El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Durante el primer año de excedencia se tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

4. Todos los supuestos de excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo darán derecho a los trabajadores/as que las disfruten al mantenimiento de sus pases ferroviarios, tanto propios como de sus familiares con derecho a los mismos, pero debiendo asumir a su cargo el coste del seguro obligatorio de viajeros.

5. Antes de obtenerse excedencia de cualquier clase, cuando el trabajador/a tenga en curso de descuento algún anticipo o crédito, deberá liquidar completamente el mismo con FGV. No cabrá obtener excedencia cuando esté en trámite un expediente disciplinario, hasta su resolución.

6. Salvo en los casos en que la duración sea indefinida hasta el máximo que corresponda, las excedencias se disfrutarán por la totalidad del tiempo solicitado, sin que proceda retorno antes de tal término. En cualquier caso corresponde al trabajador/a que esté en situación de excedencia la solicitud de reincorporación con al menos un mes de antelación. El transcurso del tiempo correspondiente sin que medie tal solicitud se entenderá como renuncia a la misma, no cabiendo prórrogas.

7. Antes de la reincorporación FGV comprobará que la persona mantiene las adecuadas condiciones de capacidad para ocupar su anterior puesto. De no ser así, si la excedencia fue voluntaria perderá todo derecho al retorno y si, en cambio, fue por alguno de los supuestos obligatorios y/o con reserva de puesto de trabajo, tendrá similar tratamiento al de un agente en activo (reubicación, etc.)

8. Queda derogada la [cláusula 27](#) del XII convenio colectivo interprovincial.

23. Parejas de hecho

Todos los derechos y beneficios que se contemplan en las distintas normas de FGV o en la legislación laboral, derivados de una relación matrimonial, serán extensibles a las parejas de hecho que se constituyan como tales de acuerdo con las estipulaciones legales de aplicación.

No procederá la aplicación de los derechos y beneficios propios de la relación matrimonial en el caso de que esta sea sucesiva a la unión de hecho y afecte a las mismas personas. Igualmente, las reconciliaciones a que se refiere el [Decreto 61/2002, de 23 de abril](#) , de la Comunidad Valenciana, no darán lugar al disfrute de nuevos derechos y/o beneficios.

24. Ayudas a agentes con discapacitados físicos, psíquicos y/o sensoriales a su cargo

El agente que tenga a su cónyuge, pareja de hecho, hijos, nietos, padres, abuelos o hermanos (consanguíneos o políticos) en la situación definida en el encabezamiento y a su cargo, acreditado todo ello documentalmente, tendrá derecho a percibir, si lo solicita, la cantidad establecida en tablas salariales, siempre que se cumpla:

- En el caso de que el sujeto causante sea el cónyuge o pareja de hecho:

a. Que exista convivencia y

b. Que no trabaje o que, de hacerlo, su renta junto a la del trabajador/a solicitante no rebase en cinco veces el Salario Mínimo Interprofesional vigente.

- En cualquier otro caso: que el sujeto causante no perciba renta salarial o sea beneficiario de cualquier tipo de ayuda económica de tipo asistencial, como las derivadas de la [Ley de Dependencia](#) (Ley 30/2.006 de 14 de diciembre), cuya cuantía sea superior al Salario Mínimo Interprofesional vigente. Cuando se trate de los hijos/as y estos tengan una edad inferior a 16 años, no será preceptivo acreditar este requisito.

Esta ayuda se ampliará en un 50 % adicional en los casos en los que la incapacidad impida realizar a la persona causante, por si misma, los actos esenciales de la vida.

Si dos agentes de FGV estuvieran en disposición de percibir esta ayuda por el mismo sujeto causante, solo uno de ellos tendrá derecho a la misma.

En el momento de la firma de este convenio, la aplicación de esta cláusula se encuentra afectada por el [Decreto ley 1/2012 de 5 de enero](#) del Consell

25. Reubicaciones por disminución de facultades psicofísicas y reingreso de trabajadores/as que obtengan declaración de incapacidad permanente total

25.1. Adaptación de puestos y reubicaciones. Cuando a un trabajador/a fijo de FGV se le diagnostique una disminución de sus facultades que le impida ocupar su puesto de trabajo temporal o definitivamente, y no siendo posible una acción de adaptación de tal puesto a su situación (acción que será prioritaria), se le reubicará en otro puesto que pueda ocupar sin riesgos para su salud y/o la de otras personas. El agente conservará, en este caso, el derecho a percibir la cuantía que viniera acreditando por los conceptos de Salario Inicial, Antigüedad y Complemento de Puesto de Trabajo (CPT) correspondientes a su puesto de origen, en el caso de que los mismos conceptos del nuevo puesto fueran en su totalidad inferiores (respecto al CPT, se incrementará en los porcentajes generales que señale el convenio, actuando la fórmula de compensación y absorción en caso de que el CPT del puesto realmente ocupado tuviera incrementos superiores). Asimismo, también continuará percibiendo el Complemento Personal de Antigüedad si en el puesto de origen estuviera percibiéndolo. Respecto a cualquier otro concepto, se devengarán los propios del puesto realmente ocupado en las cuantías establecidas para los mismos.

A los efectos previstos por esta cláusula, se entenderá que existe una disminución de facultades psicofísicas la no superación de las pruebas físicas o evaluaciones psicológicas necesarias para la conservación de la habilitación que sea precisa para el desempeño de las funciones de la categoría del trabajador/a.

Se tratará, con carácter general y de forma prioritaria, de potenciar las medidas de adaptación de puestos de trabajo frente a las acciones de reubicación, en cualquier caso, pero especialmente en aquellas situaciones en las que, según el criterio de los servicios médicos de empresa, se prevea que el trabajador pueda reintegrarse a la realización de las tareas de su puesto de trabajo con normalidad. Se analizará, en cada caso, las posibilidades reales de tales acciones de adaptación, considerando para ello las limitaciones organizativas, las consecuencias en el servicio y las tareas fundamentales de los puestos de trabajo.

Si la adaptación de puesto o reubicación, incluyera un cambio de residencia laboral, se hará dentro de la provincia donde tuviera esta, y en la vacante adecuada más próxima a la residencia laboral que anteriormente tuviera el trabajador/a. Salvo que se acuerde con el trabajador alguna opción distinta que interese a ambas partes (provincia distinta o vacante en la misma provincia que no sea la más próxima a su residencia laboral)

Si un agente obtuviera una declaración de Incapacidad Permanente Total no habiendo sido reubicado (o adaptado su puesto,) según los párrafos anteriores, antes de tal declaración, y fuera su deseo seguir trabajando en FGV, tendrá derecho al reingreso en las condiciones fijadas en el apartado 2 de esta cláusula.

En materia de movilidad interna voluntaria, las posibilidades de estos agentes estarán limitadas por sus condiciones y capacidad, pudiendo concursar en los procesos que se publiquen sujetos a tal limitación. En caso de traslado, se mantendrán sus condiciones salariales, si las del nuevo puesto en su conjunto fuesen más gravosas. En caso de cambio de categoría, se les aplicarán las condiciones salariales de la nueva.

25.2. Protocolo de actuación para el personal que resulte «no apto» temporal en una prueba de mantenimiento de las habilitaciones durante el tiempo que medie entre la certificación de «no aptitud» y la siguiente evaluación. Sin perjuicio de lo dispuesto en el punto anterior, para el personal que resulte «no apto» temporal en las pruebas de renovación de las habilitaciones, durante el tiempo que medie entre la certificación de «no aptitud» y la siguiente evaluación, de conformidad con los plazos estipulados en el apartado 2.2.B.2 del acuerdo de desconvocatoria de huelga de 22 de diciembre de 2017 (tres meses), se seguirá el siguiente procedimiento:

Cuando no quepa la adaptación de su puesto, que será la acción prioritaria, se le reubicará en un puesto adecuado lo más cercano posible a su residencia laboral, teniendo en cuenta, además de los requerimientos del puesto, su trayectoria profesional, sus conocimientos académicos y su experiencia. En este sentido, de existir varias opciones se tendrán en cuenta las preferencias del trabajador/a afectado.

Si en un plazo de 24 horas tras la comunicación de no aptitud al agente no se hubiese podido determinar el lugar donde pudiese ser reubicado, será acoplado provisionalmente, mientras se concreta donde pudiese ser reubicado, en un puesto de atención al cliente en la residencia laboral más cercana a la que tuviera otorgada, siempre y cuando pueda desempeñar dicho puesto de acuerdo a su capacidad y dicha residencia sea una de las dotadas de puestos de atención al cliente. Esta misma opción de ser reubicado en un puesto de atención al cliente cabrá siempre que no exista un puesto cercano a su residencia laboral, de optar por ello el trabajador afectado.

En el supuesto regulado en esta cláusula, el trabajador/a tendrá derecho a que se le respeten los periodos de vacaciones que tuviera establecidos en su categoría de origen, bien entendido que esto solo afectaría, en su caso, a las del año en curso.

En los supuestos regulados en esta cláusula, de ser reubicado o acoplado el agente en un puesto con residencia laboral sita en población distinta a la de la residencia laboral original del trabajador/a, distante de la anterior más de cuatro kilómetros, según el recorrido ferroviario, podrá, de conformidad con las necesidades del servicio, bien, de precisar que inicie y finalice servicio en la nueva residencia laboral abonársele lo que corresponda como si, conforme a las condiciones de trabajo de la categoría de reubicación, tuviese que prestar servicio en esa residencia, bien determinar que inicie y finalice servicio en su residencia laboral de origen.

Igualmente durante este periodo conservará, como hasta la fecha, los derechos económicos que se establecen en la cláusula 25.1 del presente convenio para los casos de reubicación (salario inicial, antigüedad y complemento de puesto de trabajo correspondientes a su puesto de origen, en el caso de que los mismos conceptos del nuevo puesto fueran en su totalidad inferiores, de acuerdo con la regulación establecida en dicha cláusula, y complemento personal de antigüedad si en el puesto de origen estuviera percibiéndolo).

25.3. Declaración de incapacidad permanente total para la profesión habitual. Si un agente obtuviera una resolución administrativa de los Órganos competentes de la Seguridad Social declarando la Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual o tal situación se reconociese mediante pronunciamiento judicial, FGV vendrá obligada a reingresar al agente en un plazo máximo de tres (3) meses desde la declaración administrativa de aquella, siempre que el trabajador lo solicite en el plazo de quince días hábiles posteriores a la notificación. En estos casos el trabajador/a percibirá únicamente los emolumentos propios del puesto que realmente ocupe, de acuerdo con las siguientes condiciones:

a) Si el trabajador/a tuviera menos de 55 años de edad, el reingreso en un puesto de trabajo acorde con su capacidad psicofísica y conocimientos, se realizará a jornada completa.

b) Si el trabajador/a tuviera 55 años o más en el momento de la declaración administrativa de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, la contratación se realizará por la jornada laboral necesaria para que, en su caso, sumando la retribución correspondiente a la misma y la prestación que percibe el trabajador de la Seguridad Social, se alcance la remuneración que aquel percibía antes de su incapacidad.

En caso de reingreso, se respetará al agente el tiempo de antigüedad que tuviera acreditado en FGV. Así mismo, las acciones de reingreso tendrán carácter preferente a las derivadas de movilidad interna voluntaria o ingresos en trámite (incluidas excedencias).

Los reingresos tras incapacidad permanente total se harán dentro de la provincia donde tuviera la residencia laboral el agente que lo solicita, y en la vacante adecuada más próxima a la residencia laboral que anteriormente tuviera el trabajador/a. Por otra parte, de existir vacantes en distinta provincia a la de la residencia laboral del trabajador/a, también podrán ofertársele las mismas, pudiendo en este caso el trabajador/a declinar la oferta. Salvo que se acuerde con el trabajador alguna opción distinta que interese a ambas partes (provincia distinta o vacante en la misma provincia que no sea la más próxima a su residencia laboral)

En ambos casos, los trabajadores/as podrán optar por no reingresar y percibir, como alternativa, una indemnización, garantizada mediante póliza aseguradora conforme a las siguientes escalas:

- Hasta 45 años: 35.000 €

- De 45 a 55 años: 25.000 €
- Más de 55 años: 20.000 €

La misma posibilidad podrán ejercer los trabajadores/as reingresados con edades menores, a partir de que cumplan 55 años y hasta los 60 años de edad. De aceptar dicho abono, se dará por extinguida la relación laboral.

Si en el plazo de diez años a partir de la fecha de la resolución, el trabajador/a recuperase su capacidad laboral, y así se reconociese por los órganos administrativos de la Seguridad Social o por sentencia judicial, y este/a tuviese una edad inferior a 60 años, la empresa procederá a su reingreso, si así lo solicitase aquel en el plazo de un mes desde que le fuera notificada la resolución o sentencia. En tal supuesto el trabajador deberá reintegrar la indemnización percibida en su momento por su incapacidad.

Los derechos establecidos en la presente cláusula, salvo las indemnizaciones económicas, decaen, para su obtención o durante su ejercicio, por las siguientes causas:

- Si la declaración de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual ha recaído en expediente incoado por el trabajador/a afectado o su representante legal.
- Realizar el trabajador cualquier otra actividad con derecho a percepciones económicas de carácter público, salvo que legalmente fuesen compatibles con el trabajo en FGV.
- Cumplir los requisitos que al trabajador le permitan acceder a su derecho de la jubilación sin minoración en la cuantía de la pensión que le correspondiere por edad ordinaria.
- Reconocimiento por el INSS al trabajador de Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez.
- Rechazar el trabajador el puesto de trabajo ofrecido para su reingreso en FGV.

25.4. Reorganización interna. A fin de reequilibrar las plantillas por los movimientos derivados de las acciones de reubicaciones y/o reingresos, la Dirección podrá llevar a cabo las acciones que considere pertinentes a fin de cubrir las vacantes que se puedan producir por tales causas, entre ellas la utilización de concursos restringidos a los que los agentes puedan presentarse de forma voluntaria. De utilizar fórmulas de carácter temporal, deberán normalizarse las mismas en un plazo de 3 años, salvo causa justificada.

25.5. Participación de la Representación de los Trabajadores/as. En materia de adaptaciones de puestos, reubicaciones y reingresos, la representación sindical será informada, a través de los Comités de Seguridad y Salud, de los casos que se produzcan y de los puestos que la organización entienda que pueden ocupar los afectados. Los Delegados/as de Prevención, de forma colegiada, podrán realizar informes o proponer soluciones alternativas.

En el seno de los Comités de Seguridad y Salud, podrán definirse medidas procedimentales o criterios de actuación relacionados con aspectos preventivos, en relación a las actuaciones a realizar.

25.6. Queda derogada la [cláusula 26](#) del XII convenio colectivo interprovincial.

25.7. En el momento en que se revisen los aspectos relativos a la movilidad interna voluntaria de los trabajadores/as de FGV, las partes firmantes se comprometen a negociar las condiciones en que se llevarán a cabo los concursos restringidos a los que se hace mención en el punto 25.4 de esta cláusula.

CAPÍTULO VII. Medidas de mejora de la productividad o la eficiencia

26. Mejora de la productividad o la eficiencia

26.1. Con el objetivo de implementar medidas de mejora de la productividad o la eficiencia en FGV, y de conformidad con lo establecido en el acuerdo de desconvocatoria de huelga de 4 de febrero de 2019, La partes firmantes establecerán el 1 de abril de 2019 un calendario para que, durante un periodo de cinco años, se desarrollen las siguientes mesas de trabajo:

a. Relación de Puestos de Trabajo. Se realizarán reuniones quincenales para negociar la Relación de Puestos de Trabajo en el que participarán responsables de la Dirección General de Sector Público. Se abrirán mesas técnicas de negociación en las que representantes de las secciones sindicales con presencia en los comités de empresa y de la Dirección analicen las circunstancias de todos los colectivos y se fije la plantilla óptima.

b. Normas reguladoras de la movilidad interna del personal, actualizando la norma de movilidad interna para que los procesos ganen en agilidad, transparencia, calidad y resulten más eficientes.

c. Normas reguladoras de la jornada del personal de conducción y circulación, en desarrollo de los puntos 3 y 6 del acuerdo de desconvocatoria de huelga de 22 de diciembre de 2017.

d. Estructura salarial y acceso a los grupos profesionales de Técnicos/as y Jefatura mediante una regulación pactada de estos tendente a la transparencia, la equidad y el desarrollo profesional.

e. Atención al Cliente

f. Actualización del Texto Refundido de la Normativa Laboral de FGV.

26.2. Igualmente, y con el mismo objetivo de mejorar la eficiencia en FGV, la Dirección llevará a cabo las siguientes medidas:

a) Realización de un plan de formación en servicios estratégicos de FGV, que ayude a conseguir:

i. La mejora de la funcionalidad.

ii. La internalización de trabajos.

iii. La mejora del Índice de Satisfacción de Clientes (ISC).

iv. El incremento de viajeros.

v. La reducción del fraude.

b) Introducir de nuevas tecnologías que permitan o faciliten la mejora de la eficiencia a través de:

- i. Reducir tiempo destinado a trabajos rutinarios, susceptibles de ser mecanizados.
- ii. Aminorar los tiempos de respuesta.
- iii. Reducir el margen de fallo humano.

c) Impulsar medidas para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a nivel salarial y de oportunidades.

26.3. Queda derogada la [disposición transitoria primera](#) del XII convenio colectivo interprovincial.

CAPÍTULO VIII. Formación

27. Formación del personal

27.1. El personal de conducción y de circulación tendrá 4 días de formación cada año, que se impartirán en las fechas que se programen en los correspondientes sistemas de distribución de jornada anual, que se adaptarán de mutuo acuerdo en este sentido, acometiéndose, en su caso, la reorganización de los mismos de tal forma que se posibilite la atención de este compromiso.

En los programas de formación iniciales y periódicos del personal de conducción se incluirán contenidos referidos a los tiempos de conducción y las consecuencias del incumplimiento de la normativa aplicable en esta materia.

En los programas de formación de Prevención de Riesgos Laborales iniciales, periódicos y específicos del personal de conducción y de circulación se incluirán: recomendaciones en materia de ergonomía e información sobre aspectos preventivos a tener en cuenta ante el riesgo de conductas adictivas en el ámbito laboral y su incidencia en la Seguridad y Salud de los trabajadores.

27.2. A cualquier agente que deba desplazarse para recibir formación a población distinta a su residencia laboral, sita a más de cuatro kilómetros según el recorrido ferroviario, se le abonará lo que corresponda como si de tener que prestar el servicio en la residencia donde se imparta la formación se tratara, debiendo iniciar y finalizar jornada en la dependencia a la que se desplace.

CAPÍTULO IX. Salud laboral

28. Momento de realización de las los reconocimientos médicos y pruebas psicofísicas para el mantenimiento de las habilitaciones del personal de conducción y gestión de la circulación

Los reconocimientos médicos y las pruebas psicológicas de mantenimiento de las habilitaciones se realizarán en día de trabajo grafiado a tal efecto. Al objeto de que el personal realice las pruebas en las condiciones óptimas de adecuado descanso, no se realizarán tareas de conducción, circulación ni atención al cliente. Este día de trabajo podrá

completarse con formación.

Podrán programarse dichas pruebas en día de descanso, siempre que se cuente con el acuerdo del trabajador/a. En este caso se computarán como trabajadas 7 horas y 30 minutos o el módulo de jornada, en su caso.

En ambos casos se entenderán incluidas, en su caso, todas las evaluaciones que formen parte de un mismo proceso de mantenimiento de habilitaciones, aun cuando deban realizarse en otro momento. En este caso, estas evaluaciones siempre se efectuarán en descanso.

En el caso de que el agente, para realizar estas pruebas, deba desplazarse a población distinta a su residencia laboral, sita a más de cuatro kilómetros según el recorrido ferroviario, se abonará lo que corresponda como si de tener que prestar el servicio en dicha residencia se tratara.

Como norma general, estas pruebas se realizarán en la misma provincia. Si, excepcionalmente, tuvieran que realizarse en otra provincia, se tendrán en cuenta los desplazamientos a realizar para determinar la hora de realización de las pruebas, al objeto de que el personal realice las pruebas en las condiciones óptimas de adecuado descanso.

CAPÍTULO X. Jubilación parcial

29. Derecho a la jubilación parcial

Los trabajadores/as de FGV que cumplan los requisitos establecidos legalmente en cada momento, tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial con contrato de relevo. Para ello deberá mediar la oportuna autorización administrativa.

CAPÍTULO XI. Garantía jurídica del personal de FGV y adecuación del Reglamento de faltas y sanciones a la Ley 7/2018 (LCV 2018, 116), de seguridad ferroviaria

30. Concurrencia normativa y evitación de doble imposición

Con el fin de evitar situaciones de doble imposición, si con motivo del ejercicio de la actividad profesional tuviese lugar un accidente o incidente en los que concurriese, para el mismo sujeto y por idénticos hechos, además de una responsabilidad disciplinaria prevista en la normativa interna de FGV, responsabilidad administrativa de conformidad con la [Ley 7/2018, de 26 de marzo](#), de la Generalitat, y siempre y cuando no se estime la existencia de dolo, las sanciones administrativas que se impongan, una vez sean firmes, serán por cuenta de la empresa, renunciando esta al derecho de repetición que pudiera corresponderle contra el trabajador/a.

31. Adecuación del reglamento de faltas y sanciones a la ley 7/2018

Durante el año 2019 se procederá a la adaptación del Reglamento de Faltas y sanciones de FGV a las previsiones de la Ley 7/2018 de Seguridad Ferroviaria por los firmantes del convenio.

Mientras se realiza esta adecuación, prevalecerán las previsiones de la Ley de Seguridad Ferroviaria frente al Reglamento de Faltas y Sanciones del XI convenio colectivo

interprovincial en los casos no contemplados en dicho Reglamento y en la clasificación de las faltas.

32. Revisión del Reglamento de faltas y sanciones

Las partes firmantes, dentro del cronograma que se establezca de acuerdo a lo estipulado en la cláusula 26.1 de este convenio, incluirán la fecha de inicio para llevar a cabo la revisión del Reglamento de faltas y sanciones de fGv.

 (Disposición Vigente)

Version vigente de: 11/3/2020

Dispone el registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Interprovincial de FGV (LCV 2019\342)

Resolución de 11 de diciembre 2019. LCV 2020\81

 CONSOLIDADA

FERROCARRILES DE LA GENERALIDAD VALENCIANA (FGV). Dispone el registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Interprovincial de FGV (LCV 2019\342)

Subdirección General de Relaciones Laborales

DO. Generalitat Valenciana 11 marzo 2020, núm. 8759, [pág. 9926].

Vista el acta del Acuerdo suscrito el día 21 de noviembre de 2019, firmada por la comisión paritaria, y de conformidad con lo dispuesto en el [artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#) , el [artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo](#) , sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los [artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre](#) , por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo con lo establecido en el [artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana](#) , y en el [Decreto 104/2017, de 21 de julio](#) , por el que se aprueba el Reglamento orgánico y Funcional de la Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, resuelve:

Primero.

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión negociadora, y depósito del texto del Convenio.

Segundo.

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Comisión interpretativa XIII convenio colectivo interprovincial de FGV

Acta de constitución y primera reunión

ASISTENTES

Por la Representación de la Dirección (R.D.)

...

...

...

...

...

Por la Representación Sindical (R.S.)

U.G.T.

...

...

...

...

CC.OO.

...

...

...

...

S.I.F.

...

...

...

S.C.E

...

S.F-IV

...

...

En Valencia, a las 11:00 h. del día 21 de noviembre de 2019, se reúnen las partes citadas al margen, con el objeto de constituir y realizar la primera reunión de la comisión interpretativa del [XIII convenio colectivo interprovincial](#) , de conformidad con las estipulaciones contenidas en la cláusula 6ª del mismo. Por parte de la Representación de la Dirección se manifiesta que

como vocales representantes de la misma en esta comisión actuarán las siguientes personas:

..., ..., ..., ..., ..., ..., ... y

La Representación Sindical indica que, por su parte, actuarán las siguientes personas como vocales: ... (UGT Alicante), ... (UGT València), ... (SCF), ... (CCOO València), ... (CCOO Alicante), ... (SIF Alicante), ... (SIF València) y ... (SF-IV València).

Se acuerda que las labores de secretaría corresponderán a la Representación de la Dirección. Se acuerda asimismo que las partes podrán designar, expresa y previamente, suplentes cuando los titulares no puedan asistir a las reuniones que se celebren. Igualmente, se establece que las partes podrán asistir acompañadas de asesores.

Constituida la presente Comisión Interpretativa, se aborda la primera reunión.

Ambas partes convienen en tratar en la misma la solución de los errores subsanables tal y como se acordó en la reunión de 23 de octubre de 2019, remitiéndose este acta a la Direcció General de Treball i Benestar Laboral a fin de que la misma sea publicada, registrada y depositada junto al texto del XIII convenio colectivo interprovincial.

Primera.

Respecto a la terminología no sexista, una vez revisado el convenio, se acompañan firmadas tablas salariales actualizadas con el 0'25 tras la publicación del mismo, en las que se corrige el nombre de los grupos profesionales utilizando un lenguaje inclusivo. Estas tablas se firman sin perjuicio de poder corregir cualquier error u omisión que pudiese detectarse.

Segunda.

En lo referente a la [cláusula 17ª](#) del convenio, en cuanto a las situaciones de IT coincidentes con las fechas determinadas para el disfrute de las vacaciones, y en particular, en lo relativo al señalamiento de las vacaciones en caso de falta de acuerdo entre la Dirección y la persona afectada, las partes interpretan que el punto 2, en caso de no producirse el acuerdo, se asignarán los nuevos días de disfrute dentro de los seis meses siguientes a la fecha de alta del trabajador/a, preavisando a este/a con una antelación mínima de 30 días naturales al inicio de la misma, como dice el texto convencional, pero que todo ello lo es sin perjuicio de las acciones judiciales que al respecto pueda entablar la persona trabajadora afectada por esta decisión. Es decir, que de dicho párrafo debe entenderse que ello no impedirá a la persona afectada accionar contra la decisión de la Jefatura, de no estar conforme con dicha asignación unilateral en caso de desacuerdo, respetándose así lo establecido en el [artículo 38](#) del [Estatuto de los Trabajadores](#) .

Tercera.

En cuanto a la [cláusula 22](#) , relativa a las excedencias, y en concreto a la mención que se hace en el punto b) respecto a la excedencia por violencia de género, de la lectura del resto de supuestos donde no se limita el derecho a la excedencia a la condición de persona trabajadora temporal o fija, se puede deducir que es un error la inclusión del término "fija" en el apartado referente a la excedencia de las trabajadoras víctimas de ese tipo de violencia. Es por ello que las partes interpretan que de dicho párrafo debe entenderse eliminada la palabra "fija".

Y sin más asuntos a tratar, se levanta la sesión siendo las 12:00 h. del día de la fecha.

La representación de la dirección	La representación sindical		
	UGT		SIF
	CCOO	SCF	SF_IV

Tablas salariales 2019

DENOMINACIONES ESPECÍFICAS

PROFESIONES	Opr.	Ofc.	Tec.	10	11	12	13	14	15	16	17	18
4003 Salario Inicial	6	383,56	370,70	2,07	2,17	2,26	2,36	2,46	2,56	2,66	2,76	2,86

4002 Antigüedades Bienios

1,43	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
19,72	21,92	24,32	28,80	31,10	34,56	38,42	42,70	47,52	52,96	58,96	65,55							
39,54	43,84	48,65	57,62	62,26	69,12	76,96	85,58	95,10	105,92	117,86	131,10							
59,36	65,79	72,96	83,30	90,68	103,32	117,34	132,72	149,56	167,96	188,02	209,65							
79,18	87,72	97,28	115,24	124,88	143,80	164,16	186,00	209,32	234,20	260,72	288,96							
98,90	109,62	121,64	144,05	157,28	182,23	208,72	236,80	266,48	297,86	330,02	363,96							
118,68	131,58	145,92	174,86	190,20	222,66	257,20	303,84	352,64	403,68	457,08	512,82							
138,46	153,50	170,20	201,60	219,28	259,29	309,53	370,72	433,86	500,02	569,20	641,38							
158,24	174,40	192,80	228,20	248,88	299,66	360,64	432,80	517,02	604,40	695,08	790,02							
178,02	197,28	218,88	259,90	282,60	344,88	417,84	502,40	599,62	700,40	805,72	916,60							
197,80	219,20	243,28	298,00	323,68	396,88	480,80	576,40	684,72	805,84	931,60	1063,00							
217,58	241,28	267,52	328,00	356,40	440,80	536,32	644,00	764,08	897,44	1045,44	1208,00							
237,36	263,20	291,84	355,60	387,20	480,80	587,52	707,36	840,48	987,92	1150,72	1329,84							
257,28	285,04	316,32	384,40	419,20	520,80	638,72	774,00	927,84	1099,28	1289,36	1497,12							
276,90	307,02	340,80	413,20	451,60	560,80	688,96	836,00	1003,04	1189,12	1395,20	1621,28							
296,72	328,96	364,80	442,00	483,20	599,20	736,64	894,40	1082,56	1291,04	1529,92	1789,20							
316,54	350,88	390,40	474,00	519,20	644,00	792,64	964,00	1168,16	1394,72	1641,60	1908,80							
336,36	372,80	416,48	504,00	552,00	684,00	844,16	1030,40	1252,80	1491,20	1745,60	2014,00							
356,04	394,72	443,36	538,56	592,00	732,00	899,36	1104,00	1347,20	1618,40	1909,60	2210,00							
375,82	416,64	470,64	572,80	630,40	780,00	958,72	1176,00	1440,00	1731,20	2042,40	2368,00							
395,60	438,56	496,56	606,00	668,00	824,00	1012,80	1244,00	1500,00	1800,00	2136,00	2496,00							

4003 Personal de Antigüedad

Cuatr.	5	46,96	2,15	5,00	No
--------	---	-------	------	------	----

Medio			
Jefe de Sec. de Vía y Obras	34,25		
Jefe de Sec. Serv. Eléctrico	34,25		
Técnica Ferroviario/Ferroviaria de Apoyo (en Operaciones)	35,01		
Gestora de Gráficos	36,36		
4059 Competencia Titulada			
Puesto de Trabajo		Grado medio y Personal fuera de valoración	
Suministros			
Gestora de Compras y Suministros	46,06		
Técnica Especialista de Compras y Suministros. Jornada Flexible (Valencia)	46,16		

511021	Técnica Especialista de Compras y Suministros. Jornada Rígida (Alicante)
41976	Especialista de Compras y Suministros
27801	Especialista de Compras y Suministros con jornada continuada Talleres Reparaciones programadas y Cadenas Auxiliares
41125	Contramaestre/Contramaestra
41125	Jefe de Equipo de Taller
3407	Oficial de Oficio
3413	Especialista de Taller
	Mantenimiento y Talleres Alicante
47204	Contramaestre/Contramaestra

Jefe de Equipo de Taller	472,94	
Oficial Principal de Línea Tranviaria	732,09	
Oficial de Oficio	585,97	
Instalaciones Fijas Conservación y Vigilancia de Vía		
Jefe de Sección de Vía y Obras	463,24	
Capataza	565,20	
Capataza con conducción camión bimodal	595,20	
Capataza con soldadura aluminotérmica	594,28	
Capataza con soldadura eléctrica	579,26	
Capataza con bimodal y	625,42	

soldadura aluminotérmica	610,68	Capataza
con bimodal y soldadura eléctrica		
Obrera 1° de Via	385,05	
Obrera 1° de Via con conducción camión bimodal	420,68	
Obrera 1° de Via con soldadura aluminotérmica	415,02	
Obrera 1° de Via con soldadura eléctrica	400,05	
Obrera 1° de Via con bimodal y soldadura aluminotérmica	416,75	
Obrera 1° de	450,05	

Via con bimodal y soldadura eléctrica		
Oficial de Oficio Soldador/Soldadora de Via y Obras	455,05	
Obrera 2° de Via y Obras	440,01	
Obrera 2° de Via y Obra con cond. camión bimodal	476,42	
Obrera 2° de Via y Obra con sold. aluminotérmica	470,78	
Obrera 2° de Via y Obra con	455,88	

sold. eléctrica		
Obra 2° de Via y Obra con bimodal y sold.alumin.	502,72	Obra obrera
Obra 2° de Via y Obra con bimodal y sold.eléctrica	487,08	Obra obrera
Ayuda de vía	371,18	Ayudanta
Ayuda de vía con conducción camión bimodal	406,69	Ayudanta
Ayuda de vía con soldadura aluminotérmica	401,04	Ayudanta
Ayuda de vía con soldadura eléctrica	386,19	Ayudanta
Ayuda de	432,04	Ayudanta

vía con bimodal y soldadura aluminotérmica		
Ayudante de vía con bimodal y soldadura eléctrica	418,25	Ayudanta
Comunicaciones		
Especta de Telecomunicaciones	390,04	
Instalaciones Electricas y Automatismos		
Subjefa de Sección de Inst. Elec. y Autom.	471,76	Subjefa
Jefe de Equipo de Inst. Elec. y Autom.	690,04	
Montadora de Inst. Elec. y Autom.	351,49	Montadora
Línea Electrificada,		

	Subestaciones y Telemandos
406,44	Jefe de Sección de Instalaciones Eléctricas
471,75	Subjefa de Sección de Línea Electrificada, Subestaciones y Telemandos
406,44	Jefe de Equipo de Línea Electrificada
390,00	Encargada Subestaciones y Telemando (mantenimiento)
494,59	Encargada Subestaciones y Telemando (telemando)
327,36	Oficial Celador de Línea electrificada
312,95	Oficial de Subestaciones y Telemando
	Peaje

Oficial de Oficio	314/07	Oficiala
Agente USI Peaje	646,43	
Administración y Servicios		
Gestora de Gráficos	514/59	
Operadora Informático	331/28	
Secretaria de Dirección (jorn. Flexible)	314/26	
Secretaria de Dirección (jorn. rígida)	331/21	
Responsible Eq. Admon. y Control (jorn. flexible)	331/28	
Responsible Eq. Admon. y Control (jorn. rígida)	331/21	
Técnica Especialista Administración y Control (jorn. flexible)	257/08	

Técnica Especialista Administración y Control (jorn. rígida)	302,91
Delante	369,44
Proyectista	708,13
Médica A.T	690,91
Ordenanza Portero/Portera «ad personam»	294,45
Com	459,29
Auxiliar de Administración	389,57
Técnica de Administración	320,74
Operaciones	
Técnica Ferroviario de Apoyo (en Transportes)	411,37
Reguladora de Puesto de mando	655,92
Agente de la USI	411,43
Máquinas (especialidad T.D.) Valencia	708,13
Máquinas Auxiliares Estaciones	658,38

Naranjos				
Jefe de Estación (en puesto de OAV)	641,25			
Informador/Informadora / Agente de Estaciones	602,00			
	J. Est.	F. Circ.	Ag. Est.	Aux Est.
Lliria - 54		305,60	01,23	31,51
Benagusa 2n - 53		305,60	01,23	31,51
Benagusa 1r - 52		305,60	01,23	31,51
L'Eliana - 50		305,60	01,23	
La Canyada - 46		305,60	01,23	
Paterna - 44	521,60	47,92	27,26	17,62
Camporrobles - 43		305,60	01,23	31,51
Les Carolines-Fira - 42			301,23	31,51
Benimàtir - 41	641,25	75,25	25,72	19,72
Canterera - 40			301,23	31,51
Bétera - 39		305,60	01,23	31,51
Serriena - 36	538,80	47,92	25,26	15,83
Montcaio - 35	641,25	75,25	25,72	19,72

- 35				
Massarrojos	319,23	19,72		
- 34				
Rocafort	319,23	19,72		
- 33				
Godella	341,75	19,72		
- 32				
Burjassot	301,23	1,51		
- 31				
Burjassot	301,23	1,51		
- 30				
Empúries	641,25	1,37	4,20	4,71
- 29				
Beniferri	348,27	9,22		
- 28				
Campanar	348,27	9,22		
- 27				
Túria	348,27	9,22		
- 26				
Àngel Guimerà	348,27	9,22		
L1 -				
25				
Plaça de Espanya	348,27	9,22		
- 24				
Jesus	461,37	8,27	9,22	
- 23				
Patraix	348,27	9,22		
- 22				
Safranar	301,23	1,51		
- 21				
Sant Isidre	319,23	19,72		
- 78				
Valencia Sud	641,25	1,37	4,20	4,71
- 20				
Paiporta	358,38	8,27	9,22	
- 19				
Picanya	341,75	19,72		
- 18				
Torrent	348,27	9,22		
- 17				

Torrent Avinguda - 107	461,37			
Picasse - 13	305,60	1,231,51		
Font d'Almaguer - 10	305,60	1,231,51		
Alginet - 9	305,60	1,231,51		
Carlet - 7	305,60	1,231,51		
L Alcúdia - 5	305,60	1,231,51		
Alberic - 2	305,60	1,231,51		
Villanueva de Castellón - 1	305,60	1,231,51		
Rafelbuñol - 64	305,60	1,231,51		
Massamagre - 62	341,75	1,239,72		
Museros - 61	305,60	1,231,51		
Albalat dels Sorells - 60	305,60	1,231,51		
Foios - 59	305,60	1,231,51		
Meliana - 58	341,75	1,239,72		
Almássera - 57	305,60	1,231,51		
Albanyes Aragó - 56	641,26	1,364,70		
Alboraya Palmaret - 79	305,60	1,231,51		
Tales - 52	223,33			

Machado -			
Machado - 66	348,279,22		
Benimaclet - 67	348,279,22		
Facultats - 68	348,279,22		
Alameda - 69	358,448,279,22		
Colón - 70	348,279,22		
Xàtiva - 71	348,279,22		
Àngel Guimerà. L3 - 72	348,279,22		
Av. Del Cid - 73	358,448,279,22		
Nou d'Octubre - 74	348,279,22		
Mislata - 75	348,279,22		
Mislata - 76	366,451,279,22		
Faitanar - 177	319,249,72		
Quart de Poblet - 178	319,249,72		
Salt de l'Aigua - 179	319,249,72		
Manises - 180	319,249,72		

Rosas	319,259,72		
- 181			
Aeropuerto	341,759,259,72		
- 182			
Maritim	358,059,259,22		
- 123			
Ayora	348,259,22		
- 122			
Amistad	348,259,22		
- 121			
Aragón	348,259,22		
- 120			
Bailén	301,231,51		
- 108			
Deza	576,596,67		
-			
Gata	343,769,269,61		
-			
Teulada	343,769,269,61		
-			
Calpe	343,769,269,61		
-			
Olla de Altea	343,76		
-			
Altea	379,87		
-			
Bermejo	679,499,372,502,78		
-			
Creueta	379,87		
-			
El Campello	679,499,372,502,78		
-			
Taller Campello	431,42		
-			

La Isleta	379,857,287,80	379,857,287,80	379,857,287,80
Marq	379,857,287,80	379,857,287,80	379,857,287,80
Mercad	379,857,287,80	379,857,287,80	379,857,287,80
Luceros	499,372,302,78	499,372,302,78	499,372,302,78
Alicante	372,502,78	372,502,78	372,502,78
Otros			
Pedroña	107,46	107,46	107,46
Pedroña de Talleres	217,48	217,48	217,48
Constr. Bimodal. Personal de Línea Elec. de Valencia (25/04/07). Cantidad al CPT	35,52	35,52	35,52
4062 Primeras Supervisoras/Supervisoras Valencia/Alicante/Alicante	55,09	55,09	55,09
4063 Primeras Personal Administrativo y de Delineación	10,13	10,13	10,13
Personal Auxiliar de Administración	10,30	10,30	10,30
4064 Dispositivos/Gestoras de Gráficos y personal	15,09	15,09	15,09

			administrativo y de delineación en relación con los acuerdos de Marzo de 1999
4067	Inceffines	Alicante	
	Personal Estaciones		
Cifra	109,36		
base para el cálculo			
Valencia			
Liria	27,35		
- 54			
Benaguasil	27,35		
2n -			
53			
Benaguasil	27,35		
1r -			
52			
L'Elle	27,35		
- 50			
La	27,35		
Canyada			
- 46			
Pate	27,35		
- 44			
Canet	27,35		
- 43			
Les	27,35		
Carolines-Fira			
- 42			
Benet	27,35		
- 41			
Canet	27,35		
- 40			

Bétera	27,35
- 39	
Sena	27,35
- 36	CEU
Montoliu	27,35
- 35	Alfara
Mas de	27,35
- 34	ojos
Rocafort	27,35
- 33	
Godella	27,35
- 32	
Burjassot	27,35
- 31	Godella
Burjassot	27,35
- 30	
Empurià	27,35
- 29	
Benicarló	40,64
- 28	
Campaner	40,64
- 27	
Túrria	40,64
- 26	
Anguera	40,64
Guimerá	
L1 -	
25	
Plaça	40,64
de	
Espanya	
- 24	
Jesuïtes	34,85
- 23	
Patrici	34,85
- 22	
Safrata	34,85
- 21	
San Isidre	34,85
- 78	
Vale de	34,85
Sud	
- 20	
Paipons	34,85

- 19	
Pica	34,85
- 18	
Torre	27,35
- 17	
Torre	34,85
Avinguda	
-	
107	
Pica	27,35
- 13	
Fon	27,35
d'Almaguer	
- 10	
Algi	27,35
- 9	
Car	27,35
- 7	
L'Al	27,35
- 5	
Albe	27,35
- 2	
Villa	27,35
de	
Castellón	
- 1	
Rafa	33,92
- 64	
Massa	33,92
- 62	
Musa	33,92
- 61	
Alba	33,92
dels	
Sorells	
- 60	
Foi	33,92
- 59	
Meli	33,92
- 58	
Alma	33,92
- 57	
Alba	33,92
Peris	
Aragó	
- 56	

Albora del	39,92	El
Palmaret		
- 79		
Tall	27,35	
Machado		
-		
Machado	33,92	
- 66		
Bendinat	33,92	
- 67		
Facenda	33,92	
- 68		
Alaró	51,70	
- 69		
Colón	51,70	
- 70		
Xàtiva	51,70	
- 71		
Av. Del	38,63	
Cid		
- 73		
Nou	38,63	
d'Octubre		
- 74		
Misericòrdia	38,63	
- 75		
Misericòrdia	38,63	Imassil
- 76		
Faita	38,63	
-		
177		
Quadrat	38,63	
de		
Poblet		
-		
178		
Salt	38,63	
de		
l'Aigua		
-		
179		
Martí	38,63	
-		
180		

Rosa	38,63
-	
181	
Aeropuerto	38,63
-	
182	
Martin Serrera	51,70
-	
123	
Ayola	51,70
-	
122	
Amistad	51,70
-	
121	
Aragón	51,70
-	
120	
Bailén	51,70
-	
108	
Denia	27,35
-	
Gata	27,35
-	
Teulada	27,35
-	
Calpe	27,35
-	
Olla de Altea	27,35
-	
Altea	27,35
-	
Benitachell	27,35
-	
Creixent	38,28
-	
El Campello	27,35
-	
Tallut	27,35
Campello	
-	

La Isleta	27,35			
-				
Mariposa	38,28			
-				
Mercedes	54,67			
-				
Lucas	54,67			
-				
Alicia	27,35			
-				
4072	Cláusula n° 14 Conv. Col.	Objeto XII Convenio	46,29	
4073	Reglamento Cláusula n° 14 Conv. Col.	Reducción por día	46,83	
4080	Gratificación Título/Idioma	No se devenga en estos grupos profesionales		
142,21	Nivel 2			
85,33	Nivel 3			
59,26				
4100	Primer Sat. Maq. Vacaciones en curso	100 Por 100 puestos de saturación	4,05	
4101	No Alteración Turno	Unidad	4,05	No se devenga

			en estos grupos profesionales
4104	Diferencia de Cargo OPLT	Cantidad a abonar a los Oficiales/Oficiales Principales de Líneas Tranviarias cuando reemplacen a Jefe/Jefa de Equipo de Taller y Maquinistas (especialidad tranviaria)	4,51
4105	Compensación Hora Nocturna	Se devenga en estos grupos profesionales	1,95
4106	Compensación Hora Nocturna Mayor Productividad	Se devenga en estos grupos profesionales	3,91
4107	Compensación Jornada Continua Peculiar	Se devenga en estos grupos profesionales	1,80

4108	Compañía de Seguros Variable. las Condiciones 27/03/2007. Alicante en el Acuerdo de referencia	5,87
4110	Principios de Sat. Gráfico Maquinistas de saturación	Por 4,05
4112	Preferencias en Recaudación de Ruta Alicante-Denia. Tram. Variable la parte proporcional de días en situación de IT, licencia sin sueldo o en suspensión temporal del contrato	96,77
4114	Constitución de Vehículos la Clausula 13ª del X Convenio Colectivo	Constitución Camión 9,68

Condición Furgoneta	4,84			
4115	Indemnización de Guardias de Mantenimiento Valencia y Alicante, Señalización Valencia y Telemando de Subestaciones	6,11	26,04	No se devenga en estos grupos profesionales
Oficial	38,02			
4116	Compensación Domingos/Festivos	6,11	26,04	No se devenga en estos grupos profesionales
4117	Moratoria Formación de clase	4,93		
4118	Indemnización Tutelaje Practicas	4,76		No se devenga en estos grupos profesionales
4119	Indemnización Descanso Bocado	2,76		No se devenga en estos grupos profesionales
4120	Bolsa de Vacaciones	6,83		No se devenga en estos grupos profesionales
4122	Indemnización Guardias Insp. Transportes	6,11	60,22	

4124	Primeras Variable USI. Valencia	35,56	
4125	Compensación por Jornada Partida	9,05	No se devenga en estos grupos profesionales
4126	Cobertura Tareas del Taller Sud de Valencia Sud (excepto Mantenimiento) cuando realicen esta cobertura	2,19	
4127	Primeras Productividad Reguladores	Cifra de 1,85 para el cálculo	
4128	Mayor Productividad	4,52	No se devenga en estos grupos profesionales
4130	Compensación Hora Asistencia Socorro Taller	2,47	No se devenga en estos grupos profesionales
4131	Compensación Sábados	3,01	No se devenga en

			estos grupos profesionales
4132	Vacaciones año anterior. Bolsa	€10,54	No se devenga en estos grupos profesionales
4133	Compensación Alteración jornada mas del 50% hasta el 75%	€15,00	No se devenga en estos grupos profesionales
4134	Compensación Variable Técnico/Técnicas de	€16,98	
Alicante		26,90	
4135	Compensación Variable Técnico/Técnicas de	€19,33	
Alicante		16,15	
4136	Indemnización Guardias Gestores/Gestoras Gráficos	€79,78	
4137	Compensación Especiales	€52,09	No se devenga en estos grupos profesionales
4138	Indemnización Guardias Mantenimiento Festivos Especiales	€52,09	No se devenga en estos grupos

			profesionales
4139	Complemento Jornada Nocturna	€17,50	No se devenga en estos grupos profesionales
4140	Primer Sat. Maq. Vacaciones año anterior	€100	3,88
4141	SPR/hora Complemento Disponibilidad	€25,00	No se devenga en estos grupos profesionales
4142	Complemento Alteración jornada hasta el 50%	€7,50	No se devenga en estos grupos profesionales
4146	Complemento Fuera de Gráfico. Suplencias	€20,00	No se devenga en estos grupos profesionales
4150	Complemento Alteración jornada más del 75%	€20,00	No se devenga en estos grupos profesionales
4210	Complemento Hora Esctructural Brigada	€2,47	No se devenga en

	Socorro	estos	
		grupos	
		profesionales	
4212	Asistencia	del	56,74
	Socorro	Talleres	
		que	
		asista	
		fuera	
		de	
		su	
		jornada	
		a	
		un	
		socorro.	
		Se	
		cobrará	
		por	
		asistencia	
		en	
		las	
		condiciones	
		fijadas	
		en	
		Normativa	
4214	Corrección		3,45
	por		
	Hora		
	intervención		
	por		
	BAP/BLP		
4216	Corrección		2,47
	por		
	Hora		
	pilotaje.		
	Via		
	y		
	Obras		
4218	Corrección		3,45
	por		
	Hora		
	Nocturna		
	BAP/BLP		
4221	Corrección		2,47
	por		
	Hora		
	Extra		

	Estructural		
4223	Compensación por Hora Estructural SPP	2,47	
4251	Viajes viables Personal de Estaciones y vuelta	9,00	
4252	Otros viajes compensables		
		2,772,99	No se devenga en estos grupos profesionales
1		2,943,16	
2		3,083,32	
3		3,263,52	
4		3,443,71	
5		3,593,88	
6		3,754,07	
7		3,924,23	
8		4,104,41	
9		4,244,60	
10		4,424,77	
4260	Plus de Guardia personal directivo - Localizables	0,00	
Jefe/Jefa de Guardia - Presencia		0,00	
Técnico/Técnica Línea		0,00	

Presencia	Resto	63,00			
Técnicos/Técnicas	-				
Localizables	Técnico/Técnica	140,00			
Puesto de Mando	-				
Presencia	Resto	80,00			
Técnicos/Técnicas	-				
Presencia	Indemnidad	6,11	1,36	No se devenga en estos grupos profesionales	
4271	por alteración de Vacaciones				
4272	Formación fuera de jornada	6,11	5,50	No se devenga en estos grupos profesionales	
4280	Compañías/Oficinas/Brigada Localización Línea Electrificada	2,18	2,18	Permanente	
Jefe/Jefa de Equipo de Línea Electrificada		150,79			
4296	Brigada de Atención Permanente	Personal del Talleres			
Por Jefe/Jefa		47,19			

semana de integración de guarda	BAP (Supervisores y/o Jefe/Jefa de Equipo)				
	Jefe/Jefa de Equipo y Oficiales/ Oficialas	35,81			
Personal de Señalización y Personal de Subestaciones					
	En guardia de fin de semana			Jefe/Jefa de Equipo y Montadores	10,93
	En festivos las guardias se devengarán por la mitad		Encargada y Oficial/ Oficiala de Subestaciones		110,93
Personal de Comunicaciones y Maquinistas TD					
Por semana de integración de guarda	Por Toda semana de integración de guarda	139,71			

Personal de Vía	Por semana íntegra de 1ª guarda	139,7	Capataza				
		132,37	Obrero/Obrera 2ª y Ayudante/Ayudanta de Vía				
4300	Dieta sin retención	6,42	18,42	20,15	No se devenga en estos grupos profesionales		
4301	Dieta administrativa la Dieta	6,42	100%	1,88			
	Por comida	17,33					
	Por cena	17,33					
	Por pernocta	27,24					
4302	Dieta con retención	6,42	18,42	20,15	No se devenga en estos grupos profesionales		
4303	Dieta sin retención, señalización guardias de presencia	6,42	Personas de Señalización	12,88			

			de 8:00 a 20:00 horas. Se cobrará según condiciones fijadas en Convenio	
4309	Comunicación por desplazamientos	€ Mensajes	52,63	No se devenga en estos grupos profesionales
4311	Km. de viaje Brigada de Socorro	€/km	0,14	No se devenga en estos grupos profesionales
4320	Kilómetros	€/km	19	No se devenga en estos grupos profesionales
4380	Ayuda a Discapacitados	€/mes	120,49	No se devenga en estos grupos profesionales
4381	Ayuda a Discapacitados	€/mes	180,73	No se devenga en estos grupos profesionales

Gestores/Gráficos