

OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y TRABAJO

RESOLUCIÓN EMT/3494 /2023, de 6 de julio, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de ámbito inferior al de empresa de Turismo y Montaña para los años 2023-2026 (código de convenio 79000231011994).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de ámbito inferior al de empresa de Turismo y Montaña para los años 2023-2026, suscrito en fecha 13 de abril de 2023 y enmendado en fecha 5 de julio de 2023, por parte de la representación social, por CCOO, UGT y Intersindical-CSC, y por la parte empresarial, per la Direcció de la empresa Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 90.2 i 3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; el artículo 2.1) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 35/2022, de 1 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña.

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del Convenio mencionado en el Registro de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión Negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 6 de julio de 2023

Òscar Riu Garcia

Director general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

Traducción del texto original firmado por las partes

Convenio colectivo de trabajo de ámbito inferior al de empresa de turismo y montaña para los años 2023-2026

Disposiciones preliminares

Disposición preliminar primera

Determinación de las partes que suscriben el Convenio, legitimación y eficacia

1. Este convenio ha sido negociado por la Dirección de la empresa Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya y

CVE-DOGC-B-23284092-2023

por las representaciones legales de los trabajadores y trabajadoras de las explotaciones de La Molina y Esport y Port Ainé en representación de las personas trabajadoras.

2. Dichas partes ostentan y se reconocen recíprocamente la representatividad requerida en el título III del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, su plena legitimidad para suscribir un Convenio colectivo de ámbito inferior al de empresa (artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, "ET" en adelante).

3. En este sentido, este Convenio colectivo está dotado de la eficacia jurídica y fuerza de obligar que la Constitución y la Ley le confieren, y por ello incorpora, con tal carácter, la regulación de las condiciones laborales básicas para todas las personas trabajadoras incluidas expresamente en su ámbito personal de aplicación, excluyendo de forma expresa todas aquellas incluidas en los siguientes ámbitos: Convenio colectivo de Líneas Metropolitanas, Convenio colectivo de Otros Servicios Ferroviarios (explotaciones de Montserrat, Vall de Núria y Lleida – La Pobla de Segur) y los Convenios colectivos de Vallter SA y Actius de Muntanya SA (AMSA).

Disposición preliminar segunda

Principios generales que han regido la negociación del Convenio colectivo

Ambas partes firmantes de este convenio manifiestan que esta negociación ha sido desarrollada de acuerdo con los principios de la negociación libre, voluntaria y de buena fe impulsados por la OIT y que se regirá, en su despliegue, por la voluntad de aplicar, especialmente, los siguientes valores y criterios:

Que el acceso al empleo y la promoción profesional se hagan efectivos mediante unos sistemas que garanticen la publicidad, transparencia, igualdad, mérito y capacidad, así como la imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección, que se rigen igualmente por el principio de celeridad, teniendo por finalidad atender razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia.

Que se garantice la formación continua y la actualización permanente de los conocimientos y capacidades profesionales de las personas trabajadoras en los términos que se pacten de forma expresa en este Convenio colectivo (artículo 23 ET).

Que las relaciones laborales se desarrollen con pleno respeto de la intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.

Que se garantice el derecho a la no discriminación en el ámbito de las relaciones laborales por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (artículo 17 ET).

Que se adopten medidas que favorezcan la conciliación de las distintas esferas de la vida, respetando el tiempo de descanso y vacaciones en la utilización de las tecnologías de la comunicación.

Que se garantice la libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.

Que se haga efectivo el derecho a recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Que se impulsen medidas efectivas para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres y garantizar la igualdad salarial plena.

A estos efectos, los firmantes del convenio manifiestan su compromiso por desarrollar una cultura ética en la empresa que incorpore también la vertiente ética en las relaciones personales y laborales, así como en la prestación de los servicios, de acuerdo con lo que se establece expresamente en el Código Ético de FGC y de sus sociedades mercantiles (<https://www.fgc.cat/sobre-fgc/responsabilitat-social/espai-etic/>).

Capítulo 1

Ámbito de aplicación, denuncia, prórroga, vigencia y Comisión Paritaria del convenio

Artículo 1.1

Ámbito de negociación y ámbitos de aplicación

CVE-DOGC-B-23284092-2023

1.1.1 Este Convenio colectivo es de ámbito inferior al de empresa y afecta a los centros de trabajo/explotaciones de La Molina y Espot y Port Ainé, excluyendo el resto.

1.1.2 Este convenio incluye en su ámbito funcional a todo el personal con vinculación laboral a la empresa referido en el apartado 1.1.1 de este artículo y que preste servicios en el ámbito determinado en el mismo apartado, con la excepción del personal de Alta Dirección, que se regirá de acuerdo con lo que establecen sus propios contratos y también el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 1.2

Vigencia, denuncia, prórroga y duración

1.2.1 Este convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2023 y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026, excepto en aquellos aspectos en los que expresamente se determine una vigencia diferente, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86.1 y 90 del ET.

1.2.2 La denuncia para la revisión del Convenio se efectuará por escrito entre los 120 y los 30 días anteriores a la fecha de su vencimiento inicial o a la de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia la podrá efectuar la empresa o cualquiera de las secciones sindicales con representación en el Comité de Empresa de las explotaciones dentro del ámbito de aplicación del convenio, así como por los mismos comités de empresa por decisión mayoritaria de sus respectivos miembros, y deberá comunicarse convenientemente a la autoridad laboral.

1.2.3 El convenio quedará automáticamente prorrogado al finalizar su vigencia y/o cualquiera de sus prórrogas, en sus propios términos, por el período de un año, si ninguna de las representaciones procede a su denuncia en la forma indicada.

1.2.4 Las partes acuerdan que, llegado el plazo de un año a contar desde la denuncia sin que se haya acordado un nuevo convenio, el Convenio colectivo de aplicación no perderá su vigencia y mantendrá todos sus efectos hasta que se apruebe un Convenio colectivo que lo sustituya.

1.2.5 En caso de denuncia, la comisión negociadora del nuevo Convenio colectivo se constituirá formalmente en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha en la que el convenio sea denunciado en la forma prevista. Actuarán en calidad de presidente/a, en su caso, y secretario/a de esta las personas que los miembros de la comisión acuerden por mayoría de cada una de las representaciones.

1.2.6 No obstante la regulación contenida en el presente artículo, se tendrá en cuenta también el artículo 2.2 en cuanto a la vinculación a la totalidad de las condiciones pactadas y el equilibrio necesario entre éstas.

Artículo 1.3

Comisión Paritaria

1.3.1 Se establece una Comisión Mixta y Paritaria, formada por cinco miembros de la parte empresarial y cinco miembros por parte de la representación social.

La parte social estará formada por las secciones sindicales firmantes del convenio, se aplicarán los criterios de proporcionalidad entre todas las secciones sindicales con presencia en los órganos de representación legal del ámbito funcional del convenio y con mandato vigente en cada momento, y se adoptarán los acuerdos de forma ponderada en función de la representatividad de cada sección sindical en los respectivos Comités de Empresa.

1.3.2 Quedan encomendadas a la Comisión Paritaria la vigilancia, la interpretación y el seguimiento de las normas contenidas en el presente Convenio colectivo.

Además de las citadas funciones, en supuestos de conflicto de carácter colectivo suscitados por aplicación de preceptos del presente convenio, cualquiera de las partes firmantes solicitará la inmediata reunión de la Comisión Paritaria a efectos de ofrecer su mediación, interpretar el convenio con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional y ofrecer su arbitraje, en su caso. Los promotores del conflicto colectivo, en todo caso, remitirán por escrito a la dirección Carrer dels Vergós, 44, 08017 Barcelona, sede de esta comisión paritaria, el detalle de la controversia o duda suscitada y, intentado sin acuerdo el obligado trámite interpretativo ante la Comisión o transcurridos siete días hábiles desde la solicitud sin que se haya celebrado, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente.

1.3.3 La Comisión Paritaria regulada en esta cláusula decidirá, mediante resolución motivada en el plazo

CVE-DOGC-B-23284092-2023

máximo de siete días, y previa audiencia por escrito de ambas partes, los supuestos de discrepancia que se susciten en el ámbito funcional del convenio entre los representantes legales de las personas trabajadoras y las direcciones de las explotaciones en los casos de posible inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio, contempladas en el apartado 3 del artículo 82 del ET.

En igual forma intervendrá la Comisión Paritaria para resolver las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en el Convenio colectivo de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, así como en los casos de discrepancias surgidas en los períodos de consultas de los artículos 40, 47 y 51 del ET.

Cuando la intervención de la Comisión Paritaria finalice sin acuerdo, en cuanto a la inaplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del ET, las partes deberán acudir a los procedimientos que se establezcan al respecto en los acuerdos interprofesionales, de ámbito estatal o autonómico, conforme a lo establecido en el citado artículo.

De acuerdo con el contenido del artículo 85 del texto refundido de la Ley del ET, cualquier discrepancia en el seno de la Comisión Paritaria en el tratamiento de todas las cuestiones que se les pueda plantear de acuerdo con sus competencias, se podrá someter a los procedimientos de mediación y conciliación establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico previstos en cada momento.

1.3.4 La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre, y con carácter extraordinario cada vez que lo solicite alguna de las partes que han firmado el Convenio.

En ambos casos, la convocatoria se realizará por escrito, con una antelación mínima de siete días laborables, con indicación del orden del día y la fecha de la reunión, adjuntando la documentación necesaria. Solo en caso de urgencia, reconocida por ambas partes, el plazo podrá ser de un mínimo de 2 días laborables.

Artículo 1.4

Comisión de trabajo

Se crearán dos comisiones de trabajo, una para cada explotación en el ámbito de este Convenio colectivo.

Estas comisiones, diferentes a la Comisión Paritaria y la Comisión Negociadora, estarán formadas, por una parte, por la representación de la Dirección de la empresa y, por otra, por la representación unitaria de las personas trabajadoras de cada explotación.

Se atribuyen a estas comisiones de trabajo la facultad de adaptar a las particularidades de cada explotación el contenido de los artículos del Convenio colectivo en los que se habilita de forma expresa esa posibilidad. Además, también tendrá la facultad de realizar propuestas de adopción de nuevos acuerdos colectivos o revisar los existentes para debatirlos en el seno de la Comisión Negociadora.

La composición de las comisiones será paritaria, con un número máximo de representantes por cada parte de 5 miembros, y los acuerdos se adoptarán por mayoría de cada una de las partes. A efectos de determinar el reparto de los miembros de la representación unitaria de las personas trabajadoras que tendrán que ser miembros del Comité de Empresa con mandato vigente, se tendrán en cuenta los resultados obtenidos por cada sindicato en las últimas elecciones para representantes de las personas trabajadoras en la empresa vigentes, y se utilizará también el citado porcentaje a efectos de la adopción de los acuerdos.

Aun cuando no se establece un calendario de reuniones ordinario, ambas partes podrán solicitar en cualquier momento la convocatoria de la comisión para tratar asuntos que sean de su interés.

Capítulo 2

Prelación de normas, vinculación a la totalidad y absorción y compensación

Artículo 2.1

Prelación de normas

Las normas contenidas en el presente convenio regularán con carácter preferente las relaciones entre la empresa y las personas trabajadoras comprendidas en su ámbito, con observancia de los principios de

CVE-DOGC-B-23284092-2023

legalidad y jerarquía normativa. En lo no previsto, regirá lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y otras disposiciones de aplicación.

Artículo 2.2

Vinculación a la totalidad y naturaleza de las condiciones pactadas

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En caso de que la autoridad laboral, al amparo del artículo 90.5 del ET, efectúe control de legalidad o las partes interesadas impugnen el convenio ante los tribunales y que la consecuencia sea la nulidad o anulabilidad total o parcial de algún artículo, ambas partes tendrán que negociar la totalidad o parcialidad anulada o, en su caso, establecer medidas compensatorias para restablecer el equilibrio de lo acordado.

Artículo 2.3

Compensación y absorción

2.3.1 Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo la empresa, bien sea por imperativo legal, Convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o por cualquier otra causa.

2.3.2 Estas condiciones también son absorbibles, hasta donde lleguen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fueran excluidos de absorción en el texto del presente convenio.

Artículo 2.4

Validez de actas de acuerdo colectivo firmadas con anterioridad a la firma del presente Convenio colectivo

Ambas partes firmantes del presente Convenio colectivo reconocen la validez y aplicación de las actas de acuerdo firmadas, fruto de la negociación colectiva, con anterioridad a la firma del presente Convenio colectivo, siempre que no contradigan el articulado del convenio.

Quedan sin vigencia las actas de acuerdos firmadas con anterioridad al Convenio colectivo, de forma total o parcial, en todo lo que contradiga lo pactado en el presente Convenio colectivo, sin perjuicio de que la Comisión Paritaria o los legitimados para la negociación puedan acabar resolviendo su aplicabilidad.

Capítulo 3

Organización del trabajo y clasificación profesional

Artículo 3.1

Grupos profesionales

El personal de plantilla se distribuye en cuatro agrupaciones funcionales según sus tareas:

Mandos, Administración, Técnicos Especialistas e Instalaciones, y se clasifica en ocho grupos profesionales según las funciones que tienen asignadas.

Artículo 3.2

Definición de los grupos profesionales

CVE-DOGC-B-23284092-2023

El personal de plantilla queda clasificado en la siguiente agrupación funcional, de acuerdo con las funciones que efectivamente desempeñan:

1. Agrupación funcional de mandos.
2. Agrupación funcional de administración
3. Agrupación funcional de técnicos especialistas
4. Agrupación funcional de instalaciones.

Definición de las agrupaciones funcionales y de los grupos profesionales:

1. Agrupación funcional de mandos: es el personal que, en representación de la Dirección de la empresa, orienta y dirige, con plena iniciativa y responsabilidad, al personal a su cargo.

En este personal se encuentra específicamente también incluido aquel que, estando en posesión de un título de escuela universitaria o facultad, ejerce las funciones propias a la diplomatura, licenciatura o grado.

El personal incluido en este grupo tiene la responsabilidad de la organización de los trabajos que le son encomendados y de la seguridad del personal a su cargo. Este personal responde, en general, de la correcta ejecución de los trabajos realizados por el personal a su cargo; pero también están incluidas, como propias de esta agrupación funcional, las tareas consistentes en realizar directamente el trabajo.

2. Agrupación funcional de administración: es aquel personal que proyecta y detalla, con iniciativa y responsabilidad, los trabajos que se le encomiendan. Depende de un mando directo bajo cuyas órdenes realizará funciones como: estimaciones económicas, confección de normas, trabajos de programación informática, y/o tiene un conocimiento teórico y práctico de herramientas ofimáticas, preparación de expedientes, redacción de informes, archivo de documentos, contabilidad o su seguimiento presupuestario, tareas comerciales, de comunicación o imagen, y otras tareas de carácter administrativo análogas a las citadas.

Dentro de esta agrupación funcional se encuentra aquél que, con menores conocimientos teóricos de carácter administrativo, colabora en las tareas hasta ahora especificadas únicamente de forma parcial, o bien realiza tareas mayoritariamente mecánicas, repetitivas y de filtrado, como podrían ser la emisión y recepción de mensajes, envíos diversos o llamadas telefónicas.

3. Agrupación funcional de técnicos especialistas: es el personal que, bajo las órdenes de sus mandos y en coordinación con el personal de instalaciones, tiene los conocimientos técnicos adecuados para el manejo y/o conducción de máquinas pisanieves, aparatos de nieve artificial y trabajos de mantenimiento y reparación de averías de todas las instalaciones, dependencias, maquinaria y herramientas.

El personal de esta agrupación funcional tiene los conocimientos adecuados para alertar a sus superiores en casos de cambios adversos de las condiciones climatológicas, o de fuerza mayor, y siempre con el fin de evitar peligros adopta las medidas oportunas para garantizar la seguridad de los clientes.

También están incluidas en esta agrupación funcional aquellas funciones complementarias o auxiliares a las principales antes descritas.

4. Agrupación funcional de instalaciones: es todo aquel personal que, en posesión de los conocimientos técnicos que lo habilitan, realiza tareas directamente destinadas a posibilitar, garantizar y coordinar los servicios que ofrece la empresa.

Este grupo comprende el personal que, dependiendo de una jefatura, realiza con iniciativa y responsabilidad las funciones relativas a: facturación y contabilidad de una dependencia y/o taquilla de atención a los clientes. En esta agrupación funcional se incluyen las tareas, siempre destinadas a coordinar y garantizar el servicio al cliente, de organización y orden de las instalaciones de temporada, con atención a los clientes en las pistas de esquí y en el acceso a remontes e instalaciones de nieve, y otras actividades que, según la temporada del año, la empresa organice de forma específica.

Este personal tiene una atención directa hacia el público, realiza la expedición de billetes y realiza las tareas directamente relacionadas con la organización de la instalación o dependencia de la empresa en la que preste servicio.

El personal de plantilla queda clasificado en los siguientes grupos profesionales:

CVE-DOGC-B-23284092-2023

A.- Director/a: pertenecen a este grupo profesional los trabajadores que consiguen resultados a través de los demás y que se caracterizan por definir las políticas básicas del negocio de la empresa y dirigir la consecución de los objetivos de estas políticas.

B.- Jefe de área: pertenecen a este grupo profesional los/las trabajadores/as que consiguen resultados a través de los demás integrando y coordinando actividades diversas que conforman una parte de la función básica y que se caracterizan por formular estrategias para las diferentes actividades diversas que configuran la función principal del área que están adscritos a políticas básicas, crean procedimientos avanzados, adaptan una actitud de pensamiento creativo frente a problemas muy complejos o indefinidos y generan nuevas concepciones de una parte de la función básica.

C.- Responsable de área - técnico superior: pertenecen a este grupo profesional los/las trabajadores/as que consiguen resultados a través de otros y desarrollan y gestionan una actividad que constituye una parte significativa de alguna de las áreas principales de la empresa, y/o que se caracterizan por la transformación de los procesos de trabajo en instrucciones operativas y en el análisis e interpretación de información sobre problemas complejos o poco definidos construyendo soluciones creativas.

D1. Supervisor/a de grupo - técnico medio: pertenecen a este subgrupo los/las trabajadores/as que, además de reunir los requisitos propios del grupo profesional D2, realizan tareas de estudio, análisis, diagnóstico y toma de decisiones en situaciones amplias, complejas o escasamente definidas que implican la supervisión, el liderazgo y/o la coordinación técnico-funcional de grupos de trabajo para la consecución de resultados y/o el desarrollo de conocimientos profundos aprovechables para la organización (valor añadido), para plantear acciones de mejora que afecten el material, las instalaciones, el servicio, los procedimientos y los circuitos de trabajo.

En este subgrupo profesional se incluyen las siguientes especialidades:

- La supervisión, coordinación y/o liderazgo de grupos de trabajo para la consecución de resultados.
- Los estudios de los procedimientos y circuitos de trabajo, de nuevos proyectos de material, instalaciones, equipos y servicio ofrecido u otros.

D2. Técnico especializado/a: pertenecen a este subgrupo profesional los/las trabajadores/as que, además de reunir los requisitos propios del subgrupo profesional E1, aplican los conocimientos complementarios o la experiencia necesaria para realizar, con iniciativa, tareas que requieran el estudio y el análisis de problemas en situaciones concretas, pero escasamente definidas, que impliquen la resolución de problemas o la toma de decisiones en entornos tecnológicos cambiantes.

En este subgrupo se incluyen las siguientes especialidades:

- La aplicación de técnicas o procedimientos específicas de gestión, planificación y seguimiento y control.

E1. Agente u operario/a especializado/a: pertenecen a este subgrupo profesional los/las trabajadores/as que, además de reunir los requisitos propios del grupo profesional E2, aplican los conocimientos complementarios o la experiencia necesaria para realizar, con iniciativa, tareas de estudio, análisis y resolución de problemas en situaciones previamente definidas, que impliquen planear y definir el orden de sucesión de las operaciones.

En este subgrupo profesional se incluyen las siguientes especialidades:

- La atención al cliente que implique la información, ayuda y resolución de problemas de forma directa, habitual y personal en dependencias o instalaciones donde el flujo de clientes y la complejidad implique una especial habilidad en la realización de esta tarea.
- El mantenimiento del material y/o instalaciones, así como su diagnóstico y resolución de averías.
- Los trabajos técnicos y administrativos con cierta especialización.
- La aplicación de técnicas y procedimientos específicos para la preparación y el mantenimiento de pistas e instalaciones de esquí.

E2. Auxiliar especialista: pertenecen a este subgrupo profesional los/las trabajadores/as que, además de reunir los requisitos propios del grupo profesional F, desarrollan con cierta iniciativa tareas generalmente pautadas, para las que siguen instrucciones o procedimientos generales y aplican conocimientos amplios de un oficio o especialidad para las cuales es necesaria una formación académica o bien superar un período amplio de instrucción teórica y/o práctica.

En este subgrupo profesional se incluyen las siguientes especialidades:

- El mantenimiento primario del material y las instalaciones

- Las operaciones de logística (carga, descarga y almacenamiento de material)
- La conservación del material, las instalaciones y la infraestructura.
- La atención al cliente que implique la información, la ayuda y la resolución de problemas de forma directa, habitual y personal que se desarrollen en dependencias, taquillas, alquiler de esquís u otros.
- Los trabajos técnicos o administrativos de apoyo.
- La delineación.
- La conducción de remontes.
- Los trabajos de apoyo en la aplicación de técnicas y procedimientos específicos para la preparación y mantenimiento de pistas e instalaciones de esquí.

F. Personal base: pertenecen a este grupo profesional los/las trabajadores/as que desarrollan, con un nivel bajo de iniciativa, tareas generalmente pautadas, rutinarias y/o repetitivas por las que necesitan conocimientos básicos o bien un período corto de formación.

En este grupo profesional se incluyen las siguientes especialidades:

- La vigilancia y control de accesos a las instalaciones de la empresa.
- La limpieza del material y/o las instalaciones de la empresa.
- Las tareas de soporte a la atención al cliente en dependencias, taquillas, instalaciones y otras.
- Las actividades complementarias a la administración, comerciales, de ventas, alquiler de esquís y otros.
- Los trabajos de apoyo en almacenes, tiendas u otros.
- Los trabajos de apoyo en mantenimiento, instalaciones y otras dependencias de la estación de esquí.

Artículo 3.3

Polivalencia de funciones

El personal de las agrupaciones funcionales de técnicos especialistas y de instalaciones podrá realizar funciones pertenecientes a la otra agrupación funcional siempre que tenga los requerimientos psicofísicos establecidos y haya recibido la formación que lo habilite al efecto.

Artículo 3.4

Evolución profesional del grupo profesional F

El personal de grupo profesional F, pasado un tiempo mínimo de dos temporadas a partir de la fecha de inicio en el trabajo en la empresa y después de acreditar que ha alcanzado las competencias requeridas, cambiará al grupo profesional E2. La acreditación se realizará a través de un informe emitido por el responsable de la explotación. Si no supera los requisitos para el grupo profesional E2, se mantendrá en el grupo F hasta la superación.

En el caso del personal de máquinas pisanieves, adicionalmente a la anterior, promocionará a grupo profesional E1 a partir de la cuarta temporada, después de acreditar que ha alcanzado las competencias requeridas para el grupo profesional E1. Si no supera los requisitos para el grupo profesional E1, se mantendrá en el grupo E2 hasta la consecución de estos requisitos. La acreditación se realizará a través de un informe emitido por el responsable de la explotación.

Capítulo 4

Formación

Artículo 4.1

Plan de formación

La empresa elaborará un plan de formación anual que se remitirá a la Comisión de Formación. Este plan de formación irá acompañado de una memoria de formación que contendrá datos globales del ejercicio anterior.

El plan de formación incluirá toda la formación referida a:

- Planes de entrenamiento y actualización de conocimientos y competencias técnicas y transversales.
- Adquisición de nuevos conocimientos para avanzarnos a nuevas necesidades derivadas de la transformación digital y de la implantación de nuevas tecnologías.
- Formación requerida por necesidades de cambios de actividad por obsolescencia de determinadas funciones y creación de nuevas profesiones.
- Planificación de cursos de formación para la obtención de las habilitaciones a funciones necesarias para la cobertura de la actividad.

Con el objetivo de consolidar una igualdad real y efectiva entre las mujeres y los hombres que prestan servicios a FGC, el plan de formación incluirá acciones específicas para que se garantice que en los colectivos en los que las mujeres estén subrepresentadas, su participación en las citadas acciones formativas sea, como mínimo, proporcional al porcentaje que representen sobre el colectivo global al que se destinen las diferentes acciones formativas, con la intención última de igualar los porcentajes de empleo entre mujeres y hombres de cada colectivo. En aquellas acciones formativas en que haya un número máximo de plazas establecido, las mujeres tendrán preferencia para realizar la citada formación según las condiciones descritas anteriormente.

Artículo 4.2

Comisión de formación

Se creará una Comisión de Formación que estará formada por 2 miembros por parte de la representación de las personas trabajadoras (uno de La Molina y uno de Espot y Port Ainé) y 2 miembros de la representación de la empresa. Estos miembros, previamente a la aprobación del plan de formación, podrán conocer su contenido, realizar propuestas y aportar sugerencias para incluir en el plan de formación anual, en cumplimiento del tercer párrafo del artículo 64.5 del ET. El plan de formación se entregará a la comisión durante el primer trimestre de cada año.

No obstante, si existe alguna actividad relevante prevista durante el primer trimestre de cada año, la empresa informará previamente sobre su contenido.

Artículo 4.3

Formaciones para el reciclaje profesional

Los planes de entrenamiento permanente y/o reciclajes formativos serán de carácter obligatorio e incluirán formación para adaptar al personal a las nuevas tecnologías introducidas, nuevos requerimientos del sitio, cambios organizativos, mejoras en la seguridad individual y colectiva u otros relacionados con la actualización de conocimientos o habilidades profesionales. Estas acciones se incluirán en los planes de formación de la empresa.

La formación se realizará dentro de la jornada laboral. En caso de que no sea posible, y si los cursos son considerados obligatorios, serán compensados con una gratificación que se calculará en el mismo precio que la hora ordinaria.

En la formación profesional dirigida a áreas concretas, se ofrecerá la participación voluntaria de personas de otras áreas, en la medida de las posibilidades de la organización del trabajo y fuera de la jornada laboral.

Artículo 4.4

Formación profesional para el ascenso o mejora profesional

La formación profesional para el ascenso o mejora profesional es la que imparte y promueve la empresa para

habilitar en determinadas profesiones o que permite acceder a nuevas plazas.

A esta formación, de carácter voluntario, se accede a través de convocatorias internas y se realiza íntegramente fuera de la jornada laboral.

Artículo 4.5

Oferta formativa

La oferta formativa contendrá cursos abiertos destinados a la mejora de competencias (técnicas, corporativas, negocio, relación), siempre orientados a la capacitación, actualización, reciclaje y desarrollo profesional o personal.

Cursos abiertos:

- Formación transversal (en todas las áreas), tales como contratación pública, Office, SAP, etc.
- Visitas formativas a distintas dependencias y actividades profesionales.
- Formación de desarrollo personal dirigida al bienestar emocional o ampliación de conocimientos profesionales.
- Cursos de larga duración de formación de alta especialización.
- Formación profesional reglada como ciclos formativos u otros estudios académicos.
- Formación de idiomas para potenciar el conocimiento de lenguas extranjeras, especialmente inglés.

En esta línea, por medio del convenio con el Departamento de Educación, se ofrece la posibilidad de realizar el Ciclo formativo de Grado Medio de emergencias sanitarias mediante el Institut Obert de Catalunya (IOC), con el reconocimiento académico de la experiencia profesional.

El área de Desarrollo Humano velará por una distribución equitativa y proporcional de los recursos.

Artículo 4.6

Formación a distancia

Como metodología formativa y de aprendizaje se introducirán metodologías que puedan impartirse a distancia para facilitar la asistencia del personal que, por las características de la actividad, presenta una amplia dispersión geográfica. A estos efectos se impulsará la adaptación de los materiales didácticos, las aulas de formación y la preparación del personal formador para garantizar la calidad de esta formación y la adecuada transmisión de conocimientos.

Asimismo, se dispondrá de una plataforma de formación en línea abierta a todas las personas de FGC que, voluntariamente, quieran acceder a una oferta de cursos técnicos, de nuevas tecnologías, productividad, idiomas, habilidades y bienestar personal.

Artículo 4.7

Producto de formación en FGC FLEX

Uno de los productos incluidos en el Plan de Retribución Flexible FGC FLEX es la formación relacionada con el puesto de trabajo.

La realización del curso está supeditada a autorización por parte de la persona responsable de formación del área de desarrollo humano, dado que el curso debe estar relacionado con el puesto de trabajo o con el desarrollo de la carrera profesional de la persona trabajadora.

El pago de esta formación se realiza a través de la nómina de la persona trabajadora, pero se obtiene un beneficio fiscal dado que el importe anual destinado a formación está exento de tributación. La factura del curso debe ir siempre a nombre de FGC.

Artículo 4.8

CVE-DOGC-B-23284092-2023

Reconocimiento profesional

Se ofrecerá obtener el reconocimiento de la experiencia profesional que permita capitalizar los años de trabajo en forma de título reglado oficial o certificado de profesionalidad.

Los certificados de profesionalidad son acreditaciones oficiales de nivel estatal y europeo que se obtienen mediante una formación pautada, de la que puede convalidarse una parte realizando el reconocimiento previo de la experiencia profesional.

Conjuntamente con el Departamento de Educación, también existe la posibilidad de obtener el reconocimiento académico de la experiencia profesional, que una vez se ha obtenido, permite acceder a las titulaciones de formación profesional con currículums adaptados y capitalizar los años de trabajo en forma de un título reglado oficial.

Los gastos del proceso de reconocimiento de la experiencia irán a cargo de la empresa. Los gastos de la formación que deba realizarse para la obtención del título o acreditación irán también a cargo de la empresa.

Artículo 4.9

Formación profesional dual

La empresa promoverá convenios para impulsar la formación profesional en alternancia y dual para establecer una mayor relación y corresponsabilidad entre los centros de formación profesional y el proceso formativo de los/las alumnos/as.

Respecto al personal en prácticas formativas que esté interesado en alternar sus estudios con un proceso de aprendizaje en la empresa, se establece que la relación con este personal se regulará mediante los convenios de cooperación educativa firmados entre la Empresa y las universidades o centros educativos y los/las estudiantes, los cuales preverán el horario, las actividades prácticas a desarrollar, el/la tutor/a asignado/a, el certificado de aprovechamiento, la cobertura de accidentes, la duración y el importe de la beca, entre otros elementos del convenio.

Las actividades o tareas a desarrollar estarán dirigidas a la propia formación del personal en prácticas formativas.

En este tipo de formación se pondrá especial énfasis en la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en la inclusión y en la diversidad.

Artículo 4.10

Financiación de la formación

La empresa se hará cargo de los costes externos del plan de formación, y la formación obligatoria se podrá realizar dentro de jornada laboral o fuera de jornada laboral con el abono de horas extraordinarias o sumadas al cómputo de horas anuales.

La formación de la oferta formativa deberá realizarse íntegramente fuera de la jornada laboral, es decir, las horas lectivas serán a cargo de la persona trabajadora.

En el momento de la aprobación del curso y aceptación por parte de la persona interesada quedará alcanzado el compromiso de asistencia y aprovechamiento del curso y, en caso de incumplimiento de los compromisos, deberá devolver a la empresa los gastos íntegros de su inscripción.

En el caso de cursos aprobados con un coste superior a 4.000€, la empresa se hará cargo del 75% del gasto y la persona trabajadora deberá hacerse cargo del 25% restante. En estos casos, esta deberá suscribir, además, un pacto de permanencia empresarial.

En los cursos de carácter voluntario no se financiarán ni los gastos de viaje ni alojamiento, ni material didáctico extra o facilidad en formato digital derivados de la realización de las actividades formativas.

Artículo 4.11

Transformación de puestos de trabajo por digitalización: reskilling y upskilling

CVE-DOGC-B-23284092-2023

La transformación digital generará, en los próximos años, la modificación de algunos puestos de trabajo que se mantendrán, pero requerirán de la adquisición de nuevas competencias (upskilling) y la transformación y creación de nuevas profesiones (reskilling).

Esta nueva realidad laboral requerirá la adaptación de las personas, que deberán actualizar o adquirir nuevas competencias. Será necesario, por tanto, establecer sistemas de evaluación de competencias y elaborar planes de formación específicos. Estos procesos se tendrán que informar y/o pactar con la representación de las personas trabajadoras.

Capítulo 5

Provisión de puestos de trabajo y movilidad

Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya velará por la igualdad de mujeres y hombres en sus procesos de cobertura de vacantes internas y externas.

Artículo 5.1

Ingresos

La incorporación a los grupos profesionales tendrá solo las limitaciones que imponen las leyes vigentes, siempre que los aspirantes reúnan las condiciones de aptitud física y profesional requeridas para el ejercicio de las labores establecidas para cada grupo profesional.

Los procedimientos de selección del personal laboral serán públicos, y se regirán en todo caso por los principios de igualdad, mérito y capacidad. En el caso del personal laboral temporal, se regirá igualmente por el principio de celeridad, teniendo por finalidad atender razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia.

Los cargos comprendidos en los grupos profesionales del C al A serán nombrados por la Dirección de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, de conformidad con el grado de responsabilidad y confianza que conlleven. No obstante, tendrán que superar las pruebas y entrevistas de evaluación de competencias que se determinen. En igualdad de condiciones, tendrán preferencia las posibles candidaturas del personal interno de la empresa, siempre que reúnan el perfil de competencias para desarrollar las funciones requeridas.

En las vacantes que se produzcan en los grupos profesionales de F a D1, las incorporaciones de personal externo a FGC únicamente se podrán producir cuando el concurso interno haya resultado desierto.

En cuanto a la incorporación de personas con discapacidad, se estará a lo que establezca la normativa vigente, de acuerdo con las características específicas de los puestos de trabajo que así lo permitan.

Artículo 5.2

Contratación

La empresa, de acuerdo con sus necesidades y tomando en consideración su política de empleo, el relevo generacional y las medidas tendentes a conseguir la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, podrá utilizar cualquiera de las modalidades de contrato de trabajo que se ajusten a la naturaleza de trabajo y/o actividad de que se trate y que sean contempladas por la legislación laboral vigente de cada momento. Sin embargo, para la cobertura de vacantes se prevén diversas modalidades de contratación:

- Contrataciones indefinidas. La contratación de personal para cubrir necesidades estructurales se realizará mediante la modalidad de contratación indefinida, siempre que la tasa de reposición de efectivos lo permita, según las disponibilidades presupuestarias previstas en la legislación básica de aplicación.
- Contrataciones fijas discontinuas. La cobertura de necesidades que se generen por trabajos de naturaleza estacional o vinculadas a actividades productivas de temporada se cubrirá con personal de plantilla contratado mediante contratos fijos discontinuos en la medida en que la tasa de reposición de efectivos lo permita, según las necesidades presupuestarias previstas en la legislación básica de aplicación.
- Contrataciones temporales. Cuando las necesidades de funcionamiento de centros y servicios lo requieran, se procederá a la contratación personal en régimen temporal, según las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores y otras normativas de desarrollo vigentes, sin que ello implique cobertura de vacante.

Adicionalmente, y en aplicación de la disposición adicional cuarta del RDL 32/2021 o de lo que establezca la normativa legal vigente en cada momento, cuando la tasa de reposición de efectivos no permita suscribir contratos indefinidos, se podrán formalizar contratos de sustitución para cubrir temporalmente los puestos de trabajo necesarios, cuya duración máxima será hasta la fecha en que finalice el proceso de selección por su cobertura definitiva, de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en los términos establecidos en la Ley 20/2021.

Excepcionalmente, podrán establecerse contratos de puesta a disposición a través de empresas de trabajo temporal en los supuestos contemplados por la legislación vigente. En ningún caso se podrán establecer estos contratos para la realización de funciones relacionadas con la seguridad.

Artículo 5.3

Periodo de prueba

Se establece un período de prueba de un año para el personal de nuevo ingreso.

Las situaciones de absentismo legalmente previstas que afecten a la persona trabajadora interrumpirán el cómputo del período de prueba.

Para las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, el cómputo del período de prueba tendrá en cuenta el número de jornadas completas o las horas de trabajo efectivo de una persona trabajadora contratada a tiempo completo comparable.

No será válido el establecimiento de un nuevo período de prueba cuando la persona trabajadora haya desarrollado las mismas funciones con anterioridad a la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

En el caso del personal que trabaja discontinuamente, se considerará superado el período de prueba si pasado un tiempo mínimo de dos temporadas a partir de la fecha de inicio en el trabajo en la empresa, la persona trabajadora ha alcanzado las competencias requeridas del grupo E2 (según lo indicado en el artículo 3.4). En caso contrario, no se considerará superado el período de prueba hasta que alcance esta capacitación y como máximo una vez acumule un año de prestación efectiva de servicio.

Artículo 5.4

Criterios de llamada y bolsas de trabajo

Artículo 5.4.1

Criterios de llamada

Personal de temporada de invierno

a) Por tratarse de una actividad empresarial condicionada totalmente por la situación climática y meteorológica y la afluencia de clientes/as, donde los períodos de ejecución son indeterminados y no hay fijación concreta de comienzo y final de la temporada que, a título orientativo, se estima que sea, a medida que se vayan abriendo y cerrando instalaciones, en diciembre y abril de cada año, respectivamente. En este sentido, la duración efectiva del período de actividad irá variando.

b) Previamente al inicio de la temporada de invierno, se requerirá personal para formar parte del equipo de montaje, y este personal iniciará su contratación antes de la apertura de la estación.

c) La cobertura de las necesidades básicas y habituales que se generan como consecuencia del inicio o finalización de la temporada de invierno o de verano, en condiciones habituales, se realizará con personal de plantilla contratado con carácter discontinuo, y la prestación se iniciará y finalizará en los términos establecidos en el punto a).

d) El llamamiento se realizará por escrito y con la máxima antelación posible para garantizar que la persona trabajadora pueda incorporarse a su puesto de trabajo en la fecha indicada. Si la antelación es inferior a 5 días naturales, la persona trabajadora se incorporará a la fecha comunicada y, de no ser posible, la incorporación deberá ser efectiva dentro del plazo de los 5 días siguientes a la fecha inicial comunicada.

CVE-DOGC-B-23284092-2023

El llamamiento se notificará por carta certificada o por cualquier otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada, incluidos como medios válidos las aplicaciones de mensajería habituales en los teléfonos móviles.

e) El orden de llamada del personal de temporada, al inicio de cada temporada de invierno, se realizará de acuerdo con los siguientes criterios:

- Se establecerá un orden por cada especialidad dentro de la temporada de invierno teniendo en cuenta que la persona responsable del grupo deberá incorporarse en primer lugar.
- Dentro de cada especialidad se considerará el número de temporadas de invierno en la especialidad desde la antigüedad reconocida en la empresa.
- En caso de coincidir en el número de temporadas de invierno, se considerará el número de días de trabajo en la especialidad durante el invierno.
- A efectos de confeccionar el orden se descontarán los períodos de excedencia voluntaria y los traslados a otras explotaciones. En casos de personal que no ha trabajado de forma consecutiva en temporadas de invierno, solo se le tendrán en cuenta las temporadas que haya sido contratado (estos períodos se descontarán tanto en la antigüedad en la empresa como en la especialidad).
- En los casos de excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo, contemplados legalmente, no se descontarán los citados períodos a efectos de cálculo del orden de llamada (en caso de que se requiera contabilizar el número de días de trabajo de alta se hará un promedio de los tres años inmediatamente anteriores, y en el caso de no tener tres años, del período correspondiente).
- En caso de solicitud de baja voluntaria, sin excedencia. En casos de reingreso en la empresa por acceso a nuevas vacantes no se contemplarán períodos de trabajo anteriores a efectos de incorporarse a la orden de llamamiento.
- En caso de que una persona solicite un cambio de especialidad, iniciará el cómputo y pasará a ser el último de la lista de la nueva especialidad, siempre entre el personal de plantilla estructural.
- En caso de que una persona cambie de especialidad a una especialidad en la que ya había estado, para el cálculo se le reconocerán todos los períodos en la nueva especialidad en que se ubica.

f) En el caso del equipo de montaje, se podrán incorporar personas que proceden de distintas secciones, por orden de antigüedad, siempre que reúnan los requisitos de las necesidades iniciales. Una vez iniciada la temporada, estas personas se incorporarán a sus secciones.

g) Por las características especiales de la actividad y temporada, si una persona trabajadora que lleve más de tres temporadas, en el momento de la llamada, pidiera aplazar la incorporación, se aceptaría y se pasaría a llamar al siguiente. No obstante, si en el momento en que se requiriera la contratación de todo el personal de la especialidad, la persona trabajadora no hubiera aceptado su incorporación, se daría por rescindida la relación laboral.

Si el llamamiento se efectuara con posterioridad al 31 de diciembre por motivos climáticos o meteorológicos y la persona trabajadora solicitara una excedencia voluntaria por motivos personales, de forma excepcional, solo para la primera solicitud de excedencia (prorrogable para una segunda temporada) y en razón de las propias características de contratación y la estacionalidad de la actividad que se lleva a cabo, se le mantendría la condición contractual para la siguiente temporada.

Personal de temporada de verano

Las plazas vacantes de verano tendrán que publicarse cada año durante la segunda quincena de marzo, incluyendo los requisitos de cada plaza.

Las personas que dispongan de los requisitos accederán a las plazas de la propia estación de acuerdo con los siguientes criterios:

- 1) En primer lugar, la persona que la ocupó la temporada anterior, es decir, una vez adjudicada la plaza, la persona tiene derecho sobre dicha plaza para temporadas posteriores.
- 2) En segundo lugar, entre las personas que ocupen en invierno la misma plaza, o se adjudicará por el orden de la lista de llamada de la especialidad.
- 3) En tercer lugar, entre las personas que, reuniendo los requerimientos, tengan mayor antigüedad en la

CVE-DOGC-B-23284092-2023

empresa, y en caso de empate considerando los días de alta en la empresa.

4) Si una persona renuncia a ocupar una plaza perderá su derecho y se considerará extinguida la relación laboral en temporada de verano.

5) En el caso de que las vacantes no se cubran con personal de la propia estación, podrá optar personal de otras explotaciones.

En la explotación de La Molina, y con carácter orientativo, la temporada estival se iniciará durante la segunda quincena de junio y finalizará durante la primera semana de octubre de cada año.

Artículo 5.4.2

Bolsas de trabajo

En caso de que no se disponga de personal suficiente para cubrir las necesidades de la temporada, se procederá a la publicación de convocatorias para disponer de bolsa de personas candidatas.

Las convocatorias contendrán los requisitos de acceso a cada especialidad y la vigencia de estas bolsas. En el caso de las personas de las bolsas que no lleguen a incorporarse durante la vigencia de la bolsa, no mantendrán ningún derecho preferente de cara a nuevas convocatorias.

El orden de acceso a vacantes, por cada especialidad, se confeccionará de acuerdo con los resultados de la fase selectiva, y las personas se irán contratando a medida que existan vacantes de las respectivas especialidades.

En caso de que, transcurrido un mes, se ofrezca una vacante y la persona candidata renuncie a ocuparla, se pasará a la siguiente de la lista y la persona incorporada avanzará posiciones en el orden de la bolsa.

Si se produce una renuncia a optar a una plaza y durante la temporada se produce una nueva necesidad, se le ofrecerá la plaza de nuevo. Si renuncia nuevamente, pasará al final de la bolsa. Si, cuando le vuelve a tocar, vuelve a renunciar, quedará definitivamente fuera de la bolsa (para que se considere renuncia, entre oferta y oferta deberá haber transcurrido al menos un mes natural).

A las personas que se incorporan a la empresa procedentes de la bolsa, al final de la temporada se les hará una evaluación de su evolución profesional. De ser favorable, se incorporarían en una lista de posibles candidaturas a ser contratadas en caso de necesidad en otras temporadas, y de lo contrario quedarían excluidas definitivamente.

Una vez confeccionadas las bolsas, se informará a la representación de las personas trabajadoras y se harán públicas en el portal de Transparencia.

Artículo 5.5

Cobertura de vacantes

Cuando exista la necesidad de cobertura de vacantes de los niveles de F a D1, el personal con plaza estructural de cada explotación podrá acceder a ellas mediante los concursos que se publicarán y de acuerdo con el siguiente orden de prioridades:

1. Traslado propios estación

Las vacantes se cubrirán inicialmente entre el personal que desarrolle funciones iguales a la vacante por cubrir. En este caso la resolución se realizará:

- En primer lugar, por antigüedad en la función entre el personal de la propia estación.
- En segundo lugar, entre el resto de personal de la estación por orden de antigüedad, siempre que reúna los requerimientos básicos, formación y competencias que exija la plaza.

2. Concurso - Oposición propia estación

Cuando las plazas no se hayan cubierto por traslado, el personal que lo haya solicitado podrá acceder siempre que reúna los requerimientos básicos de titulación y/o formación y las características competenciales que se establezcan de la vacante por cubrir y supere las pruebas que se determinen. La resolución se realizará, inicialmente, entre el personal de la propia estación y por orden de puntuación en las pruebas técnicas.

3. Traslado - Otras explotaciones y áreas de Turismo

En caso de no cubrirse por los puntos 1 y 2, las vacantes se podrán cubrir entre el personal de otras explotaciones que desarrolle funciones iguales a la vacante por cubrir. En este caso la resolución se realizará:

En primer lugar, por antigüedad en la función.

En segundo lugar, entre el resto de personal de las estaciones por orden de antigüedad, siempre que reúna los requerimientos básicos, de formación y competencias que exija la plaza.

Al finalizar la temporada de invierno, y como máximo hasta el 15 de septiembre de cada año, las personas trabajadoras interesadas en vacantes de otras explotaciones podrán solicitar el traslado, y estas solicitudes se valorarán con prioridad en la contratación de personal externo.

4. Concurso - Oposición otras explotaciones

Cuando las plazas no hayan sido cubiertas por las opciones, podrá acceder a ellas el personal de otras explotaciones que reúna los requerimientos básicos de titulación y/o formación y las características competenciales que se establezcan de la vacante por cubrir, y supere las pruebas que se determinen. La resolución se realizará por orden de puntuación en las pruebas técnicas.

El personal que cubra las vacantes por las prioridades tercera y cuarta deberá acreditar 2 años de permanencia en la explotación de procedencia y que organizativamente se dispone de un/a sustituto/a. En caso de que las plazas publicadas requieran de la superación de un período de formación y por condicionantes de las explotaciones donde se presta servicio no se pueda producir la asistencia de las personas solicitantes, estas se clasificarán al final de la promoción por orden de escalafón de las respectivas explotaciones. En caso de que participen personas de diferentes procedencias, se confeccionará una lista única fusionada con criterios de confección de escalafones. La empresa deberá facilitar la realización de la formación cuando las personas estén próximas a la ocupación de la plaza.

En el mismo sentido, el personal de las explotaciones incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio podrá acceder por traslado a las vacantes producidas en el ámbito del Convenio colectivo de otros servicios ferroviarios y áreas de turismo, con los mismos requisitos y condicionantes.

5. Ingreso

Por último, en caso de que no se cubra por ninguno de los sistemas establecidos en los puntos anteriores, se podrá proceder a la contratación de personal externo.

En caso de urgencia, las vacantes se podrán cubrir interinamente sin perjuicio de la aplicación posterior del resultado del traslado, concurso o nuevo ingreso.

Se informará a la representación de las personas trabajadoras de la resolución de los procesos de cobertura de vacantes.

En cualquiera de las fases de cobertura de vacantes que se resuelva por puntuación, en caso de empate, este se resolverá en favor de la persona del género menos representado en la función en la que existe la plaza por cubrir, y si persiste el empate, a favor de la persona de mayor edad.

Artículo 5.6

Participación de las personas trabajadoras de Líneas Metropolitanas (LMT) en los procesos de selección interna de cobertura de vacantes de las explotaciones incluidas en el ámbito de este convenio. Acuerdo de reciprocidad

En aplicación del acuerdo único del acta de fecha 12/02/2020 de LMT de participación en los concursos de vacantes de LMT de personas trabajadoras de otras explotaciones de FGC, se acuerda que, en los procesos de selección interna de cobertura de vacantes del Convenio colectivo de Turismo y Montaña que se generen y deban cubrirse por la prioridad tercera del artículo anterior, pueden participar todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito del Convenio colectivo de LMT.

En este acuerdo de reciprocidad se aplicarán los siguientes condicionantes y requisitos:

Mínimo de 2 años de permanencia en la explotación de procedencia.

En caso de que las plazas publicadas requieran de la superación de un período de formación y por condicionantes de las explotaciones donde se presta servicio no se pueda producir la asistencia de las personas solicitantes, éstas se clasificarán al final de la promoción por orden de escalafón de las respectivas explotaciones. En caso de que participen personas de diferentes procedencias, se confeccionará una lista única

CVE-DOGC-B-23284092-2023

fusionada con criterios de confección de escalafones. La empresa deberá facilitar la realización de la formación cuando las personas estén cercanas a la ocupación de la plaza.

La fecha de incorporación se establecerá cuando se disponga de sustitución en la plaza de origen.

Artículo 5.7

Información de las convocatorias

Las convocatorias de cobertura de vacantes contendrán información relativa a:

Definición de la vacante: grupo profesional, función, área, tipos de contrato, jornada laboral, otras características específicas o singulares.

Funciones o actividades por realizar: las convocatorias tendrán que contener las funciones genéricas y específicas que deberán desarrollarse.

Requerimientos: las convocatorias tendrán que tener los requerimientos de la plaza que tendrán que reunir las personas aspirantes:

a) Titulación, experiencia laboral y formación específica del puesto.

b) En los casos en que el ejercicio de la función conlleve necesariamente la disposición de una titulación académica oficial para el ejercicio de la profesión, la no disposición de esta titulación será motivo de exclusión; en caso contrario, se podrá participar si se supera una valoración de méritos basada en la experiencia y la formación equivalente.

Artículo 5.8

Incompatibilidades

Son de plena aplicación al personal dentro del ámbito de este convenio las normas contenidas en la legislación estatal sobre incompatibilidades del personal al servicio de la Administración pública, de modo particular la Ley 21/1987, de incompatibilidades del personal al servicio de la Administración de la Generalitat de Catalunya. La realización de otras actividades laborales, públicas o privadas, por cuenta propia o ajena, queda supeditada a la obtención de la correspondiente autorización administrativa de acuerdo con los términos de la citada ley.

Capítulo 6

Estructura retributiva, percepciones salariales y extrasalariales

Los importes establecidos en este capítulo se han determinado para las jornadas completas, y deberán abonarse proporcionalmente en caso de contrataciones a tiempo parcial o de realización de jornadas inferiores a la jornada diaria máxima establecida.

Artículo 6.1

Salarios

Las retribuciones del personal comprendido en este convenio serán exclusivamente las incluidas en este capítulo y reflejadas en el anexo económico, según cada grupo profesional descrito en los artículos 3.1 y 3.2.

Durante la vigencia pactada de este convenio, de sus eventuales prórrogas y/o de su período de ultraactividad, estos importes se actualizarán aplicando los incrementos legalmente establecidos que se recojan en las leyes de presupuestos aplicables durante la vigencia del Convenio colectivo.

Los salarios pactados tendrán la revisión salarial indicada en el apartado anterior sobre los conceptos fijos de convenio y quedarán exceptuados de la aplicación automática de los aumentos de esta propuesta en otros conceptos, y se procederá, en su caso, una vez firmado el convenio, a su revisión y distribución salarial.

La nómina mensual se abonará el penúltimo día laborable del mes.

Artículo 6.2

Pagas extras

Se establecen cuatro gratificaciones extraordinarias de acuerdo con el grupo profesional y sin distinción por razones de antigüedad, que se percibirán, según el tiempo trabajado efectivamente, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre (en el mes de diciembre se realizará el pago el día 21, junto con la nómina mensual); en las cuantías indicadas en el anexo económico.

Artículo 6.3

Complemento personal

Para el personal adscrito a las explotaciones en el ámbito de aplicación de este convenio, vistas las características y circunstancias específicas de los trabajos que efectúan determinados agentes de estas explotaciones, se acuerda la fijación de un complemento personal que compensará la polivalencia de funciones, que se abonará al personal de forma mensual y con proporcionalidad a los días efectivamente trabajados.

Este complemento será abonado al personal que haya cumplido 4 temporadas consecutivas o más, de tal forma que se percibirá al inicio de la 5a. temporada.

La tabla de importes del complemento personal que corresponde al 100% de jornada es la que se establece en el anexo económico, y se percibirá en función del grado de ocupación real.

Estos complementos van asociados a la función y/o actividad, y los cambios de función y/o actividad comportarán la asignación del complemento del nuevo sitio.

En los casos en que, durante la vigencia de este convenio, se tengan complementos superiores a los indicados en el cuadro, estos mantendrán ad personam mientras se ocupe el actual puesto de trabajo.

Artículo 6.4

Premio de antigüedad

Se establece un premio de antigüedad o de permanencia, que se concederá de oficio, consistente en el abono de una cantidad única al cumplir la persona trabajadora 25 años de servicio, siempre que no hayan percibido otras cantidades por conceptos análogos.

Artículo 6.5

Incrementos periódicos de antigüedad

Se establecen cuatrienios en las cuantías mensuales que se indican en el anexo económico, según el nivel de cada grupo profesional. Asimismo, se establece un bienio para el personal que cumpla dos años de antigüedad en la Empresa, que será absorbido al cumplimiento del primer cuatrienio.

Para el cómputo de la antigüedad, se tendrá en cuenta lo que se establece en la legislación laboral vigente y el contenido del acta de acuerdos de fecha 10/01/2023.

Las personas trabajadoras con salario pactado/concertado de los grupos profesionales de D1 a F percibirán los importes relacionados en la tabla con fecha de inicio de cómputo o devengo del cuatrienio a partir del 1 de enero de 2013, si en esa fecha era alta en la empresa (devengo primer cuatrienio a fecha 01/01/2017), o a partir de su contratación si ésta se produjo posteriormente a 1 de enero de 2013. Esta antigüedad se abonará desde el 01/01/2023, de forma no retroactiva. De igual modo, si una persona pasa de salario de convenio a salario pactado/concertado, se aplicará este mismo criterio, aunque tenga devengados más cuatrienios por el sistema retributivo que se le venía aplicando, y se compensará en el complemento de salario concertado.

Artículo 6.6

Horas extraordinarias

CVE-DOGC-B-23284092-2023

Debido a la especial naturaleza de la actividad que se lleva a cabo en las explotaciones dentro del ámbito del convenio, se convierten en obligatorias las horas extraordinarias trabajadas para garantizar la seguridad de personas y bienes ante un evento imprevisible o, aunque previsto, sea inevitable, de origen externo a la empresa y del todo independiente de su voluntad, así como las incidencias motivadas por causas naturales y el tiempo destinado a averías o reparaciones de gran magnitud cuya no solución impediría cumplir con el servicio establecido.

Las horas extraordinarias obligatorias tendrán los límites previstos en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias se compensarán económicamente en la nómina del mes siguiente o mediante descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Su precio será calculado de forma individualizada para cada trabajador y será igual al precio de la hora ordinaria.

En materia de horas extraordinarias se respetará la legislación laboral vigente en cada momento.

Artículo 6.7

Gratificaciones vinculadas a la realización de las vacaciones

Artículo 6.7.1

Bolsa de vacaciones

Se abonará la cuantía determinada en el anexo económico como bolsa de vacaciones a todo/a trabajador/a en plantilla que lleve más de un año de antigüedad en la empresa. Esta bolsa de vacaciones se dividirá en cuatro partes, y cada una de ellas se abonará conjuntamente con las pagas extras reflejadas en el artículo 6.2.

Artículo 6.7.2

Complemento de vacaciones fuera de la temporada de verano

Al personal que trabaje todo el año que disfrute de las vacaciones fuera de la temporada de verano, comprendida entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive, se le abonará el mes anterior a la realización de las vacaciones, una gratificación única y complementaria de lo anterior, por el importe establecido en el anexo económico. Dicho importe no será de aplicación al personal de temporada contratado a tal efecto, por estimarse que podrá efectuar el descanso de vacaciones durante dicho período.

Artículo 6.8

Dietas

La cuantía de la dieta íntegra, para todo el personal, para el almuerzo o la cena, se establece en el anexo económico, independientemente del grupo profesional, y se abonará siempre que el/la trabajador/a se ausente de su centro de trabajo/explotación por razones de servicio y vuelva habiendo transcurrido más de 45 minutos de la finalización de la jornada. La dieta completa se establece por el importe establecido en el anexo económico.

Artículo 6.9

Plus nocturnidad

El personal que trabaje entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente percibirá el plus de nocturnidad en la cuantía que se indica en el anexo económico para cada grupo profesional.

Artículo 6.10

Plus cambio de turno

CVE-DOGC-B-23284092-2023

Las personas trabajadoras que, haciendo su turno habitual de trabajo por la mañana o por la tarde, pasen a realizar el turno de noche con carácter eventual, por alguna necesidad del servicio, percibirán además del plus de nocturnidad establecido en el artículo 6.9, por el importe establecido en el anexo económico.

A todo el personal que, coyunturalmente, le sea cambiado el turno de la mañana por el de la tarde, o al revés, se le abonará también el citado plus.

Se exceptúa de la percepción del plus de cambio de turno el personal que haya solicitado el cambio en su explotación y el personal que cambie de jornada partida a turno de mañana o bien de tarde. Percibirá este concepto, en cambio, aquel personal que, teniendo asignado un turno de mañana o tarde, pase a realizar jornada partida.

Artículo 6.11

Plus mayor dedicación, mayor afluencia y festivo oficial especial

Se establecen los siguientes pluses por mayor dedicación (trabajo en sábado), mayor afluencia (trabajo en domingo y festivo oficial no especial) y festivo oficial especial (trabajo en los días 8 de diciembre, por Navidad, San Esteban, Nochevieja y Reyes, en caso de que se establezcan como festivos oficiales —publicación en DOGC— según el calendario laboral), con los importes establecidos en el anexo económico.

La percepción de los importes establecidos nunca podrá ser acumulable. No obstante, cuando en una jornada de trabajo coincidan más de una de las características indicadas, la persona trabajadora percibirá el importe que le sea más favorable de los que, por ese día, fueran de aplicación.

Artículo 6.12

Quiebra de moneda

Se establece una quiebra de moneda para aquellos agentes que efectúen liquidaciones de la recaudación realizada, en la cuantía establecida en el anexo económico por día trabajado durante el cual se efectúen dichas liquidaciones.

Para los sábados y domingos, se establece una quiebra de moneda equivalente al uno por mil de la recaudación diaria de cada agente, con unos importes mínimo y máximo establecido en el anexo económico por día trabajado.

Artículo 6.13

Plus nieve artificial

Los/las agentes encargados/as de la fabricación de nieve artificial en las explotaciones dentro del ámbito del convenio, percibirán un plus por cada día que, en función de las condiciones meteorológicas y de explotación, se efectúe la fabricación de la nieve artificial (importes indicados, para cada explotación, en anexo económico para 5 o más horas de fabricación de nieve y para menos de 5 horas).

Artículo 6.14

Plus de actividad estacional por actividad turística

Atendiendo a las especiales circunstancias de actividad de las explotaciones en el ámbito del convenio, se establece la cantidad reflejada en el anexo económico que se abonará en función de los días efectivamente trabajados y proporcionalmente a la jornada contratada. El abono se realizará en una única cuantía, al cierre del año o a la finalización del contrato.

Artículo 6.15

Plus desencadenamiento de aludes

El personal de pistas (pistero artificiero y pistero ayudante) que sea necesario para llevar a cabo el desencadenamiento de aludes percibirá el importe establecido en el anexo económico por cada día que realicen

CVE-DOGC-B-23284092-2023

la intervención, sin perjuicio de otras cantidades devengadas en esta intervención.

En caso de que se requiera una disponibilidad fuera de la jornada laboral para esta tarea, se abonará también la cantidad establecida en el anexo económico por día, con independencia de si tiene lugar o no la actuación.

Artículo 6.16

Plus explotación de esquí

En atención al carácter singular y excepcional de la actividad que realizan las estaciones de esquí incluidas en el ámbito de este convenio se establece un plus, incluido en el anexo económico, de noviembre a abril, que se percibirá a mes vencido y con proporcionalidad a la jornada contratada.

Artículo 6.17

Compensación durante la pausa de la comida

Al personal de instalaciones de ambas explotaciones que, tanto durante la semana de lunes a viernes como en los festivos en que presten servicio, no pueda ser relevado durante la hora destinada a la comida, se le compensará este tiempo a precio de hora extraordinaria.

Artículo 6.18

Regulación específica de determinados pluses en las diferentes explotaciones

Artículo 6.18.1

Pluses específicos en la explotación de La Molina

Artículo 6.18.1.1

Guardias de fines de semana fuera de la temporada de invierno

Al personal incluido en la realización de guardias de fines de semana fuera de la temporada de invierno le será abonada una cantidad única, por el importe establecido en el anexo económico por día de guardia, que deberá realizarse obligatoriamente según el calendario establecido a tal efecto.

Artículo 6.18.1.2

Guardias de mantenimiento, remotes y/o servicios

Los/las agentes que entre el personal se designen en situación de guardia de mantenimiento, remotes y/o servicios, por previsión de mal tiempo y/o nevadas, percibirán el importe establecido en el anexo económico por este concepto. En cuanto a las horas extra que puedan tener que trabajar durante la mencionada guardia, se abonarán como legalmente corresponda.

Artículo 6.18.1.3

Guardia maquinista

Los/las maquinistas de máquinas de pisar nieve que realicen guardias, percibirán la cantidad establecida en el anexo económico por día de guardia.

Los/las maquinistas que no sean de guardia y cuya presencia se requiera por necesidades de la explotación, percibirán también esta cuantía por la realización de los trabajos de pisar nieve.

Artículo 6.18.1.4

Plus dedicación durante la pausa de la comida

El personal de mantenimiento, pisteros y control percibirá la cantidad mensual establecida en el anexo económico durante la temporada de invierno, en concepto de dedicación por la atención a averías, emergencias, etc., en el tiempo de la pausa de la comida, durante la jornada laboral.

Artículo 6.18.1.5

Plus horas extras nocturnas

El personal de mantenimiento, los agentes que formen parte del equipo de pisteros, el personal de explotación y el personal de administración que, por cuestiones de fuerza mayor, deban prolongar su jornada al inicio o finalización del día laborable, percibirán el presente plus en la cantidad establecida en el anexo económico, cuando la prolongación deba realizarse en horario nocturno de 22h a 6h.

Artículo 6.18.1.6

Plus disponibilidad

Los/las agentes que ocupen los puestos de trabajo de personal de instalaciones, por su polivalencia de funciones, percibirán un plus por el importe indicado en el anexo económico, que será abonado mensualmente durante los meses de invierno.

Este plus será percibido por el personal del colectivo indicado, por las personas trabajadoras fijas con una antigüedad superior a tres años y por los contratados de duración determinada cuando tengan una antigüedad superior a 4 temporadas.

Artículo 6.18.2

Plus específicos en la explotación de Espot y Port Ainé

Artículo 6.18.2.1

Guardias de mantenimiento

Los agentes del área de mantenimiento que efectúen guardias de mantenimiento percibirán el importe establecido en el anexo económico por este concepto. En cuanto a las horas extra que puedan tener que trabajar durante la mencionada guardia, se abonarán como legalmente corresponda.

Artículo 6.18.2.2

Plus dedicación durante la pausa de la comida

El personal de mantenimiento, pisteros, personal de instalaciones que opera en "instalaciones complejas", volantes y control percibirá la cantidad mensual establecida en el anexo económico durante la temporada de invierno, en concepto de dedicación para la atención de averías, emergencias, etc., en el tiempo de la pausa de la comida, durante la jornada laboral.

Artículo 6.18.2.3

Plus desplazamiento

Cuando se produzcan cambios o traslados puntuales que conlleven un cambio de dependencia habitual de trabajo, de Espot a Port Ainé o al revés, se abonará una cantidad diaria establecida en el anexo económico que compensará el tiempo y coste del mismo desplazamiento.

Artículo 6.18.2.4

Compensación prolongación de jornada en alquiler y comercial

Al personal de alquiler y comercial que tenga que prolongar su jornada por atención de grupos se le compensará este exceso de jornada a precio de hora extraordinaria.

Capítulo 7

Botas y esquís

Artículo 7.1

Botas

El material adquirido con la compensación máxima establecida en anexo económico, o bien el recibo por entrega directa como material sea de alquiler o comprado, debe utilizarse para fines estrictamente laborales y no particulares. La persona trabajadora será la responsable de su buen estado y su correcta utilización, junto con el mantenimiento del material. En caso de que sea adquirido con la compensación económica establecida en el anexo económico, deberá estar debidamente homologado para el uso previsto y en relación con el puesto de trabajo que se ocupa.

En caso de rotura o deterioro prematuro del material relacionado en este artículo antes de los períodos de amortización indicados, y siempre que se haya validado su correcto uso, la explotación podrá reponer según lo indicado en el cuadro anexo. Estas reposiciones (entrega de material de compra o entrega de material de alquiler) iniciará de nuevo el período de amortización.

Artículo 7.1.1

Botas de esquí

Como norma general, y por las características propias de este calzado, se establece la cantidad compensatoria establecida en el anexo económico con el plazo mínimo de amortización indicado, que deberá destinarse a la adquisición de las botas de esquí:

- Para el personal de pistas se establecen unas botas de esquí o snow de gama alta y mixtas con suela de goma antideslizante y con una amortización de 2 temporadas.
- Para el personal de las especialidades de instalaciones, máquinas, nieve artificial y entorno, se establecen unas botas de esquí o snow de gama media con una amortización de 3 temporadas.
- Para el personal de mantenimiento se establecen unas botas de esquí o de snow de gama alta y mixtas con suela de goma antideslizante para trabajos en altura o trabajos en el mismo nivel con suelo deslizante con una amortización de 2 temporadas.
- Para el personal de alquiler y almacén, que requieran botas, para el trabajo realizado, se establecen unas botas de esquí o snow de gama media con una amortización de 4 temporadas.
- Para cualquier otro personal (oficinas, control...) únicamente se proporcionarán unas botas de gama media disponibles en el servicio de alquiler.

En todos los casos en que se opte por la cantidad compensatoria, la explotación se asegurará de que todo el calzado cumpla las condiciones mínimas establecidas.

Alternativamente, para el personal de nueva incorporación y todo el personal que lo solicite (excepto el personal de mantenimiento), la explotación pondrá a disposición de la persona trabajadora unas botas de esquí del servicio de alquiler de las características adecuadas a las necesidades de cada colectivo. En caso de que se opte por esta segunda opción, no se percibirá la cantidad compensatoria.

Artículo 7.1.2

CVE-DOGC-B-23284092-2023

Botas de descanso

Por las características propias de este calzado, para el personal de las especialidades de instalaciones, máquinas, nieve artificial, entorno, mantenimiento y personal de gestión del aparcamiento se establece la cantidad compensatoria establecida en el anexo económico con un plazo mínimo de amortización de 2/3 temporadas, que deberá destinarse a la adquisición de las botas de descanso (según cuadro adjunto).

Artículo 7.1.3

Botas de trekking

Por las características propias de este calzado, para el personal de las especialidades de instalaciones, máquinas, nieve artificial, entorno, pistas (únicamente el personal contratado en la temporada de verano y el personal del montaje y desmontaje de la estación sin nieve) y mantenimiento se establece la cantidad compensatoria establecida en el anexo económico con un plazo mínimo de amortización de 3 temporadas, que deberá destinarse a la adquisición de las botas de trekking.

Para el personal de oficina que, por razón de su trabajo, trabaje en exteriores pisando nieve, se establece la cantidad compensatoria en 3 años.

Colectivo	Características definidas y condiciones básicas de las botas	Duración (años)	Reposición en caso de deterioro
Remontadores	Botas de esquí o snow genéricamente de gama media	3	Estación
Máquinas pisanieves	Botas de trekking	3	No
Nieve artificial	Botas de descanso	2	No
Servicios y entorno			
Pistas	Botas de esquí o snow genéricamente de gama alta, y mixtas, con suela de goma antideslizante	2	No
	Botas de trekking	3	No
Mantenimiento	Botas de esquí o snow genéricamente de gama alta, y mixtas, con suela de goma antideslizante para trabajos en altura o trabajos a nivel con suela deslizante	2	No
	Botas de trekking	3	No (1)
	Botas de descanso	3	No (1)
Alquiler de esquís	Botas de esquí o snow genéricamente de gama media	4	No
Almacén			
Oficinas	Botas de esquí o snow genéricamente de gama media	-	Alquiler
Control	Botas de trekking	3	No

(1) En caso de que alguna persona trabajadora demuestre el deterioro del calzado debido a los productos corrosivos de mantenimiento, se autorizaría su reposición.

Colectivo	Características definidas y condiciones básicas de las botas	Pago anual	Duración (años)
Remontadores	Botas de esquí o snow genéricamente de gama media	120€	3
Máquinas pisanieves	Botas de trekking	50€	3
Nieve artificial	Botas de descanso	75€	2
Servicios y entorno			
Pistas	Botas de esquí o snow genéricamente de gama alta, y mixtas, con suela de goma antideslizante	195€	2
	Botas de trekking	50€	3
Mantenimiento	Botas de esquí o snow genéricamente de gama alta, y mixtas, con suela de goma antideslizante para trabajos en altura o trabajos a nivel con suelo deslizante	195€	2
	Botas de trekking	50€	3
	Botas de descanso	50€	3
Alquiler de esquís	Botas de esquí o snow genéricamente de gama media	90€	4
Almacén			
Oficinas	Botas de esquí o snow genéricamente de gama media	-	-
Control	Botas de trekking	50€	3

Artículo 7.2

Esquís

El material recibido por entrega directa como material, sea de alquiler o comprado, se utilizará para fines estrictamente laborales y no particulares. La persona trabajadora será la responsable de su buen estado y su correcta utilización, junto con el correcto mantenimiento del material.

En caso de rotura o deterioro prematuro del material relacionado en este artículo antes de los períodos de amortización indicados, y siempre que se haya validado su correcto uso, la explotación podrá reponer según lo que se indica en el cuadro anexo, como estimación. Estas reposiciones (entrega de material de compra o entrega de material de alquiler) iniciará de nuevo el período de amortización.

Artículo 7.2.1

Mantenimiento de los esquís

El servicio de alquiler de la estación será el que realizará el mantenimiento de los esquís: suela, cantos y fijaciones.

Con el fin de conservar el material en buen estado, se procurará mantener los esquís, una vez se produzcan las reposiciones, con el fin de tener un segundo juego de esquís por persona trabajadora, para poder utilizarlos en aquellos momentos en que la calidad de la nieve pueda deteriorar los esquís.

Artículo 7.2.2

Calidad de los esquís según especialidad

Para el personal de pistas y mantenimiento se establecen unos esquís de alta gama con fijación compatible con bota de suela de goma.

Para el personal de las especialidades de instalaciones, máquinas, nieve artificial y entorno, se establecen unos esquís con prestaciones técnicas, si es necesario para su puesto de trabajo.

Para el resto de personal se establecen unos esquís en perfecto estado, del material disponible en el servicio de alquiler de la estación (si existe este servicio en la estación), y solo será en caso de que sea necesario por razón de su trabajo.

Artículo 7.2.3

Reposiciones estimadas de los esquís

- Para el personal de pistas se prevé una reposición de los esquís cada 2 años.
- Para el personal de mantenimiento se prevé una reposición de los esquís cada 2 años.
- Para el resto del personal se prevé una reposición de los esquís según necesidades, por deterioro.

Las reposiciones siempre se harán según necesidad individual de los trabajadores, y por deterioro del material, tomando estas referencias temporales para cuantificar las compras anuales previstas.

Capítulo 8

Jornada, descanso y vacaciones

Artículo 8.1

Jornada laboral

Durante la vigencia de este Convenio colectivo, de sus eventuales prórrogas y/o de su período de ultraactividad, se establece una jornada laboral anual de 1.642 horas/año.

La jornada se establecerá de acuerdo con las características de cada tipo de temporada, concentrándose en la temporada de invierno las jornadas de trabajo de mayor duración.

Por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la Representación de las personas trabajadoras de cada explotación, podrá adaptarse el contenido de este artículo a las particularidades de cada explotación.

En materia de jornada laboral, resultará también de aplicación la legislación laboral vigente en cada momento.

Artículo 8.2

Descanso semanal, descanso entre jornadas y descanso durante la jornada de trabajo

El descanso semanal y el descanso entre jornadas de trabajo será el que establezca la legislación laboral vigente en cada momento.

Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establece un descanso dentro de la jornada de 30 minutos, 15 minutos a cargo de la empresa y 15 minutos a cargo de la persona trabajadora. Las personas trabajadoras que no dispongan como mínimo de 15 minutos de descanso a cargo de la empresa dentro de la jornada continuada de más de seis horas, se les abonará este tiempo a precio de hora ordinaria, dado que durante este período quedan a disposición de la empresa.

Artículo 8.3

Calendario laboral y cuadros de servicio mensuales

La empresa presentará anualmente el calendario laboral antes del 1 de enero de cada año correspondiente a las explotaciones dentro del ámbito de aplicación de este convenio teniendo en cuenta el calendario de fiestas laborales oficiales.

En cuanto a los cuadros de servicio mensuales, se irán actualizando mensualmente dado que están afectados por las condiciones climatológicas y las fluctuaciones de la demanda en las explotaciones, que afectarán a todo el personal.

Excepcionalmente, atendiendo a las situaciones que se puedan producir en cada explotación durante la temporada de invierno debido a la variabilidad de las condiciones meteorológicas y/o climatológicas, se podrán realizar, de forma excepcional, modificaciones respecto a los cuadros de servicio previstos inicialmente.

Por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la Representación de las personas trabajadoras de cada explotación, podrá adaptarse el contenido de este artículo a las particularidades de cada explotación.

Artículo 8.4

Vacaciones

Las vacaciones anuales consistirán, para todo el personal, en 28 días laborables, considerándose laborables todos los días del año salvo los domingos y festivos reconocidos en el calendario laboral anual promulgado por la Generalitat de Catalunya.

La empresa podrá excluir como período de vacaciones el que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, y, en función de las necesidades de servicio, también podrá convenir la división de su disfrute.

El momento para disfrutar de las vacaciones se fijará según el calendario que se establezca anualmente dentro del último trimestre del año anterior y se comunicará en la Representación de las personas trabajadoras.

Generalmente, las vacaciones anuales se disfrutarán entre los meses de mayo y octubre de cada año.

Por acuerdo entre la Dirección de la empresa y la Representación de las personas trabajadoras de cada explotación, podrá adaptarse el contenido de este artículo a las particularidades de cada explotación.

Artículo 8.5

Modificación de descansos

La modificación de descansos, respecto a los establecidos en los cuadros de servicio, se procurará realizar de mutuo acuerdo con la persona trabajadora. Cuando no sea posible, se asignará por orden de escalafón inverso.

La Empresa abonará la cantidad establecida en el anexo económico a la persona trabajadora afectada, cuando sea necesario modificar alguno de los descansos que tenga asignados por cuadro de servicio mensual, y devolverá el descanso no disfrutado en los siguientes 45 días.

Artículo 8.6

Variaciones sobre la jornada habitual en temporada de invierno en La Molina

Para la explotación de La Molina, durante la temporada de invierno, dadas las características y singularidades de esta explotación, cuando sea necesaria la modificación puntual de los cuadros de servicio mensuales previstos inicialmente, se compensará con el importe establecido en el anexo económico la variación que se produzca respecto a la jornada habitual prevista en los cuadros mensuales. En el caso del personal fijo-discontinuo o con contrato temporal, se tomarán como referencia las 160 horas de cómputo mensual o el correspondiente semanal. Al inicio de temporada, el personal interesado deberá indicar si se adhiere a la aplicación de este artículo.

Capítulo 9

Regulación del trabajo no presencial para la agrupación funcional de Administración

Artículo 9.1

Trabajo no presencial para la agrupación funcional de Administración

Dadas las particularidades de las explotaciones incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio colectivo de Turismo y Montaña, para la agrupación funcional de Administración se establece la posibilidad de efectuar algunas jornadas laborales de trabajo no presencial fuera de la temporada de invierno. Excepcionalmente, dentro de la temporada de invierno, podrá autorizarse la realización de trabajo no presencial por motivos de fuerza mayor. Las jornadas laborales de trabajo no presencial tendrán la siguiente regulación:

Primero. - Determinación de los puestos de trabajo: la Empresa determinará en cada momento los puestos de trabajo que son susceptibles de acogerse a las condiciones que en este acuerdo se determinan, teniendo en cuenta las características específicas del puesto de trabajo, los medios requeridos para desarrollar la tarea y la necesidad o no de presencia física de la persona que lo ocupe. Cualquier situación excepcional al margen de la aplicación del acuerdo, la justificará, documentará y validará el Área de Relaciones Laborales.

Segundo. - Distribución entre jornadas presenciales y no presenciales: las jornadas no presenciales que la Empresa autorice no podrán igualar ni superar el 30% de las jornadas laborales anuales establecidas según el calendario anual, teniendo en cuenta trimestres naturales anuales (enero-febrero-marzo // abril-mayo-junio // julio-agosto-septiembre // octubre-noviembre-diciembre).

El trabajo no presencial no será acumulable. La jornada diaria de trabajo no podrá fraccionarse entre las modalidades presencial y no presencial.

Tercero. - Voluntariedad: la prestación laboral no presencial será voluntaria por parte de la persona trabajadora y estará sometida a los términos de este acuerdo.

La Empresa podrá, en atención al nivel de rendimiento o responsabilidades del trabajador, excluir temporalmente la posibilidad de prestación laboral no presencial.

Cuarto.- Protección de datos, sistemas de información y desconexión digital: la Empresa determinará en cada momento las condiciones de uso de los medios TIC (de acuerdo a los criterios de la Norma de Uso Aceptable de los Sistemas de Información) y sus requerimientos básicos, así como las condiciones que se deben cumplir, tanto técnicas como de conocimiento de la normativa en relación con las políticas de seguridad, la utilización aceptable de los sistemas de información y los criterios de uso, código ético, protección de datos y ciberseguridad, entre otros.

Se garantizará el derecho a la desconexión digital limitando el uso de los medios tecnológicos en el tiempo de descanso y respetando la duración máxima de la jornada.

Quinto. - Domicilio y prevención de riesgos laborales: El puesto de trabajo durante las jornadas no presenciales será el domicilio habitual de la persona trabajadora, que esta habrá comunicado y que deberá ser motivo de autoevaluación en materia de prevención, en cumplimiento de la responsabilidad empresarial en cuanto a prevención de riesgos laborales.

Sexto. - Exclusión de compensación: en este acuerdo se excluye de forma expresa cualquier tipo de compensación, ya sea económica o no, por la realización del trabajo no presencial en los términos acordados.

Séptimo. - Cumplimiento de la jornada laboral: las personas trabajadoras, al finalizar cada uno de los años laborales, tendrán que haber cumplido individualmente con el calendario anual laboral pactado.

Octavo. - Vigencia de este acuerdo: este acuerdo no será de aplicación hasta la firma del Convenio colectivo actualmente en negociación. En caso de que éste se firme, quedarán incorporados en su totalidad.

Noveno. - Validez: la validez de este acuerdo queda en todo caso supeditada a lo que se disponga en las Leyes de presupuestos del Estado y de la Generalitat de Catalunya, en las leyes de acompañamiento y cualquier otra disposición legal o acuerdo de gobierno que nos resulte de aplicación.

Si una sentencia judicial firme o un requerimiento o sanción de la Inspección de Trabajo modificara en parte o totalmente el contenido de este acuerdo, las partes acuerdan reunirse para negociar de nuevo su contenido.

Ambas partes reconocen que el trabajo no presencial regulado en este acuerdo no supera el porcentaje indicado en el artículo 1 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a distancia, a fin de ser considerado

CVE-DOGC-B-23284092-2023

trabajo a distancia con carácter regular y que, por tanto, no se encuentra dentro de su ámbito de aplicación.

Capítulo 10

Permisos

Artículo 10.1

Permisos retribuidos

Las personas trabajadoras, si avisan de ello y lo justifican previamente, pueden faltar al trabajo, sin perder su derecho a percibir haberes, únicamente el tiempo necesario y por alguno de los motivos previstos en el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores, incluidos sus apartados d), e) y f) con la regulación que en el propio texto legal se especifica, y en el resto de normas legales reguladoras de esta materia.

La persona trabajadora debe solicitar el permiso indicando el motivo con la máxima antelación posible (depende de la naturaleza del hecho causante) y justificar documentalmente el motivo alegado dentro del plazo máximo de tres días a partir de la finalización del permiso.

El disfrute efectivo del permiso debe tener un nexo temporal de unión con el hecho causante y debe ser en días laborables, de modo que el permiso no puede ser ejercido, en ningún caso y sin excepciones, fuera de los plazos establecidos y pactados.

A petición de la persona trabajadora, la empresa facilitará la ampliación de los días a cuenta de los trabajadores cuando organizativamente sea posible y siempre garantizando el servicio.

A continuación, se indican los criterios de concesión de permiso retribuido en los siguientes supuestos:

Artículo 10.1.1

Permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad

Este permiso da derecho a disfrutar de dos días laborables enteros de permiso retribuido. El permiso se puede disfrutar de forma no consecutiva, pero siempre dentro del período en que perdure la situación que genera el derecho al permiso: en caso de hospitalización, desde el ingreso hospitalario hasta la fecha de alta, y en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización pero que requiera reposo domiciliario, desde el día de la intervención y durante el tiempo prescrito de reposo.

Si en el momento del hecho causante la persona trabajadora ya ha iniciado su jornada de trabajo, y siempre que así lo solicite, la parte de la jornada que deje de hacer no se descontará del permiso a efectos de que queden los dos días de permiso íntegros, que se recuperarán en la forma que se determine. En caso contrario, las horas no trabajadas y no recuperadas se considerarán permiso sin sueldo.

Artículo 10.1.2

Permiso por intervención quirúrgica sin hospitalización y sin que requiera reposo domiciliario de un familiar en primer grado de consanguinidad

Corresponde un día laborable entero de permiso retribuido, que coincidirá con la misma fecha que la intervención quirúrgica. Si un mismo sujeto causante da derecho a permiso a más de una persona trabajadora, todas ellas deben acreditar la asistencia efectiva.

Artículo 10.1.3

Permiso por defunción de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad

Este permiso da derecho a disfrutar de dos días laborables enteros de permiso retribuido en caso de fallecimiento de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. El permiso podrá disfrutarse de

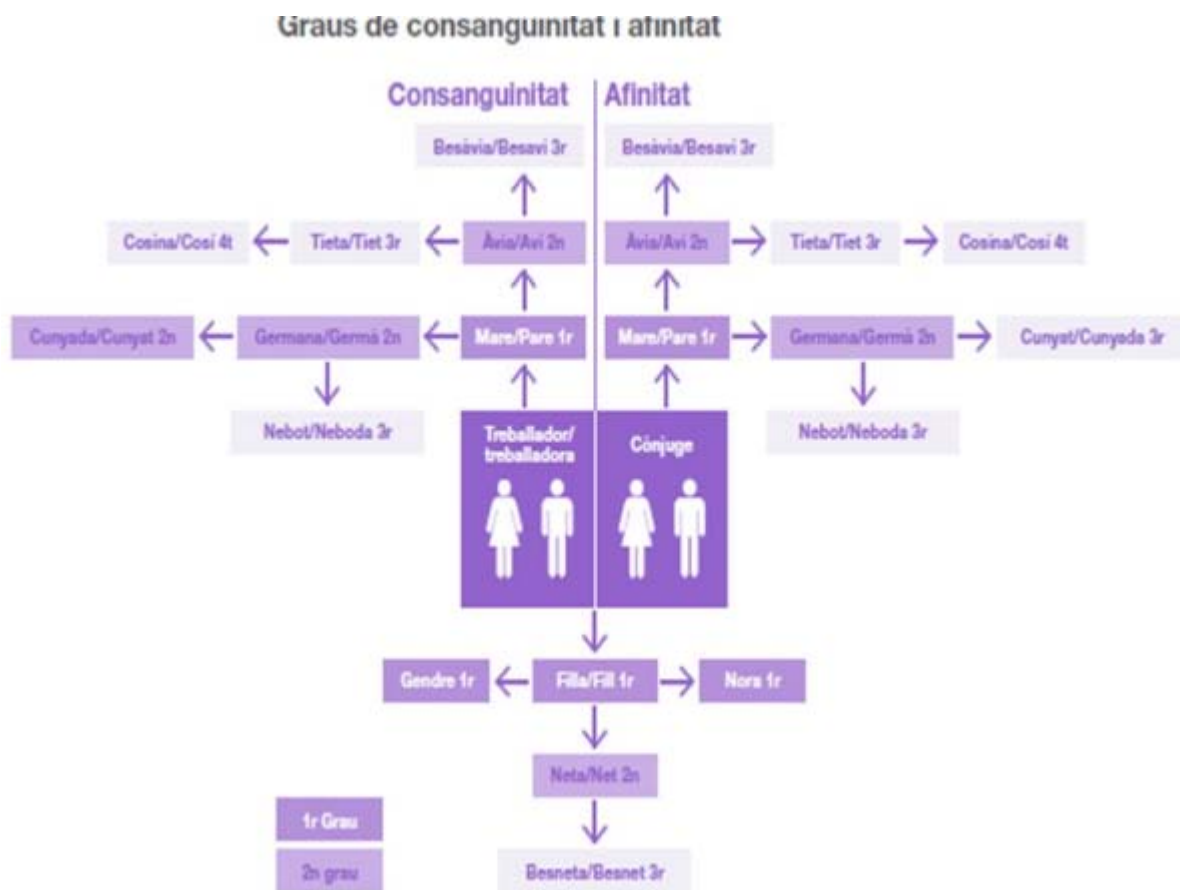
CVE-DOGC-B-23284092-2023

forma no consecutiva, pero siempre dentro de los siete días naturales inmediatamente posteriores a la fecha de la defunción.

Si en el momento del hecho causante la persona trabajadora ya ha iniciado su jornada de trabajo, y siempre que así lo solicite, la parte de la jornada que deje de hacer no se descontará del permiso a efectos de que queden los dos días de permiso íntegros, que se recuperarán en la forma que se determine. En caso contrario, las horas no trabajadas y no recuperadas se considerarán permiso sin sueldo.

Artículo 10.1.4

Grados de consanguinidad y afinidad



Artículo 10.1.5

Supuestos de ampliación de permisos retribuidos

A efectos de ampliación de los permisos retribuidos que se establecen en los artículos 10.1.1 y 10.1.3, se considera que existe desplazamiento en los siguientes casos:

- Cuando el hecho causante que se establece en el artículo 10.1.1 tenga lugar en otra provincia distinta a la provincia donde la persona trabajadora tiene su residencia laboral, el permiso será de dos días más por desplazamiento, a disfrutar a partir de la fecha inmediatamente anterior al primer día del permiso e inmediatamente posterior al último.

- Cuando el hecho causante que se establece en el artículo 10.1.3 se produzca en otra provincia distinta a la provincia donde la persona trabajadora tiene su residencia laboral, el permiso será de dos días más por desplazamiento, a disfrutar a partir de la fecha inmediatamente anterior al primer día del permiso, pero

CVE-DOGC-B-23284092-2023

respetando el período máximo establecido de siete días naturales inmediatamente posteriores al hecho causante.

En ambos casos, cuando el hecho causante y el desplazamiento se produzcan fuera del territorio nacional, corresponderá un quinto día laborable de permiso retribuido.

No se aplicará la ampliación del permiso en caso de desplazamiento fuera de la provincia o territorio nacional en el hecho causante que se establece en el artículo 10.1.2.

Cuando exista desplazamiento a otra provincia o fuera del territorio nacional, deberá aportarse una justificación del lugar al que deba desplazarse.

Artículo 10.1.6

Justificación de la identidad

Cuando el hecho causante sea el que se establece en el artículo 10.1.1, se produzca o no desplazamiento, deberá aportarse el justificante hospitalario nominativo (que acredite la identidad de la persona trabajadora que disfruta del permiso retribuido) de ingreso/alta y la fotocopia del libro de familia que acredite la relación de parentesco. Cuando se justifique una intervención quirúrgica sin hospitalización pero que requiere reposo domiciliario, será necesario que el justificante lo indique de forma expresa.

Cuando el hecho causante sea el que se establece en el artículo 10.1.2, el justificante nominativo (que acredite la identidad de la persona trabajadora que disfruta del permiso retribuido) deberá acreditar también la intervención quirúrgica y si se recomienda reposo domiciliario o no.

Cuando el hecho causante sea el que se establece en el artículo 10.1.3, se aportará una copia del certificado de defunción o recordatorio, además de una fotocopia del libro de familia que acredite la relación de parentesco.

Artículo 10.2

Permiso por matrimonio

Por razón de contraer matrimonio, la persona trabajadora tendrá derecho a un permiso retribuido de 15 días naturales, que deberá ser disfrutado de forma continuada a partir de la fecha oficial del enlace. En caso de que la fecha del enlace coincida en un día de descanso semanal o festivo oficial de la persona trabajadora, el permiso se iniciará el primer día laborable siguiente. La persona trabajadora deberá realizar la solicitud con la mayor antelación posible, y en ningún caso con una antelación inferior a 15 días con respecto a la fecha oficial del enlace.

Previo acuerdo entre la empresa y persona trabajadora, el disfrute de este permiso se podrá realizar dentro de los 12 meses posteriores a la fecha del enlace, siempre que el vínculo matrimonial esté vigente y se cumplan los siguientes requerimientos:

La solicitud deberá realizarse con una antelación mínima de 60 días naturales a la fecha del enlace.

El día del hecho causante irá a cuenta de la persona trabajadora.

El personal fijo no podrá gozar del permiso aplazado de matrimonio en temporada de invierno.

El personal fijo discontinuo y el personal de temporada podrá disfrutar del permiso aplazado de matrimonio una vez finalizada la temporada de invierno, y su contratación se prolongará por los días que dure el permiso.

Artículo 10.3

Permiso por traslado de domicilio habitual

La persona trabajadora, previo aviso con 15 días naturales de antelación y posterior justificación, tendrá derecho a disfrutar de un día de permiso retribuido por razón de traslado de domicilio habitual dentro del mismo municipio. Cuando el traslado se realice a otro municipio, se ampliará en un día más el permiso retribuido, que deberá disfrutarse de forma consecutiva.

El disfrute de este permiso deberá realizarse el día en que se haga el traslado de forma efectiva, y el día inmediatamente posterior si el traslado es a otro municipio.

CVE-DOGC-B-23284092-2023

La acreditación de este permiso se realizará mediante una copia del contrato de alquiler o escritura de compraventa (o documentación alternativa que acredite la nueva residencia), y con la factura del transporte de la mudanza (u otro documento justificativo) o declaración responsable de haber realizado el traslado por medios propios.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa la nueva residencia y aportar el certificado de empadronamiento dentro de los 30 días siguientes a la realización del permiso, y la dirección de empadronamiento deberá coincidir con la proporcionada en la acreditación del permiso.

Artículo 10.4

Permiso retribuido acumulado para cuidado de lactante

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con finalidad de adopción o acogida, las personas trabajadoras tienen derecho al permiso retribuido para cuidar al lactante de acuerdo con lo que establece el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, lo que se adecuará convenientemente en caso de modificación legislativa. En caso de que la persona trabajadora opte por la acumulación del permiso en jornadas completas, esta acumulación se produce a razón de una hora por cada día efectivo de trabajo, respetando los siguientes criterios:

Primero. La acumulación debe iniciarse a partir del día de la incorporación efectiva al trabajo en servicio activo (o a partir de la fecha de solicitud de la persona trabajadora si ya se ha reincorporado), sin que se tengan en cuenta, a efectos de cómputo, los períodos de suspensión de la relación laboral.

Segundo. El cálculo de las horas efectivas por acumular se hace multiplicando una hora por el número de días laborables de trabajo efectivo que haya entre la fecha efectiva de reincorporación (o a partir de la fecha de solicitud de la persona trabajadora si ya se ha reincorporado) después del descanso de maternidad, paternidad o vacaciones anuales pendientes de hacer y el momento en que el bebé cumpla la edad máxima fijada por la normativa legal para el ejercicio de este derecho. El resultado de la suma de las horas se divide entre la jornada diaria de la persona trabajadora, y los decimales se redondean a la unidad. La duración del permiso acumulado calculado de esta forma se adecua hacia arriba o hacia abajo, en caso de que se modifique conceptualmente el cálculo efectuado (para el disfrute de festivos, permisos retribuidos o sin sueldo, vacaciones, ajustes de jornada y días de descanso, o cualquier situación de suspensión del contrato de trabajo prevista o que se produzca con posterioridad a la concesión).

Tercero. La acumulación se disfrutará en jornadas efectivas de trabajo de forma continuada dentro de los primeros nueve meses de vida del lactante, de acuerdo con el calendario de la persona trabajadora.

Cuarto. La solicitud de acumulación del permiso para el cuidado del lactante se efectuará con la máxima antelación posible, y en ningún caso más tarde del día 15 del mes anterior al que se pretenda disfrutar del permiso.

Artículo 10.5

Asignación de descanso a cuenta de la persona trabajadora en caso de matrimonio de un/a hijo/a

La solicitud de la persona trabajadora debe realizarse con la máxima antelación posible.

Se asignará descanso a cuenta de la persona trabajadora por motivo de matrimonio de un/a hijo/a, siempre que la solicitud se realice con una antelación mínima de 60 días naturales. La empresa facilitará la ampliación de los días a cuenta de los trabajadores cuando organizativamente sea posible y siempre garantizando el servicio.

Cuando no se efectúe la solicitud en el plazo mínimo de 60 días naturales, se procurará asignar un descanso siempre que los requerimientos del servicio lo permitan.

Artículo 10.6

Visitas médicas

A las personas trabajadoras se les abonará hasta un máximo total de ocho horas anuales como permiso con sueldo que podrán utilizarse distribuidas entre los siguientes supuestos:

Visitas de medicina general de la persona trabajadora.

Acompañar a pediatra a hijo/a de hasta 16 años de la persona trabajadora.

Acompañar a visita médica a padre/madre de la persona trabajadora que no pueda valerse por sí mismo/a o bien acredite la situación de dependencia.

A las personas trabajadoras se les abonará también hasta un máximo de dieciséis horas/año por visitas a médicos especialistas de la Seguridad Social, o bien particulares, de las especialidades de la Seguridad Social, cuando coincida necesariamente con el horario laboral de la persona trabajadora.

Se consideran incluidas dentro de las horas por visita a especialista las visitas que se realicen como consecuencia de análisis clínicos, de visitas psiquiátricas y de odontología.

Capítulo 11

Jubilaciones y beneficios sociales

Artículo 11.1

Jubilación

Artículo 11.1.1

Jubilación forzosa a los 68 años o a una edad superior

Al amparo de la Ley 21/2021, las partes firmantes de este Convenio colectivo, con el objetivo de mejorar los niveles de productividad de la empresa, de favorecer el relevo generacional de la plantilla con el fin de garantizar la continuidad de los servicios que prestan en las mejores condiciones psicofísicas de sus profesionales o cualquier otra medida dirigida a favorecer la calidad del empleo dentro del marco normativo que sea de aplicación en cada momento, acuerdan establecer en FGC la extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria por el cumplimiento por parte de las personas trabajadoras de una edad igual o superior a los 68 años, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Que la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo por esta causa cumpla todos los requisitos de edad y el período mínimo de cotización exigidos por la normativa de la Seguridad Social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. A tal efecto, las personas trabajadoras colaborarán con la Dirección de la empresa para acreditar el cumplimiento de estos requisitos.

b) Como medida coherente con la política de empleo, la jubilación traerá aparejada la contratación indefinida y a tiempo completo de un nuevo trabajador o trabajadora.

A efectos de la ejecución de la medida, la empresa se compromete, dentro del marco establecido por las leyes de presupuestos, a cubrir la vacante que derive de esta jubilación en el plazo máximo de tres meses, mediante el procedimiento de cobertura de vacantes que se establece en este convenio.

Artículo 11.1.2

Jubilación forzosa a la edad ordinaria de jubilación

En relación con los objetivos mencionados en el apartado anterior, compatibles en el presente supuesto, y con el objetivo de conseguir la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y contribuir a superar la segregación ocupacional por género, cuando la actividad económica correspondiente al ámbito funcional al que está adscrita la persona trabajadora afectada tenga una tasa de empleo femenino inferior al 20%, la jubilación obligatoria tendrá lugar al cumplir la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social.

La tasa de empleo de referencia será inferior al 20% en el momento de constitución de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo y en la fecha de efectos de la decisión extintiva.

En este caso, la decisión extintiva de la persona trabajadora deberá llevar aparejada la contratación indefinida

y a tiempo completo de por lo menos una mujer en dicha actividad.

En todo caso, quedarán excluidas de la jubilación forzosa que se regula en este capítulo las situaciones de trabajadores/as que no reúnan los requisitos exigidos por la normativa de la Seguridad Social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Artículo 11.1.3

Jubilación parcial

El Plan de Jubilación Parcial permite la adecuada renovación de la plantilla y garantiza la transferencia apropiada del conocimiento y el relevo generacional.

Se configura también como una herramienta adecuada para contribuir al objetivo de conseguir la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, equilibrando la tasa de empleo femenino con la masculina, dada la incorporación más tardía de la mujer en el mercado laboral.

En los casos de reducción del 75% de la jornada de la persona jubilada parcial es necesario proceder a la contratación simultánea de un/a relevista a jornada completa y de carácter indefinido, mediante una gestión conjunta y equilibrada de las jubilaciones parciales y de las contrataciones indefinidas que permite la tasa de reposición de efectivos.

Aquellas personas trabajadoras que reúnan los requisitos de edad y cotización fijados en la normativa laboral y de la Seguridad Social para acceder a la jubilación parcial, podrán solicitar acceder a esta modalidad de jubilación. La concesión de la jubilación parcial por parte de la empresa tiene carácter potestativo y, siempre que el marco legal lo permita, está vinculada también a la autorización incluida en el contrato -programa 2022-2026- y en los términos descritos en el mismo, informado en cualquier caso de su decisión a la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 11.1.4

Jubilación y envejecimiento activo

De acuerdo con la regulación actual (artículo 214 Ley General de la Seguridad Social) sobre la combinación de pensión de jubilación y actividad laboral, la empresa se compromete a estudiar aquellas situaciones en las que el interés de ambas partes (persona trabajadora que cumpla los requisitos y representación de la Dirección de la Empresa) pueda ser coincidente y favorecer un acuerdo al amparo de dicha regulación.

Artículo 11.2

Complemento de incapacidad temporal

Por regla general, las prestaciones de incapacidad temporal por contingencias comunes o profesionales (incluidos los accidentes de trabajo ocurridos durante la jornada de trabajo y los "in itinere", siempre que estos últimos se justifiquen debidamente en tiempo y forma) que perciben las personas trabajadoras, serán complementadas hasta el 100% de la base reguladora durante todo el proceso de incapacidad, y hasta la finalización de éste (la duración máxima del proceso y de su prórroga es de 545 días), siempre y cuando la relación laboral esté vigente, y se extinguirá al finalizar el plazo legal de la situación de incapacidad temporal vigente en cada momento. Los servicios médicos de la empresa constatarán la baja laboral producida.

Artículo 11.3

Seguro de vida y accidentes

Para toda la vigencia del convenio, se establece un seguro de vida y accidentes para todo el personal, consistente en un capital individual asegurado de 20.000€ en casos de muerte por enfermedad o accidente y de 40.000€ en casos de incapacidad permanente absoluta también por enfermedad o accidente.

El contenido de este artículo se adecuará, en su caso, a las licitaciones y adjudicaciones que se produzcan durante la vigencia del convenio en términos de mejora en las coberturas, y siempre respetando lo que se establezca en la normativa vigente en cada momento.

Artículo 11.4

Accidentados/as en el trabajo

Los casos de disminución física, motivada por accidente de trabajo en la empresa, que origine a una persona trabajadora una situación de incapacidad permanente en el grado total o parcial para la profesión habitual, darán derecho a mantener la vinculación en la empresa, siempre que exista un puesto de trabajo vacante con contenido y funciones adecuadas tanto a las disminuciones que hayan dado lugar a la incapacidad permanente como a las aptitudes profesionales de la persona.

Esta vinculación al puesto de trabajo será por la jornada y salario que complementen la diferencia entre la pensión de incapacidad permanente y el salario que venía percibiendo la persona trabajadora.

En el supuesto de que no exista un puesto de trabajo adecuado, la empresa abonará mensualmente, y hasta que pueda ofrecer un puesto de trabajo, un complemento por importe igual a la diferencia entre la pensión aprobada en cómputo anual y el 100% de la base reguladora de la pensión de incapacidad permanente reconocida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

La percepción de dicho complemento, así como el derecho a otro puesto de trabajo, se extinguirán por cualquiera de las siguientes causas:

- Rechazar el puesto de trabajo que la empresa ofrezca.
- Realizar cualquier actividad remunerada por cuenta propia o ajena, independientemente de que esta dé lugar o no a alta en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social.
- Al cumplir la edad de jubilación que reglamentariamente le corresponda.
- Reconocimiento posterior, por parte de la correspondiente entidad gestora, de una incapacidad permanente en grado de absoluta o de gran invalidez.

Artículo 11.5

Fondo de ayuda social

Se establece un fondo para ayudas sociales que atenderá a las solicitudes que cursen las personas trabajadoras durante cada año de vigencia de este convenio, el cual tendrá la limitación legal y presupuestaria vigente en cada momento.

El importe total de este fondo será el resultante de la distribución equitativa entre todas las explotaciones de FGC.

Artículo 11.5.1

Ayuda de protección a la familia

Se establece una prestación mensual de protección a la familia, a favor de los hijos menores de 16 años de edad de las personas trabajadoras, por importe de 13,21€ (por 12 mensualidades).

Artículo 11.5.2

Ayuda a la discapacidad

La persona trabajadora que tenga a su cargo al cónyuge y/o hijo/a que tengan reconocida una discapacidad igual o superior al 33% y que no realicen una actividad remunerada por cuenta propia o ajena, percibirán hasta un máximo (según justificación del gasto) de 219,53€ mensuales, por 12 mensualidades, por cada persona discapacitada (cónyuge o hijo/a). El agente deberá justificar mensualmente los gastos incurridos y el servicio médico los validará (se excluye el gasto en la cuota mensual de mutua de salud de la persona a cargo discapacitada).

Esta ayuda es incompatible con la que se establece en el artículo 11.5.1.

Para la concesión de las ayudas establecidas en los artículos 11.5.1 y 11.5.2 se tendrá en cuenta el límite

máximo del fondo de ayuda social establecido para Turismo y Montaña.

Artículo 11.5.3

Fondo de ayuda social restante

En caso de que el fondo anual de ayuda social no se agotara en aplicación de los artículos 11.5.1 y 11.5.2, una vez se haya cerrado el ejercicio, una Comisión Específica decidirá los conceptos, criterios y los importes a asignar, atendiendo también a las disposiciones legales que resulten de aplicación.

Artículo 11.6

Anticipo de nómina

La persona trabajadora tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que haya llegado el día de cobro de la nómina mensual. El descuento total se hará en la nómina del mes en el que se haya solicitado el anticipo.

En los casos de solicitudes reiteradas de anticipos de nómina por parte de la persona trabajadora, la Empresa podrá requerirle una justificación que motive la petición.

No se concederá en aquellos casos en que la persona trabajadora ya esté devolviendo el anticipo reintegrable regulado en el artículo siguiente.

Artículo 11.7

Anticipo reintegrable

Se concederán de forma potestativa los anticipos reintegrables que puedan solicitar las personas trabajadoras, en una cuantía máxima de 2.400€ por cada anticipo reintegrable.

Las peticiones deben fundamentarse en una necesidad imprevista debidamente justificada, y la empresa los concederá con criterios de razonabilidad.

No se dará curso a ninguna petición de anticipo hasta transcurridos tres meses de la amortización del anterior, salvo en situaciones de muy acreditada necesidad.

El reintegro del anticipo se realizará distribuyendo el importe, como máximo, en 12 meses.

Artículo 11.8

Plan de retribución flexible FGC FLEX

Durante la vigencia de este Convenio colectivo, mediante acuerdo individual con la persona trabajadora, se podrá sustituir parte de los conceptos salariales dinerarios por retribuciones en especie (definidas anualmente) sin alteración de la cuantía anual del salario bruto ni de la naturaleza jurídica del concepto sustituido y dentro de los límites legalmente establecidos en cada momento para la percepción del salario en especie. En estos supuestos, las ofertas de retribución flexible propuestas por la empresa (vales comida, vales guardería, seguro médico y formación) irán dirigidas a la totalidad de la plantilla teniendo en cuenta las características contractuales de los colectivos. De igual forma, se informará previamente a la Representación legal de los trabajadores y los conceptos figurarán en nómina de forma detallada y separada del resto de conceptos del convenio.

Artículo 11.9

Carnés

Las personas trabajadoras tienen derecho a carné T-Empresa y los/las jubilados/as y pensionistas a carné de pensionista. También tienen derecho a carné de viaje para familiares los siguientes familiares:

a) El cónyuge o pareja estable del agente, del jubilado/a o pensionista que conviva con él.

CVE-DOGC-B-23284092-2023

- b) Los hijos e hijas de agentes o de pensionista menores de 23 años, solteros que convivan con la persona trabajadora, así como los mayores de esa edad y menores de 25 años que convivan con el agente o pensionista y tengan reconocida una situación de discapacidad igual o superior al 33% o que dependan económicamente de la persona trabajadora o del pensionista, previa justificación de la situación de dependencia o de la incapacidad.
- c) Padres de agente, de jubilado/a o pensionista, que convivan con él/ella y estén a su cargo.
- d) Los/las hermanos/as de menos de 23 años, solteros/as, que convivan con el agente y estén a su cargo.
- e) El/la viudo/a del agente, del jubilado/a o pensionista, mientras continúe en la situación de viudedad.
- f) Los huérfanos de agente, jubilado/a o pensionista, que reúnan los requisitos anteriormente reseñados en el apartado b).

Cada uno de los tipos de carné T-Empresa, carné de pensionista y de familiar de personal causarán los derechos reconocidos por Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya o por las empresas con las que existen convenios establecidos al efecto, y estarán sometidos a lo que establezca la legalidad vigente en materia tributaria.

Este artículo será de aplicación mientras la normativa vigente lo permita.

El personal fijo discontinuo mantendrá el derecho al carné ferroviario en el período de no actividad.

Artículo 11.10

Aplicación de determinados beneficios sociales cuando ambos progenitores/as son personas trabajadoras de las explotaciones en el ámbito de aplicación de este Convenio

Artículo 11.10.1

Cuando los/las progenitores/as mantengan un vínculo matrimonial o de pareja estable vigente

Cuando ambos/as progenitores/as sean personas trabajadoras de las explotaciones dentro del ámbito de aplicación de este Convenio y mantengan un vínculo matrimonial o pareja estable vigente, los beneficios sociales relacionados a continuación se aplicarán de la siguiente forma:

Ayuda familiar

Como medida de reducción de la brecha salarial entre mujeres y hombres, las partes acuerdan que se abonará esta ayuda en la nómina de la madre biológica o de la mujer trabajadora de las explotaciones en el ámbito de aplicación de este Convenio en casos de adopción o acogida, en caso de que no se indique lo contrario por parte de las personas progenitoras. En caso de familias homoparentales, se abonará en la nómina del trabajador con un salario anual bruto inferior.

Ayuda a la discapacidad

El abono de la ayuda se efectuará en la nómina del progenitor que acredite el pago de la factura a su nombre, con justificante de ingreso o recibo, aplicando criterios de proporcionalidad en caso de que ambos/as progenitores/as presenten las facturas, y siempre sin superar el importe máximo establecido.

Fondo de ayuda social restante

El abono de la ayuda que se determine en la Comisión Específica, en su caso, se efectuará en la nómina del progenitor/a que acredite el pago de la factura a su nombre, con justificante de ingreso o recibo. Se aplicarán criterios de proporcionalidad en caso de que ambos/as progenitores/as presenten facturas, teniendo en cuenta también los importes máximos y criterios de temporalidad en la concesión de las ayudas.

Carnés para hijos/as de persona trabajadora de las explotaciones en el ámbito de aplicación de este Convenio

CVE-DOGC-B-23284092-2023

Dado que la utilización del carné se considera salario en especie sometido a cotización y tributación, su generación se asocia a la nómina de la persona trabajadora que lo solicita por primera vez y firma la correspondiente declaración de uso.

Artículo 11.10.2

Cuando los progenitores no mantengan un vínculo matrimonial o de pareja estable vigente

En casos de nulidad, separación judicial, divorcio y/o extinción de la pareja estable o cese de la convivencia, cuando ambos progenitores sean personas trabajadoras de FGC, una vez haya sido documentado convenientemente, los beneficios sociales relacionados a continuación se aplicarán de la siguiente forma:

Ayuda familiar

El abono de la ayuda se efectuará en la nómina de la persona trabajadora que acredite la guarda y custodia del hijo/a, y se abonará proporcionalmente en casos de custodia compartida.

Ayuda a la discapacidad

El abono de la ayuda se efectuará en la nómina del progenitor/a que acredite el pago de la factura a su nombre, con justificante de ingreso o recibo, aplicando criterios de proporcionalidad en caso de que ambos/as progenitores/as presenten las facturas, y siempre sin superar el importe máximo establecido.

Fondo de ayuda social restante

El abono de la ayuda que se determine en la Comisión Específica se efectuará en la nómina del progenitor que acredite el pago de la factura a su nombre, con justificante de ingreso o recibo, aplicando criterios de proporcionalidad en caso de que ambos/as progenitores/as presenten las facturas, y siempre sin superar el importe máximo establecido.

Carnés para hijos/as de persona trabajadora de las explotaciones en el ámbito de aplicación de este Convenio

Si la persona trabajadora que acredita la guarda y custodia del hijo/a no tiene el carné de viaje asignado, se confeccionará uno nuevo (previa firma de la declaración de uso) y se reclamará al otro progenitor/a el carné ya emitido, que estará obligado/a a devolverlo. La negativa a su devolución será constitutiva de falta laboral y se aplicará el correspondiente procedimiento sancionador, sin perjuicio de la utilización de otras vías de reclamación.

En casos de guarda y custodia compartida, si no se especifica nada en el convenio regulador o sentencia al respecto, ambos progenitores/as estarán obligados/as a hacer un uso responsable del carné de viajes emitido por FGC. FGC podrá exigir el retorno del carné a cualquier progenitor/a que haga mal uso o utilización abusiva, previa justificación documental. La negativa a su devolución será constitutiva de falta laboral y se aplicará el correspondiente procedimiento sancionador, sin perjuicio de la utilización de otras vías de reclamación.

Capítulo 12

Igualdad y no discriminación

Artículo 12.1

Plan de Igualdad

De acuerdo con el artículo 1.1 de este Convenio colectivo, esta negociación es de ámbito inferior al de empresa, tal y como prevé el artículo 87.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Las partes acuerdan de

CVE-DOGC-B-23284092-2023

forma expresa que consideran de aplicación en el ámbito de las explotaciones de La Molina, Espot i Portainé, el Plan de Igualdad de ámbito de empresa, el cual se negocia, se desarrolla y se gestiona su seguimiento, desde la Comisión de Igualdad de FGC, la naturaleza de la cual se recoge en el Convenio colectivo de FGC de ámbito de empresa (código convenio 08001862011993).

El citado Plan de Igualdad tendrá en cuenta las características específicas de la actividad de montaña de las citadas explotaciones, de forma que su diagnóstico y elaboración de medidas y seguimiento habrá valorado la casuística de estas explotaciones que, mayoritariamente, se concentra en una actividad intensa durante 4/5 de los 12 meses del año natural, con variaciones de trabajo y reducción drástica de personal durante el resto del año.

Además, las partes negociadoras consideran que este acuerdo además de expresar la voluntad de las partes, es legítimo y encuentra amparo en el artículo 85.2 del Real Decreto Ley 2/2015 (Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), que regula que mediante la negociación colectiva se articulará el deber de negociar los planes de igualdad en el seno de los convenios colectivos de ámbito empresarial, y en el seno de los convenios colectivos de ámbito superior al de empresa.

Artículo 12.2

Igualdad y no discriminación

Independientemente de las medidas que se desarrollen para el despliegue del Plan de Igualdad de empresa, se acuerda expresamente para el ámbito de aplicación de este Convenio que en los colectivos de personal y/o grupos profesionales donde haya una infrarrepresentación de mujeres, se aplicarán medidas de acción positiva de acuerdo con el artículo 17.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esto significará que, en igualdad de condiciones de idoneidad entre hombres y mujeres, se priorizará la promoción y/o contratación de mujeres mientras continúe la situación de subrepresentación del colectivo femenino en el colectivo donde se produzca la vacante.

Artículo 12.3

Protección integral contra la violencia de género

De acuerdo con lo dispuesto en la normativa de protección integral contra la violencia de género, y con el objetivo de colaborar en la adecuada protección de las víctimas de violencia de género, en esta materia se acuerda lo siguiente:

Aquellas personas trabajadoras que acrediten disponer de orden judicial de protección, por ser víctima de violencia de género, a la vista de los derechos que la citada ley orgánica les otorga sobre la modificación de sus condiciones laborales, podrán acordar con la empresa aquellas modificaciones de sus horarios laborales, reducciones de jornada con la correspondiente reducción salarial, recolocación en cuanto a movilidad geográfica, que sean adecuadas para paliar su situación personal en ese momento, sin perjuicio de aquellos otros aspectos (como la suspensión del contrato) que otorga la mencionada ley.

La empresa procurará adaptar las condiciones laborales de las personas trabajadoras por los motivos indicados, intentando al mismo tiempo afectar lo menos posible a los derechos de terceras personas (derechos de los demás trabajadores/as).

Las mujeres víctimas de violencia de género que aún no dispongan de la acreditación recogida en el artículo 23 de la LO 1/2004, de 28 de diciembre, podrán disfrutar de los derechos laborales previstos siempre y cuando no entren en conflicto con los derechos de otros trabajadores y con el compromiso de la acreditación posterior.

En caso de no disponer posteriormente de la acreditación, el Área de Relaciones Laborales procederá a establecer con la trabajadora la forma de retorno o revertir las ausencias o derechos cautelarmente otorgados.

Artículo 12.4

Brecha salarial

Los artículos 28 y 64.7.a) 3º del Estatuto de los Trabajadores obligan a ambas partes (Empresa y representación del personal) a velar por la igualdad de remuneración por razón de sexo.

CVE-DOGC-B-23284092-2023

La Comisión Paritaria de este Convenio colectivo asumirá y gestionará aquellos trabajos, conclusiones y requerimientos de la Comisión de Igualdad que, una vez se haya hecho el análisis correspondiente, puedan poner de manifiesto diferencias salariales por razón de género, o prácticas retributivas de tal naturaleza que puedan dar lugar a esas diferencias.

El derecho de información y consulta regulado en el artículo 64.3 del ET se considerará correctamente cumplido dando la información en el seno de la Comisión de Igualdad. Y concretamente respecto al registro retributivo que la empresa elaborará de acuerdo con el artículo 28.2 del ET y posterior regulación concordante (artículo 5 RD 902/2020), se dará a conocer su contenido íntegro a la Comisión de Igualdad de acuerdo con el artículo 5.3 del RD 902/2020.

Capítulo 13

Seguridad y salud

Artículo 13.1

Seguridad y prevención de riesgos en el trabajo

Las partes firmantes de este convenio reconocen la importancia que la prevención de riesgos laborales tiene en la actividad de la empresa, donde la protección de la salud de las personas trabajadoras es un objetivo básico y prioritario.

Para evitar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, será necesario establecer y planificar una acción preventiva tanto en los centros de trabajo como en la gestión de empresa.

Debe ser un objetivo prioritario eliminar o combatir los riesgos donde se produzcan, establecer el más estricto cumplimiento, vigilancia y aplicación de todas las normas de prevención y seguridad vigentes y adoptar aquellas acciones formativas, organizativas e informativas que sean necesarias para una disminución real de los accidentes de trabajo, a través de su valoración y ordenación, en un conjunto coherente de medidas de acción preventiva que sea adecuada a la naturaleza de los riesgos detectados y su efectivo control.

En todas aquellas materias que afecten a la prevención de la salud y seguridad de los trabajadores, son de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (Ley de Prevención de Riesgos Laborales) y las disposiciones que regulen su desarrollo normativo.

Las partes firmantes del convenio se comprometen a velar por la aplicación y el cumplimiento de la normativa vigente, y hacen constar que se han constituido, de acuerdo con la normativa legal, los órganos de participación en materia de prevención de riesgos laborales.

Los respectivos Comités de Seguridad y Salud, regulados en el artículo 13.3, estarán formados paritariamente por los/las Delegados/as de Prevención de cada explotación y los representantes de la Dirección de la empresa, en igual número. Se reunirá trimestralmente, para lo que se establecerán dos reuniones en temporada de invierno y, en cualquier caso, siempre que lo solicite alguna de las representaciones con carácter de urgencia.

Artículo 13.2

Igualdad de trato y prevención del acoso

Las partes están de acuerdo en que es de plena aplicación en el ámbito de este Convenio colectivo el Protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo que está en vigor en FGC. El protocolo es accesible para todo el personal de FGC desde el Portal del Personal.

La representación de la Empresa, en el seno de los Comités de Seguridad y Salud de cada explotación, se compromete a informar anualmente del número de casos en los que se haya tenido que activar el protocolo, en relación con el personal de cada explotación sujeto a este convenio.

Cuando tenga conocimiento o sospecha de la existencia de este tipo de riesgo psicosocial, la representación de las personas trabajadoras se compromete a utilizar también el canal de denuncia que significa el protocolo, dando así cumplimiento de su obligación de informar a la Empresa de acuerdo con el artículo 48.2 de la Ley Orgánica 3/2007, conocida como Ley de Igualdad.

CVE-DOGC-B-23284092-2023

Si, una vez activado el protocolo en materia de acoso sexual o por razón de género, termina concluyéndose la existencia de comisión de falta o faltas disciplinarias, la fecha de esta conclusión será la de conocimiento íntegro de los hechos, que dará lugar al inicio del cómputo en materia de actuación disciplinaria.

Artículo 13.3

Comité de Seguridad y Salud

En cumplimiento del RD 39/1997, Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya tiene constituido un servicio de prevención mancomunado con cobertura de las cuatro especialidades (seguridad, higiene, psicología y ergonomía y medicina del trabajo). También dispone de un servicio de prevención externo para aquellas actividades que el servicio interno no puede asumir íntegramente.

En el ámbito funcional del servicio de prevención, y al amparo de los artículos 38 y 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de su normativa de desarrollo (RD 39/1997), se constituyen los Comités de Seguridad y Salud (CSS) de cada explotación, que son el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de FGC en materia de prevención de riesgos laborales.

La composición de los CSS es paritaria para los/las Delegados/as de Prevención, designados/as por y entre los/las representantes de las personas trabajadoras que correspondan de acuerdo con la escala que consta en el artículo 35.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en igual número por las personas representantes de la empresa. Asimismo, en las reuniones del CSS podrán participar, con voz, pero sin voto, las personas Delegadas Sindicales del resto de secciones con representación en el Comité de Empresa, pero sin Delegado/a de Prevención designado/a, y los miembros del Servicio de Prevención.

La empresa informará anualmente a la representación de las personas trabajadoras, a través del Comité de Seguridad y Salud, de aquellas actuaciones que deban llevarse a cabo en materia de prevención de riesgos (planificación de la actividad preventiva anual). Dada la importancia de la prevención en la actividad de estas explotaciones, y siendo la protección de la salud de las personas trabajadoras un objetivo básico y prioritario, en cualquier momento la representación de las personas trabajadoras podrá proponer las medidas que crea oportunas en materia de prevención que serán analizadas por la Dirección de la Empresa.

Las normas de funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud, se especificarán y establecerán en el procedimiento interno OiP-P-PR-019 (estarán disponibles y consultables para todo el personal de FGC desde el Portal del Personal).

El número de Delegados/as de Prevención, garantías y crédito horario se fijará sobre la base de lo dispuesto en la normativa legal.

Artículo 13.4

Reunión de coordinación de intercentros en materia de prevención de riesgos laborales en las explotaciones de esquí

Se harán dos reuniones de coordinación en materia de prevención en las explotaciones de estaciones de esquí por videoconferencia, una durante la segunda quincena del mes de noviembre y la otra antes del período de Semana Santa.

En estas, se analizará la siniestralidad con el fin de establecer medidas preventivas y se tratarán los asuntos que sean de interés en materia de prevención de riesgos de forma transversal.

A éstas asistirán los/las Delegados/as de Prevención de cada explotación (Espot y Port Ainé, La Molina, Vallter y Boi Taüll) y se tendrán en cuenta también los criterios de proporcionalidad entre las secciones sindicales presentes en los órganos de representación de las personas trabajadoras.

Capítulo 14

Materia disciplinaria

Artículo 14.1

Materia disciplinaria

Ambas partes ratifican que el procedimiento sancionador (accesible para todo el personal de FGC desde el Portal del Personal) da las mismas garantías de aplicación, en materia disciplinaria, para las distintas áreas y explotaciones de FGC.

Mientras no exista un acuerdo entre las partes que sustituya la normativa de referencia hasta ahora en la materia, ésta es la "Reglamentación nacional de trabajo para ferrocarriles de uso público no integrados en Renfe", (artículos 139 y 140), que se seguirá aplicando en materia disciplinaria como se ha venido haciendo históricamente en todo lo que no se oponga a la legislación laboral vigente. Para facilitar este acuerdo, se constituirá un grupo de trabajo.

Por tanto, tal y como establece el citado procedimiento, la empresa está obligada a instruir un expediente disciplinario antes de la imposición de cualquier tipo de sanción.

Capítulo 15

Derechos de representación colectiva

Artículo 15.1

Derechos de información y participación. Crédito horario

La representación legal de las personas trabajadoras tiene derecho a participar, ser informada y consultada sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a las personas trabajadoras, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos establecidos en la normativa legal.

La Dirección de la empresa facilitará a los Comités de Empresa y/o a los Delegados/as de Personal la información y la documentación a que se refiere el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales.

Los/las diferentes representantes, así como sus asesores, estarán obligados/as a observar el deber de sigilo profesional en los términos que se indican en el artículo 65 del citado Estatuto de los Trabajadores.

Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal disponen de las horas mensuales retribuidas que legalmente se establezcan para el ejercicio de las funciones de representación que les son propias. Deben notificar con suficiente anticipación a la empresa la ausencia en el trabajo por este motivo.

Artículo 15.2

Cuota sindical

La empresa, a petición de la persona trabajadora, podrá descontar en nómina la cuota sindical. La solicitud se efectuará mediante un escrito en el que se indicará la cantidad que se debe descontar y también la sección sindical a la que pertenece, y a la que la empresa entregará las cuotas correspondientes.

La empresa procederá a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado, cuando también haya obtenido su conformidad previamente.

Artículo 15.3

Derechos sindicales

Se reconocen a los sindicatos que tengan representación sindical los derechos que, por lo general, se incluyen en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, sobre Libertad sindical, y normativa concordante y/o complementaria o sustitutoria.

Disposiciones transitorias

Disposición transitoria primera

El capítulo 7 "Botas y esquís", en 2023, resultará de aplicación únicamente a las personas trabajadoras que no hayan recibido el material por parte de la empresa.

Disposición transitoria segunda

El capítulo 10 "Permisos" resultará de aplicación a partir de la publicación oficial del presente Convenio colectivo.

Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera

Los importes económicos establecidos en el anexo económico contienen el incremento del 2,5% establecido en la Ley de Presupuestos de la Generalitat de Catalunya para el año 2023.

Disposición adicional segunda

La mejora económica en el importe del bienio/cuadrienio establecida según el artículo 6.5 ("Incrementos periódicos de antigüedad") y en el anexo económico tiene su contrapartida en la reducción de un 1,5 % de la productividad general (ésta queda establecida en un máximo del 3,5% de las retribuciones fijas, según el grado de consecución de los objetivos fijados).

Disposición adicional tercera

Si durante la vigencia del presente Convenio colectivo se produjera una situación ajena (cambio normativo, sentencia judicial firme, acta o requerimiento de la Inspección de Trabajo, etc.) que rompiera el equilibrio del convenio, las partes acuerdan reunirse con el fin llegar a acuerdos para restablecer la equidad interna.

Disposición final

Este acuerdo de convenio se ha negociado y firmado bajo los principios de legalidad (sometimiento a las leyes, normas y acuerdos de gobierno vigentes y que nos resultan de aplicación con especial referencia a los límites de incremento de la masa salarial y de plantilla) y de sostenibilidad presupuestaria.

La aplicación efectiva de todos los efectos que se deriven, de naturaleza económica o de cualquier otro tipo, queda supeditada a la aprobación por parte de la Comisión de Seguimiento del contrato programa del Consejo de Administración de FGC y el posterior control de legalidad por parte del Departamento de Empresa y Trabajo, que deberá validar y aprobar el texto pactado previamente a su publicación en el Diario Oficial, confirmando el respeto a los principios indicados.

Si una sentencia judicial firme o un requerimiento o sanción de la Inspección de Trabajo modificara en parte o totalmente el contenido de este acuerdo, las partes acuerdan reunirse para negociar de nuevo su contenido.

Anexo económico

FGC-TiM – Tablas salariales 01.01.2023 (2,50%)

Grupo prof.	Salario convenio (entre 12)	Pagas extra (entre 4)	Total tablas anuales	Bolsa vacaciones (entre 4)	Total con bolsa vacaciones	Horas noct. (€/hora)
A	29.656,03	4.942,67	34.598,70	287,20	34.885,90	1,61
B	26.763,16	4.460,53	31.223,69	291,38	31.515,07	1,60
C	24.355,17	4.059,20	28.414,37	291,38	28.705,75	1,49
D1	23.220,55	3.870,09	27.090,64	291,38	27.382,02	1,45
D2	22.547,96	3.757,99	26.305,95	291,38	26.597,33	1,40
E1	21.117,39	3.519,57	24.636,96	291,38	24.928,34	1,35
E2	19.761,59	3.293,60	23.055,19	291,38	23.346,57	1,31
F	18.632,13	3.105,35	21.737,48	291,38	22.028,86	1,25

Complemento personal

Área	Mensual (x 12)	Anual
Administración	235,87	2.830,44
Taquillas	235,87	2.830,44
Comercial	235,87	2.830,44
Control	235,87	2.830,44
Mantenimiento	330,89	3.970,68
Instalaciones	330,89	3.970,68
Servicios	331,63	3.979,56
Pistas	341,84	4.102,08
Nieve artificial	341,84	4.102,08
Máquinas pisanieves	342,60	4.111,20

CVE-DOGC-B-23284092-2023

Otros conceptos salariales

Antigüedad	Cuadrenio	35,00	€/mes
	Bienio	17,50	€/mes
Plus explotación de esquí		50,00	€/mes de noviembre a abril
Plus actividad estacional por actividad turística		284,56	€/año
Cambio de turno		6,90	€/día
Complemento vacaciones		71,69	€ Cantidad que complementa la bolsa de vacaciones si las vacaciones se hacen fuera del período comprendido entre los meses de junio a septiembre
Quiebra de moneda	de lunes a viernes	0,48	€/día
	sábados y domingos	0,55	€/día (mínimo)
		1,49	€/día (máximo)
Plus festivo especial		26,83	€ (8 diciembre, Navidad, San Esteban, Nochevieja y Reyes)
Plus mayor dedicación		10,20	€ (sábado)
Plus mayor afluencia		16,63	€ (domingo y festivos)
Dietas	completa	24,14	€/día
	almuerzo	10,86	€ (45% de la dieta)
	cena	10,86	€ (45% de la dieta)
	pernocta	2,41	€ (10% de la dieta)
Plus nieve artificial (superior a 5h) EPA		5,88	€/día
Plus nieve artificial (inferior a 5h) EPA		2,97	€/día
Descanso suprimido (TD)		58,36	€/día
Plus dedicación		57,09	€/mes
Desplazamientos EPA		23,66	€/día
Desencadenamiento de aludes		41,42	€/día
Dispon. desencad. aludes		28,99	€/día
Guardia mantenimiento EPA		29,76	€/día
Guardias fuera temporada invierno LM		96,01	€/día

CVE-DOGC-B-23284092-2023

Guardia maquinista LM	57,04	€/día
Plus nieve artificial (superior a 5h) LM	11,76	€/día
Plus nieve artificial (inferior a 5h) LM	5,92	€/día
Plus disponibilidad LM	19,14	€/mes
Plus horas extras nocturnas LM	4,79	€/unidad
Variaciones jornada personal todo el año LM	96,01	€/día
Variaciones jornada temporeros LM	83,39	€/día

(23.284.092)