

OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y TRABAJO

Resolución EMT/1890/2025, de 12 de mayo, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de otros servicios ferroviarios de la empresa Ferrocarriles de la Generalitat de Catalunya para los años 2024-2026 (código de convenio núm. 79100241012020)

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de otros servicios ferroviarios de la empresa Ferrocarriles de la Generalitat de Catalunya para los años 2024-2026 (código de convenio nº 79100241012020), suscrito en fecha 19 de marzo de 2025 y enmendado en fecha 30 de abril de 2025, por la dirección empresarial y por la representación legal de los trabajadores, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; 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 56/2024, de 12 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 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 Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 12 de mayo de 2025

Núria Gilgado Barbadilla

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

Transcripción literal del texto firmado por las partes

Convenio colectivo de trabajo de Altres Serveis Ferroviaris de la empresa Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya para los años 2024-2026

Disposiciones preliminares

Disposición preliminar primera

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

CVE-DOGC-B-25142079-2025

1.- Este Convenio ha sido negociado por la Dirección de la Empresa Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya y por la representación de los trabajadores y trabajadoras de los centros de trabajo de Lleida - La Pobla de Segur (3 delegados/as de personal), de Montserrat (Comité de Empresa de 5 miembros) y de Vall de Núria (Comité de Empresa de 5 miembros), y suscrito por ambas representaciones en su totalidad.

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 (en adelante, ET) y, por lo tanto, su plena legitimidad para suscribir un Convenio colectivo de carácter regular de empresa (artículo 87.1 ET).

3.- En este sentido, el presente Convenio colectivo está dotado de la eficacia jurídica y la fuerza de obligar a que la Constitución y la ley le confieren, e incorpora, con tal carácter, la regulación de las condiciones laborales básicas para todos los trabajadores y trabajadoras incluidos expresamente en su ámbito personal de aplicación, excluyendo de forma expresa a todas aquellas que forman parte de los siguientes ámbitos: Convenio colectivo de Trabajo de Líneas Metropolitanas de la empresa Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, Convenio colectivo de Turisme i Muntanya (explotaciones de La Molina, Espot y Port Ainé, Parc Astronòmic del Montsec) y los convenios colectivos de Vallter, SA y AMSA (Actius de Muntanya, SA).

Disposición preliminar segunda

Principios generales que han regido la negociación del Convenio colectivo

Ambas partes firmantes del presente 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 se regirá, en su desarrollo, por la voluntad de aplicar, en especial, los siguientes valores y criterios:

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

Que se garantice la formación continua y la actualización permanente de los conocimientos y capacidades profesionales de los trabajadores y 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 a la intimidad, la orientación sexual, la propia imagen y la dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de género, 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 la vida familiar y laboral, respetando el tiempo de descanso y las vacaciones en el uso 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 una 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 para garantizar la plena igualdad salarial.

A estos efectos, los firmantes del Convenio manifiestan su compromiso en 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 dispuesto expresamente en el Código Ético de FGC y de sus sociedades mercantiles (<https://www.fgc.cat/sobre-fgc/responsabilitat-social/espai-etic/>).

Disposición preliminar tercera

Acuerdos parciales firmados durante la negociación del Convenio colectivo

Los acuerdos parciales o preacuerdos firmados durante la negociación del presente Convenio colectivo al amparo del artículo 83 del ET resultan plenamente vigentes y su contenido ha quedado incluido en el articulado o en anexos del Convenio colectivo firmado.

Capítulo 1

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

Artículo 1.1

Ámbito de negociación y ámbitos de aplicación

1.1.1.- Este Convenio colectivo es de ámbito inferior al de empresa y afecta a las explotaciones de Lleida - La Pobra de Segur, Montserrat y Vall de Núria (que incluye el servicio del Ferrocarril Turístic de l'Alt Llobregat), excluyendo de forma expresa al resto de las personas trabajadoras relacionadas en el apartado tercero de la disposición preliminar primera.

1.1.2.- Este Convenio incluye en su ámbito funcional a todo el personal con vinculación laboral con la empresa referido en el apartado 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 dispuesto en sus propios contratos, así como en 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 2024 y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026, salvo en aquellos aspectos en los que expresamente se determine una vigencia distinta, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86.1 y 90 del ET.

Se tendrá en cuenta lo que establecen las disposiciones final y transitoria incluidas en el presente Convenio colectivo respecto a la aplicación e inicio de la vigencia de determinados acuerdos contenidos en este texto.

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 podrá ser efectuada por la empresa o por cualquiera de los órganos de representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo afectados por el ámbito del Convenio y deberá comunicarse a las demás representaciones y 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 periodo 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 la aprobación de 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 o presidenta, en su caso, y secretario o secretaria de la Comisión las personas que los miembros de la mencionada Comisión acuerden por mayoría de cada una de las representaciones.

1.2.6. A pesar de 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 ellas.

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 de la representación social.

La parte social estará formada por las secciones sindicales firmantes del Convenio, aplicándose los criterios de

CVE-DOGC-B-25142079-2025

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 (dos personas por parte de las explotaciones de Vall de Núria y Montserrat y una persona de la explotación de Lleida - La Pobla de Segur). Sus acuerdos se adoptarán de forma ponderada en función de la representatividad de cada sección sindical en el Comité de Empresa.

1.3.2.- Quedan encomendados 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 la aplicación de preceptos del presente Convenio, cualquiera de sus partes firmantes podrá solicitar 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, en su caso, ofrecer su arbitraje. Los promotores del conflicto colectivo, en todo caso, remitirán por escrito a la calle Vergós, 44, 08017 Barcelona, sede de esta Comisión Paritaria, el detalle de la controversia o duda suscitada e, 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 correspondiente vía administrativa o jurisdiccional.

1.3.3.- La Comisión Paritaria regulada en esta cláusula decidirá, mediante resolución motivada en el plazo 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 los trabajadores y trabajadoras y la propia empresa en los casos de posible inaplicación de las condiciones de trabajo del Convenio que prevé 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 las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio colectivo, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 41.6 del ET, así como en los casos de discrepancias surgidas en los periodos 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 tendrán que recurrir a los procedimientos que se establezcan al respecto en los acuerdos interprofesionales, de ámbito estatal o autonómico, conforme a lo previsto en el citado artículo.

De conformidad con el contenido del artículo 85 del ET, cualquier discrepancia en el seno de la Comisión Paritaria en el tratamiento de cuantas cuestiones puedan plantearse de acuerdo con sus competencias podrá someterse 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 firmantes del 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

Comisiones de trabajo

Se crearán tres Comisiones de trabajo, una para cada explotación en el ámbito del presente Convenio colectivo.

Estas comisiones, distintas de la Comisión Paritaria y de 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 atribuye 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 hacer 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, contará con un número máximo de representantes por cada parte igual al número de representantes de los trabajadores y trabajadoras de cada órgano de representación unitaria con mandato vigente en cada momento (en la fecha de firma de este Convenio colectivo, 5 miembros para cada una de las explotaciones de Montserrat y Vall de Núria y 3 miembros para la explotación de Lleida -

CVE-DOGC-B-25142079-2025

La Poble de Segur) y sus acuerdos serán adoptados 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 deberán 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, utilizándose también el citado porcentaje a efectos de la adopción de los acuerdos.

Aunque 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. Todos los miembros de las comisiones de trabajo serán personal en alta de la plantilla de sus respectivas explotaciones.

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 los trabajadores y trabajadoras comprendidas en su ámbito, con observancia a los principios de legalidad y jerarquía normativa. En todo lo no previsto, será necesario ajustarse a 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 en su globalidad.

En caso de que la autoridad laboral, al amparo del artículo 90.5 del ET, efectúe un control de legalidad o las partes interesadas impugnen el Convenio ante los tribunales cuya consecuencia sea la nulidad o anulabilidad total o parcial de algún artículo, ambas partes deberán negociar la totalidad o parcialidad anulada o, en su caso, establecer medidas compensatorias con el fin de 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, serán compensables en conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier índole que viniera satisfaciendo con anterioridad la empresa, bien sea por imperativo legal, Convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, cualquier otra concesión voluntaria de la empresa o por cualquier otra causa.

2.3.2.- Estas condiciones también serán 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 fueran expresamente 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 y cuando no contradigan el articulado del Convenio.

Quedarán sin vigencia las actas de acuerdos firmadas con anterioridad al Convenio colectivo 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 terminar resolviendo su aplicabilidad.

Capítulo 3

Organización del trabajo y clasificación profesional

Artículo 3.1

Organización del trabajo

Corresponderá a la Dirección de la Empresa la facultad de organización del trabajo, con sujeción a las normas dictadas, en materia de su competencia, por los organismos públicos o autorizados en el marco de su jurisdicción.

Todo el personal afectado por este Convenio deberá ayudarse mutua y respectivamente en el servicio, bajo la responsabilidad final de las direcciones de las explotaciones o de sus mandos intermedios, y dentro de los límites de las titulaciones académicas y profesionales, cubriendo cualquier necesidad que se produzca en el servicio.

En caso de que sea necesario el traslado o cambio de un agente o una agente para el desempeño de funciones distintas a las del grupo profesional al que pertenezca, la empresa proporcionará los medios necesarios para su reciclaje que procedan, y deberá procurarse que sea dentro de la jornada laboral, de modo que el agente pueda adquirir los conocimientos y habilidades adecuados a las nuevas funciones.

La empresa informará a la representación de los trabajadores y trabajadoras del Plan de Formación Anual y de las formaciones que surjan durante el año.

Artículo 3.2

Grupos profesionales

El personal de plantilla queda clasificado en los cuatro grupos profesionales a los que se hace referencia en el artículo siguiente.

Artículo 3.3

Definición de los grupos profesionales

El personal de plantilla queda clasificado en los siguientes grupos profesionales, de acuerdo con las funciones que efectivamente desempeñen:

Grupo A

Pertencen a este grupo profesional los trabajadores y trabajadoras que definen las políticas básicas del negocio de la empresa y dirigen la consecución de los objetivos de estas políticas.

Consta de dos niveles:

Nivel 1. Director/a

Participa en la definición de estrategias y dirige la totalidad de una explotación, desarrollando y aplicando los objetivos establecidos por la Dirección General. Implica la asunción de un compromiso en la consecución de los objetivos fijados por los órganos de dirección de la empresa.

Nivel 2. Jefe/a de área

Lleva a cabo funciones de coordinación general. Coordina un área, de acuerdo con el organigrama de la entidad, o, en el caso de funciones transversales, áreas o explotaciones, desarrollando y aplicando los objetivos establecidos por la Dirección.

Grupo B

CVE-DOGC-B-25142079-2025

Responsable de área/técnico/a superior

Pertencen a este grupo profesional los trabajadores y trabajadoras que coordinan una parte significativa del área, de acuerdo con el organigrama de la entidad, o una actividad, desarrollando y aplicando en ella los objetivos que establezca la Dirección o el nivel superior con un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidad para la consecución de estos objetivos.

Grupo C

Supervisor/a de grupo y técnico/a medio

Pertencen a este grupo profesional las personas trabajadoras que llevan a cabo tareas de estudio, análisis, diagnóstico y toma de decisiones en situaciones amplias, complejas o escasamente definidas que implican la supervisión, liderazgo o coordinación técnico-funcional de grupos de trabajo para la consecución de resultados, proporcionando servicios de interpretación, asesoramiento o ayuda de su especialidad, tanto en su ámbito de actuación como en el resto de la organización.

Grupo D

Pertencen a este grupo profesional los trabajadores y trabajadoras que, bajo la dependencia de sus superiores jerárquicos, implementen y ejecuten instrucciones de trabajo.

Consta de cuatro niveles:

Nivel 1. Técnico/a especializado/a y técnico/a administrativo/a

Pertencen a este nivel profesional las personas trabajadoras que, además de cumplir con los requisitos propios del nivel 2, aplican los conocimientos complementarios o la experiencia necesaria para llevar a cabo, 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 nivel se incluyen las siguientes especialidades:

- El control y regulación de la circulación en centros de control.
- La aplicación de técnicas o procedimientos específicos de gestión, planificación, y seguimiento y control.
- La conducción de trenes que requieren un permiso especial emitido por el Ministerio de Fomento (actualmente denominado título de conducción de vehículos ferroviarios de categoría B o licencia de maquinista) y la conducción de trenes por vías del RFIG.

Nivel 2. Agente especializado, operario/a especializado/a y administrativo/a

Pertencen a este nivel profesional los trabajadores y trabajadoras que, además de cumplir con los requisitos propios del nivel 3, aplican los conocimientos complementarios o la experiencia necesaria para llevar a cabo, 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 nivel se incluyen las siguientes especialidades:

- El mantenimiento del material o instalaciones, así como el diagnóstico y la resolución de averías.
- La conducción de trenes.
- Las actividades de gestión de la circulación en estaciones.
- Los trabajos técnicos y administrativos con cierta especialización.

Nivel 3. Auxiliar especialista y auxiliar administrativo/a

Pertencen a este nivel profesional los trabajadores y trabajadoras que, además de cumplir los requisitos propios del nivel 4, llevan a cabo con cierta iniciativa tareas generalmente pautadas, para las que siguen instrucciones o procedimientos generales y aplican amplios conocimientos de un oficio o especialidad.

En este nivel se incluyen las siguientes especialidades:

- El mantenimiento primario del material y las instalaciones.
- Las operaciones ferroviarias de entretenimiento del material, auxiliar de circulación, operaciones y agente de acompañamiento.

- La conducción de maquinaria de vía.
- Las operaciones de logística (carga, descarga y almacenamiento de material).
- La conducción de funiculares en sala o en el interior del coche.
- La atención al cliente que implique la información, ayuda y resolución de problemas de forma directa, habitual y personal que se desarrollan en dependencias, trenes, funiculares, taquillas y otros.
- La expedición de billetes.
- Los trabajos técnicos o administrativos de soporte.

Nivel 4. Personal base

Pertencen a este nivel profesional los trabajadores y trabajadoras que desempeñan, con un nivel bajo de iniciativa, tareas pautadas, rutinarias o repetitivas para las que necesitan conocimientos básicos de un oficio o especialidad.

En este nivel se incluyen las siguientes especialidades:

- La vigilancia y el control de accesos a las instalaciones de la empresa.
- La limpieza del material o instalaciones de la empresa.
- Las tareas de soporte a la atención al cliente en dependencias, trenes, taquillas, instalaciones y otros.
- Las actividades complementarias de administración, comercial, ventas y otras.
- Los trabajos de soporte en almacenes, tiendas u otros.
- Los trabajos de soporte en mantenimiento, instalaciones y otras dependencias.
- La conservación del material, las instalaciones y la infraestructura.

Artículo 3.4

Polivalencia de funciones

El personal asignado al grupo profesional D podrá desempeñar todas las funciones de los respectivos subgrupos profesionales, siempre que tenga las condiciones psicofísicas establecidas y haya recibido la formación que lo habilite al efecto.

La polivalencia de funciones es la que se precisa de acuerdo con la organización del trabajo de cada explotación, y las personas trabajadoras deberán desarrollar las funciones requeridas.

En las áreas operativas en las que, por su dimensión, organización del trabajo y optimización de recursos, se requiera que el conjunto de las personas trabajadoras lleve a cabo todas las funciones productivas de los niveles 2D y 3D, en el momento en que dispongan de la habilitación de todas las especialidades se les reconocerá el nivel 2D. En otro caso, percibirán el salario que corresponde al nivel al que están asignados y el del grupo superior en caso de llevar a cabo funciones de grupo superior.

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

En aplicación de este artículo, el desempeño de tareas de un grupo o nivel profesional superior no dará derecho a la persona trabajadora a consolidar el grupo o nivel superior por el transcurso del tiempo, dado que en aplicación del artículo 24 del ET los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo regulado en este Convenio, en su sistema de cobertura de vacantes. Dada la naturaleza jurídica pública de FGC, los ascensos de grupo o nivel profesional deberán observar los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

Cuando se desempeñen funciones de un grupo o nivel profesional superior, se abonará por este concepto la diferencia existente entre el salario de convenio que tenga asignado el agente y aquel que le correspondería por las funciones o tareas que efectivamente realice, únicamente en proporción al número de horas en las que el trabajador o trabajadora ha estado desarrollando funciones de superior grupo o nivel profesional.

Para el cálculo de esta diferencia, se tendrá también en cuenta la parte proporcional correspondiente al periodo

de vacaciones.

Para cobrar el grupo o nivel superior será necesario desempeñar estas funciones un mínimo de 4 horas. En el caso de cobertura de un puesto de trabajo de un grupo o nivel superior, por un tiempo inferior al mínimo de 4 horas, pero siendo esta cobertura ocasionada por la sustitución de trabajador/a en reducción de jornada, también se percibirá la proporcionalidad que corresponda.

Artículo 3.5

Escalafones

Los escalafones serán aplicados por la empresa en aquellos casos en los que, para la resolución de concursos, subastas u otras cuestiones de reconocimiento de derecho, se acuerde por criterio de escalafón.

Dado el uso restringido que tienen en la actualidad los escalafones de empresa, solo se incluirá al personal operativo del grupo D de las áreas de producción y mantenimiento.

Se mantendrán actualizados, como mínimo anualmente, los escalafones de acuerdo con los criterios que se especificarán más adelante, los cuales estarán disponibles y serán consultables en el Portal del Personal.

En caso de que alguna persona trabajadora detecte alguna incidencia en los datos publicados, deberá dirigirse por escrito al Área de Talento, Liderazgo y Cultura, que hará la revisión y, en su caso, la regularizará.

Artículo 3.5.1

Criterios generales de confección de escalafones

Se confeccionará un escalafón para las áreas operativas de la línea Lleida - La Pobla de Segur, la explotación de Montserrat y la explotación de Vall de Núria.

Dentro de cada área, se distribuirá por los grupos y funciones y porcentaje de contratación establecidos en el artículo 3.3 del Convenio, con los siguientes criterios de ordenación e incorporación:

- Por orden de antigüedad en el grupo y función que desempeña el agente (en el caso de personas con grupos profesionales *ad personam*, se incluirán en el grupo y función que desarrolla realmente).
- En caso de que la antigüedad sea la misma, se clasificarán por el orden obtenido en el concurso o convocatoria externa mediante la que hayan accedido al grupo y función.
- En caso de igualdad en la puntuación obtenida o en caso de que la incorporación no sea por concurso, se clasificarán por el grupo superior de procedencia y por el orden que tuvieran en dicho grupo.
- Si persiste la igualdad, se ordenará por antigüedad en la empresa.
- En caso de persistir la igualdad, se ordenará por orden del género menos representado en el grupo y función.
- Si aún persiste la igualdad se ordenará por orden de mayor edad de las personas afectadas.

Artículo 3.5.2

Criterios complementarios a la confección

En los escalafones figura toda la plantilla que ocupa una plaza estructural que forma parte de los colectivos indicados en puntos anteriores:

- Las personas procedentes de otras explotaciones no se considerarán antigüedad en la función, aunque desarrollen funciones similares.
- En el caso de personas que ya habían estado en el escalafón del grupo y función, que se incorporan al escalafón procedentes de otras áreas o explotaciones, de reingreso de excedencia voluntaria u otras causas, se les contabilizarán en los días anteriores recalculando la antigüedad.
- En caso de que por causas imputables a la empresa la persona que ha obtenido una plaza por subasta o concurso no la pueda ocupar realmente, únicamente a efectos de escalafón se considerará como antigüedad la fecha que le hubiera correspondido.

CVE-DOGC-B-25142079-2025

- En el caso de periodos de suspensión de contratos por motivos protegidos (por agotamiento de periodos de IT, por reincorporación a la empresa en casos de incapacidad permanente, por las prestaciones de nacimiento y cuidado de menor y por excedencias con derecho a reserva del puesto de trabajo), no se descontarán los periodos a efectos de antigüedad en la función, siempre teniendo en consideración la legislación laboral vigente en cada momento.
- Si una persona se incorpora a otro escalafón por promoción y, por no superación del periodo de prueba, debe regresar al de origen, se le considerará la misma fecha que tenía antes del cambio.
- En caso de inhabilitación temporal por causas médicas determinadas por el servicio médico de FGC, los y las agentes se mantendrán dentro del orden de escalafón.
- En caso de que se produzcan inhabilitaciones temporales derivadas de sanción, saldrán del escalafón de forma temporal. Cuando la persona trabajadora se reincorpore a su función, se integrará de nuevo en el escalafón, excluyendo el periodo del tiempo en que ha sido inhabilitado/a.
- En caso de inhabilitación definitiva y reubicación en otro puesto de trabajo por causas médicas o por petición voluntaria de la persona trabajadora, saldrá del escalafón de origen y se incorporará al escalafón del nuevo puesto de trabajo, recalculando el periodo de actividad previa. Si la persona trabajadora no dispusiera de antigüedad previa en aquella función, se incorporaría al final del escalafón.

Artículo 3.6

Contratación laboral

Con el personal se celebran contratos laborales de acuerdo con lo regulado en el Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Pero, además, FGC está sometida a aquellas regulaciones, en materia de limitaciones, autorizaciones o tasas de reposición sobre empleo público, en función del alcance que establezca su norma, dada su naturaleza, en tanto que entidad de derecho público sujeta al ordenamiento jurídico privado y empresa pública dependiente de la Generalitat de Catalunya.

Capítulo 4

Formación

Artículo 4.1

Plan de Formación

La empresa elaborará un plan de formación anual que será comunicado a la representación de las personas trabajadoras. 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 anticiparse 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 de ferroviarias necesarias para la cobertura del servicio.

Con el objetivo de consolidar una igualdad real y efectiva entre las mujeres y los hombres que prestan servicios en FGC, el Plan de Formación incluirá acciones específicas para garantizar que en los colectivos en los que las mujeres estén su representadas su participación en las citadas acciones formativas sea, como mínimo, proporcional al porcentaje que representen sobre el colectivo global al que se destinen las distintas acciones formativas, con la intención última de igualar los porcentajes de ocupación entre mujeres y hombres de cada

CVE-DOGC-B-25142079-2025

colectivo. En aquellas acciones formativas en las que exista un número máximo de plazas establecido, las mujeres tendrán preferencia para realizar la citada formación según las condiciones descritas anteriormente.

Artículo 4.2

Seguimiento de la formación

La representación de los trabajadores y trabajadoras (RT), previamente a la aprobación del Plan de Formación, podrá conocer su contenido, hacer propuestas y aportar sugerencias para incluir en el Plan de Formación anual, en cumplimiento del tercer párrafo del artículo 64.5 del Estatuto de los Trabajadores. El Plan de Formación se entregará a la RT 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

Formación para el reciclaje profesional

Los planes de entrenamiento permanente y/o reciclajes formativos serán de carácter obligatorio e incluirán formación para adaptar el personal a las nuevas tecnologías introducidas, nuevos requisitos del puesto, cambios organizativos, mejoras en la seguridad individual y colectiva o de otras cuestiones relacionadas con la actualización de conocimientos o habilidades profesionales. Estas acciones se incluirán en los planes de formación de la empresa.

La formación se llevará a cabo dentro de la jornada laboral. En caso de que excepcionalmente existiera alguna dificultad para planificarla dentro de la jornada laboral, la representación de los trabajadores y trabajadoras y de la Dirección de la Empresa lo tratarán para buscar alternativas y encontrar la mejor solución.

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 aquella que imparte la empresa para habilitar en determinadas profesiones y que no es impartida en los centros de formación profesional.

A esta formación, de carácter voluntario, se opta a través de convocatorias internas y se efectuará íntegramente fuera de la jornada laboral, con excepción de la formación práctica para habilitar en las funciones de: maquinista, regulador o reguladora, personal de funiculares y jefe/a de estación, que se llevarán a cabo dentro de la jornada laboral. En este caso, no percibirán pluses, sino que únicamente se les abonará el turno con las horas de formación y la nocturnidad, en su caso.

En el caso de las personas que proceden de cursos de formación externa, percibirán el salario correspondiente al grupo profesional 4D, que se incluye en el sistema de clasificación profesional como grupo de prácticas.

Las personas instructoras que imparten formación práctica tendrán que ser habilitados como formadores y percibirán una compensación económica, proporcional a la jornada, prevista en el anexo económico.

La empresa confeccionará las guías y manuales de prácticas de las diferentes especialidades, tanto para los aspirantes durante el proceso de enseñanza y aprendizaje como para las personas formadoras. Estas guías y manuales tienen como finalidad ordenar los conceptos y contenidos que se trabajarán durante la realización de las prácticas, así como facilitar las herramientas necesarias para el desarrollo de este proceso. Para su confección se tendrán en cuenta las consideraciones y aportaciones de las personas formadoras y de aquellos con mayor experiencia que decidan contribuir a ello.

Las personas instructoras que estén disfrutando de una reducción de jornada por conciliación podrán seguir impartiendo sus prácticas. En tal caso, el personal de prácticas se adaptará al turno reducido de la persona instructora. Cuando esto no sea posible, se negociará una solución con la persona instructora que garantice su derecho a impartir formación.

El Área de Formación velará por el cumplimiento de los acuerdos, así como por el equilibrio en el reparto de las

jornadas de formación entre las personas instructoras.

Gratificación por los cursos de formación práctica fuera de la jornada laboral

Explotación	Especialidad	Horas prácticas	Gratificación por formación (1)
Montserrat	Auxiliar especialista	46 horas (2)	139,66 €
Lleida - La Pobla de Segur	Agente de atención al cliente	10 horas	30,36 €
Vall de Núria	Agente de estación	20 horas	60,72 €

El incentivo se adecuará proporcionalmente en casos de revisión de las horas de formación práctica.

Las horas del auxiliar especialista son 88, pero 42 se realizan dentro de la jornada al tratarse de la formación de funiculares.

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, la actualización, el reciclaje y el desarrollo profesional o personal.

Cursos abiertos:

- Formación transversal (en todas las áreas), como contratación pública, Office, SAP, etc.
- Visitas formativas a distintas dependencias y actividades profesionales.
- Formación de desarrollo personal dirigida al bienestar emocional.
- 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.

Se confeccionarán itinerarios formativos que permitan potenciar grupos de competencias recogidas en el diccionario de FGC y en los valores recogidos en su misión (diversidad, igualdad, ética y sostenibilidad).

El Área de Talento, Liderazgo y Cultura 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 las explotaciones, 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 online, abierta a todas las personas de FGC, a fin de que voluntariamente puedan acceder a una oferta de cursos técnicos, de nuevas tecnologías, de productividad, de idiomas y de 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 estará supeditada a la autorización por parte de la persona responsable de formación y desarrollo, dado que el curso deberá 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 hará a través de la nómina de la persona trabajadora, pero se obtendrá un beneficio fiscal, dado que el importe anual destinado a formación está exento de tributación. La factura del curso deberá ir siempre a nombre de FGC.

Artículo 4.8

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 a escala estatal y europea que se obtienen mediante una formación pautada, de la que puede convalidarse una parte realizando el reconocimiento previo de la experiencia profesional.

Existe un catálogo estatal de estas acreditaciones, a las que pueden añadirse en el futuro acreditaciones propias de FGC, sentido en el que se trabajará para que sean reconocidas las del ámbito ferroviario.

Adicionalmente, existe la posibilidad de obtener el reconocimiento académico de la experiencia profesional, que, una vez 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.

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/as 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/as estudiantes, los cuales preverán el horario, las actividades prácticas que se desarrollarán, el 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 por desarrollar irán 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, así como en la inclusión y la diversidad.

Los tutores y tutoras de la formación dual son las personas que tienen responsabilidad en la confección de los programas formativos y en la evaluación del alumnado.

Se crea la figura del orientador, que actuará como referente o enlace dentro del equipo al que se incorpore la persona de prácticas. Este orientador será voluntario y deberá estar autorizado por el tutor. En caso de no haber personas voluntarias, será nombrado directamente por el tutor/a. La asignación de las personas que harán de orientadoras se planificará en el momento de iniciarse las prácticas, cada orientador actuará por meses enteros y solo se modificará en casos conocidos de bajas o ausencias de larga duración.

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 hacer dentro de la jornada laboral o fuera, 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 irán a cargo de la persona trabajadora.

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

En el caso de cursos que se aprueben y su coste sea 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, el trabajador deberá suscribir, además, un pacto de permanencia empresarial.

En los cursos de carácter voluntario no se financiarán ni los gastos de viajes ni alojamiento, ni tampoco material didáctico extra o facilidad en formato digital, derivados del desempeño de las actividades formativas.

Artículo 4.11

Transformación de puestos de trabajo por digitalización: reskilling y upskilling

La transformación digital generará, en los próximos años, la modificación de algunos puestos de trabajo, que se mantendrán, pero requerirán 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 actualizando o adquiriendo nuevas competencias. Será necesario, por tanto, establecer sistemas de evaluación de competencias y elaborar planes de formación específicos. Estos procesos deberán ser comunicados a la representación de las personas trabajadoras o pactados con ella.

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 internos y externos de cobertura de vacantes.

Artículo 5.1

Ingresos

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

Los procedimientos de selección del personal laboral serán públicos y se regirán en todo momento 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 el grupo profesional B serán nombrados por la Dirección de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, de conformidad con el grado de responsabilidad y confianza que conllevan. No obstante, tendrán que superar las pruebas y entrevistas de evaluación de competencias que se determine. En igualdad de condiciones, tendrán preferencia las posibles candidaturas del personal interno de la empresa, siempre y cuando reúnan el perfil de competencias para desarrollar las funciones requeridas.

En las vacantes que se produzcan en los grupos profesionales C y D, las incorporaciones de personal externo a FGC únicamente podrán producirse cuando el concurso interno haya resultado desierto.

CVE-DOGC-B-25142079-2025

En cuanto a la incorporación de personas con discapacidad, se estará a lo dispuesto en 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 alcanzar 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 del trabajo y/o actividad de que se trate y que estén previstas por la legislación laboral vigente de cada momento. Sin embargo, para la cobertura de vacantes se prevén distintas modalidades de contratación:

- Contrataciones indefinidas. La contratación de personal para cubrir necesidades estructurales se llevará a cabo mediante la modalidad de contratación indefinida, siempre y cuando la tasa de reposición de efectivos lo permita, en función de 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 hará 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 aplicable.
- 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 previsto en 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, siendo su duración máxima la fecha en que finalice el proceso de selección para 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 previstos en la legislación vigente. En ningún caso se podrán establecer estos contratos para el desarrollo de funciones relacionadas con la seguridad, dado que estas tareas se desarrollan después de una amplia formación teórico-práctica y tiene una repercusión en la seguridad de la persona trabajadora y sobre terceras personas.

Artículo 5.3

Contratación a tiempo parcial

El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en el que se acuerda la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un empleado o empleada a tiempo completo comparable.

Para las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, también se establece la distribución irregular de la totalidad de la jornada laboral durante el año.

Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, durante la realización de su jornada ordinaria, deberán conocer con un preaviso mínimo de 5 días el día y la hora de la prestación de trabajo.

Se respetará la legislación laboral vigente en cada momento en materia de descanso diario y semanal.

La suma de las horas ordinarias, las complementarias obligatorias y las de aceptación voluntaria no podrá exceder de la jornada máxima anual pactada para una persona trabajadora a tiempo completo.

Se podrá formalizar el pacto de horas complementarias obligatorias con las personas contratadas a tiempo parcial, en el momento de celebración del contrato de trabajo o en pacto específico posterior, siguiendo lo que establece el artículo 12.5 del ET. El porcentaje máximo de horas complementarias pactadas con respecto a las horas ordinarias será del 60%, o el máximo que determine la legislación laboral en cada momento.

El citado pacto será de obligado cumplimiento durante el primer año, a contar a partir de su celebración, y se aplicará la posibilidad de renuncia transcurrido este periodo, con un preaviso mínimo de 15 días y por las

causas legalmente establecidas.

Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, durante la realización de las horas complementarias, deberán conocer con un preaviso mínimo de 24 horas el día y la hora de la prestación de trabajo.

Exista o no pacto de horas complementarias, la empresa podrá ofrecer la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria a las personas contratadas a tiempo parcial. El porcentaje máximo que podrá ofrecerse a la persona trabajadora de horas complementarias de aceptación voluntaria, respecto a las horas ordinarias, será del 30%, o el máximo que determine la legislación laboral en cada momento. Estas horas no computarán a efectos del cálculo del porcentaje máximo de horas complementarias exigible.

Por acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras de cada explotación, se podrá adaptar el contenido de este artículo a las particularidades de cada explotación, por ejemplo, especificando la forma en que se publicará el servicio o estableciendo determinadas mejoras en materia de conciliación.

Artículo 5.4

Periodo de prueba

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

Las situaciones de absentismo legalmente previstas que afecten al trabajador o trabajadora interrumpirán el cómputo del periodo de prueba.

Para las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, el cómputo del periodo 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.

Para los contratos temporales de duración inferior a un año, cuando las personas trabajadoras formen parte de una bolsa de trabajo interna que puede suponer posteriores contrataciones para cubrir nuevas necesidades organizativas de la empresa, se asignarán periodos de prueba en los distintos contratos temporales hasta que su totalidad alcance un año.

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

Artículo 5.5

Cobertura de vacantes

Cuando en las explotaciones incluidas en el ámbito de este Convenio colectivo exista la necesidad de cubrir una vacante, las personas trabajadoras podrán acceder a ella en el siguiente orden:

Primero.- Traslado en la propia explotación. Las vacantes se cubrirán inicialmente entre el personal que desarrolle funciones iguales a las de la vacante por cubrir y reúna los requisitos básicos, formación y competencias que exija la plaza. En este caso, la resolución se hará, dentro de cada modalidad de contratación, por orden de escalafón o antigüedad en la función.

Segundo.- Concurso-oposición en la propia explotación. Cuando las plazas no se hayan cubierto por traslado, el personal que lo haya solicitado podrá acceder a ellas siempre que reúna los requisitos básicos de titulación o formación y las características competenciales que se establezcan de la vacante por cubrir y supere las pruebas que se determinen. La resolución se hará, inicialmente, entre el personal de la propia explotación y por orden de puntuación en las pruebas técnicas.

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

El personal que cubra las vacantes por la prioridad tercera deberá acreditar dos años de permanencia en la explotación de procedencia y será necesario que organizativamente se disponga de un sustituto/a. En caso de que las plazas publicadas requieran la superación de un periodo de formación y por condicionantes de las explotaciones donde se presta servicio no se pueda producir la asistencia de los solicitantes, estos se clasificarán al final de la promoción por orden de escalafón de las respectivas explotaciones. En caso de que

CVE-DOGC-B-25142079-2025

participen personas de distintas procedencias, se elaborará 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 igual 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 LMT y TIM, con los mismos requisitos y condicionantes.

Cuarto.- Ingreso. En caso de que las plazas no sean cubiertas por los sistemas establecidos en los puntos anteriores, se procederá a la resolución mediante convocatoria pública.

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

Artículo 5.6

Participación de los trabajadores y trabajadoras de otras explotaciones de FGC en los procesos de selección interna de cobertura de vacantes en el ámbito del presente Convenio. Acuerdo de reciprocidad.

En aplicación del acuerdo único del acta de fecha 12 de febrero de 2020 de LMT de participación en los concursos de vacantes de personas trabajadoras de otras explotaciones de FGC, se acuerda que, en los procesos de selección interna de cobertura de vacantes del presente Convenio colectivo que se generen y se tengan que cubrir por la prioridad tercera del artículo anterior, podrán participar todas las personas trabajadoras de otras explotaciones de FGC, con una antigüedad mínima de dos años en la explotación de procedencia en el momento de la convocatoria, y siempre y cuando exista un acuerdo de reciprocidad entre las explotaciones de origen y destino.

En el acuerdo de reciprocidad se aplicarán los mismos condicionantes respecto a antigüedad en la explotación de procedencia, superación del periodo de formación, incorporación cuando se disponga de sustituto/a y de acuerdo de reciprocidad con otras explotaciones, que los contenidos en el citado acuerdo de 12 de febrero de 2020.

Artículo 5.7

Espera de plaza

Los/as agentes que se presenten a convocatorias internas, que superen las pruebas de acceso y que no puedan acceder a las funciones concursadas, permanecerán a la espera de plaza para el ascenso indefinidamente por orden de puntuación en las pruebas de acceso. En caso de empate, se resolverá a favor de la persona del género menos representado en la función donde se encuentre la plaza por cubrir y, de persistir el empate, a favor de la persona de mayor edad.

Para acceder a las vacantes una vez transcurridos 2 años, cuando a juicio de la Dirección de la Empresa existan causas profesionales que impidan este acceso directo, será necesaria la superación de una prueba, a fin de ratificar los conocimientos teórico-prácticos para desempeñar la función.

Transcurridos 4 años, será siempre imprescindible esta prueba para la ratificación de los conocimientos.

En caso de no superar las pruebas, el agente perderá la situación de espera de plaza, así como en caso de que, pudiendo haber ocupado una plaza vacante, deje pasar su turno.

El Área de Talento, Liderazgo y Cultura mantendrá actualizada la relación de personas a la espera de plaza, como mínimo anualmente, de acuerdo con los criterios que se especificarán más adelante, los cuales estarán disponibles y serán consultables en el Portal del Personal.

Artículo 5.8

Bolsas de trabajo

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

El orden de acceso a vacantes se confeccionará de acuerdo con los resultados de la fase selectiva y las personas irán siendo contratadas a medida que existan vacantes.

En caso de que se ofrezca una vacante y el candidato o candidata renuncie a ocuparla se pasará a la siguiente de la lista y la persona incorporada pasará delante en el orden de la bolsa.

Si se produce una renuncia a optar a una plaza y surge 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 también renuncia, quedará definitivamente fuera de la bolsa (para que se considere renuncia, entre oferta y oferta deberá haber transcurrido al menos un mes natural).

Artículo 5.9

Incompatibilidades

Serán 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, particularmente la Ley 21/1987, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de la Administración de la Generalitat de Catalunya. El desarrollo de otras actividades laborales, públicas o privadas, por cuenta propia o ajena, queda supeditado a la obtención de la correspondiente autorización administrativa de acuerdo con los términos de la citada ley.

Artículo 5.10

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 desarrollar: las convocatorias deberán contener las funciones genéricas y específicas por desarrollar.

Requisitos: las convocatorias incluirán los requisitos de la plaza que deberán reunir los aspirantes para participar en el proceso. En concreto:

- Titulación, experiencia laboral y formación específica del puesto.
- En los casos en los que el ejercicio de la función implique necesariamente la disposición de una titulación académica oficial para el ejercicio de la profesión, la no disposición de esta titulación será motivo de exclusión. De lo contrario, se podrá participar si se supera una valoración de méritos basada en la experiencia y la formación equivalente.

Las personas trabajadoras no podrán participar en concursos de otras áreas hasta que lleven dos años en la unidad organizativa correspondiente a la plaza a la que se han incorporado.

Capítulo 6

Estructura retributiva, percepciones salariales y extrasalariales

Sección primera

Percepciones salariales

Los importes establecidos en este capítulo i/o referenciados en el anexo económico se han determinado por 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.

Todos los importes contenidos en este capítulo tendrán la misma actualización a que se refiere el párrafo segundo del artículo 6.1, con excepción de los que se indiquen de forma expresa.

Los importes de los distintos conceptos salariales y extrasalariales que no se incluyan en el redactado del

propio artículo constarán en el anexo económico.

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 3.2 y 3.3.

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

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

Los salarios variables correspondientes a pluses se abonarán a mes vencido, incluyendo la directiva UE sobre vacaciones.

Artículo 6.2

Pagas extraordinarias

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias con arreglo al grupo profesional y sin distinción por razones de antigüedad, que se abonarán en medias pagas los meses de febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre, por el importe establecido en el anexo económico.

A efectos del cálculo del pago prorrateado, el periodo de devengo será el del mes natural anterior al cobro y el mismo mes de cobro, según el tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 6.3

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 reflejada en el anexo económico al cumplir el trabajador o trabajadora 25 años de servicio, siempre que no haya percibido otras cantidades por análogos conceptos.

Artículo 6.4

Incrementos periódicos de antigüedad

Se establece el abono de cuatrienios de antigüedad por el importe establecido en el anexo económico. Asimismo, se establece un bienio para el personal que cumpla dos años de antigüedad en la empresa, que será absorbido en el cumplimiento del primer cuatrienio.

Artículo 6.5

Horas extraordinarias

Debido a la naturaleza especial de la actividad que se lleva a cabo en estos centros de trabajo, se convertirán en obligatorias las horas extraordinarias por fuerza mayor entendidas como las horas trabajadas para garantizar el servicio al público ante un evento imprevisible o que, aunque esté previsto, sea inevitable, de origen externo a la empresa y completamente independiente de su voluntad. Incluye las incidencias motivadas por causas naturales y el tiempo destinado a averías o grandes reparaciones, cuya no solución impediría cumplir el servicio establecido.

Estas horas no computarán a efectos del máximo legal.

En las explotaciones en las que, por la organización del trabajo o las características de la actividad, la distribución de las jornadas es irregular y se contabiliza en cómputo anual; las horas extras se incluirán en el cómputo de la jornada anual. No tendrán la consideración de horas extras las que formen parte de turnos

definidos en las órdenes de servicio.

En el caso de colectivos con jornadas regulares, las horas extraordinarias, sean comunes o por fuerza mayor, se compensarán económicamente en la nómina del mes siguiente o a solicitud de la persona trabajadora, mediante descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Su precio se calculará de forma individualizada para cada trabajador y será igual al precio de la hora ordinaria.

Artículo 6.6

Gratificaciones vinculadas al disfrute de vacaciones

6.6.1. Al personal fijo 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 al disfrute de las vacaciones, una gratificación única y complementaria a la establecida en el artículo 6.6.2, por el importe contenido en el anexo económico. Esta gratificación no será de aplicación al personal de temporada contratado al efecto, por considerarse que podrá hacer el descanso de vacaciones durante dicho periodo.

Este importe se abonará proporcionalmente cuando, en aplicación del apartado siguiente, sea solo una quincena la que se disfruta fuera de temporada.

6.6.2. En aplicación del segundo párrafo del artículo 7.4, "Vacaciones", cuando por necesidades del servicio la empresa establezca la división del disfrute de las vacaciones anuales en dos quincenas, la persona trabajadora percibirá el importe establecido en el anexo económico en el mes siguiente del disfrute de la primera quincena.

Artículo 6.7

Hora

Los trabajadores y trabajadoras que trabajen entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente percibirán el importe por hora nocturna que se establece en el anexo económico.

Artículo 6.8

Plus de cambio de turno

Los trabajadores y trabajadoras dentro del ámbito de este Convenio que, haciendo su turno habitual de trabajo por la mañana o por la tarde, pasen a hacer el turno de noche con carácter eventual por alguna necesidad del servicio percibirán, además del importe de las horas nocturnas establecidas en el artículo 6.6, el importe diario establecido en el anexo económico correspondiente al plus de cambio de turno.

También se abonará el plus de cambio de turno mencionado en:

- Las personas trabajadoras a las que, coyunturalmente, se les cambie el turno de la mañana por el de la tarde, o al revés.
- Las personas trabajadoras que, teniendo asignado un turno de mañana o tarde, pasen a hacer jornada partida.

Se exceptuará de la percepción del plus de cambio de turno el personal que ha solicitado a la empresa el cambio de turno y las personas trabajadoras que cambien de jornada partida a turno de mañana o bien de tarde.

Este importe se abonará a precio unitario.

Artículo 6.9

Plus de mayor dedicación, plus de mayor afluencia y plus de festivos oficiales especiales

Se establece un plus de mayor dedicación (por trabajo en sábado) por el importe previsto en el anexo económico.

Se establece un plus de mayor afluencia (por trabajo en domingo o festivo oficial) por el importe previsto en el anexo económico.

CVE-DOGC-B-25142079-2025

Se establece un plus por trabajo en festivo oficial especial por el importe previsto en el anexo económico, para las personas trabajadoras que prestan servicio en los siguientes festivos laborales publicados en el calendario oficial: Navidad, Sant Esteve, Año Nuevo y Reyes.

Los pluses indicados en este artículo se abonarán a precio unitario. La percepción del plus no será acumulable, sino que la persona trabajadora percibirá el de mayor importe que le corresponda de los que resulten de aplicación.

Artículo 6.10

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 será abonada en función de los días efectivamente trabajados y proporcionalmente a la jornada contratada. El abono se hará en una única cuantía, al cierre del año o a la finalización del contrato.

Artículo 6.11

Plus de tren especial fuera de jornada

Se consideran trenes especiales fuera de jornada cuando la realización de estos servicios ha sido comunicada a la persona trabajadora después de haber dejado de prestar el servicio, siempre y cuando no estén incluidos dentro de un turno previamente definido y no sean un servicio comercial. Se considera que la persona trabajadora ha dejado de prestar el servicio cuando ha abandonado las instalaciones de la empresa o ha transcurrido media hora desde la finalización de su turno de trabajo. Se abonará el importe establecido en el anexo económico, además de las horas extraordinarias que se trabajen.

No tendrán la consideración de tren especial fuera de jornada aquellos casos en que la persona trabajadora debe prolongar el turno de trabajo que tiene asignado, al inicio o al final del turno. En este caso, se abonará como horas extraordinarias el tiempo de trabajo efectivo realizado.

Artículo 6.12

Plus de formación de oficios ferroviarios

Las prácticas de formación de oficios ferroviarios serán realizadas por personal cualificado durante su jornada laboral. Esta cualificación se obtiene mediante un proceso de homologación que consiste en un informe favorable del responsable del área correspondiente y una formación específica.

La realización de estas prácticas implica la percepción de un importe establecido en el anexo económico por una jornada de formación de ocho o más horas.

Cuando la duración sea igual o superior a las seis horas, se percibirá el plus completo. Cuando la duración sea inferior a las seis horas, se abonará la parte proporcional del plus respecto a la jornada de formación de ocho horas.

Artículo 6.13

Plus de responsabilidad para maquinistas y reguladores/as

Se establecen los siguientes pluses de responsabilidad por día efectivo de trabajo (indicados en el anexo económico), con efectos a partir del 1 de enero de 2025, asociados al desarrollo efectivo de las tareas de maquinista (por la responsabilidad sobre terceras personas y la existencia de peligrosidad en la tarea que desempeña) y/o regulador/a (por la responsabilidad sobre terceras personas y la coordinación y gestión de actividades y personas).

Artículo 6.14

Plus de disponibilidad

Por razón del compromiso de la firma del pacto de horas complementarias y de la realización de las horas complementarias obligatorias, se establece la compensación económica indicada en el anexo económico, prorrateada en 12 mensualidades, con efectos a partir del 1 de enero de 2025. La renuncia al pacto firmado de horas complementarias por alguno de los motivos legales previstos llevará asociada la pérdida de la compensación económica mensual establecida en este punto y la de la retribución garantizada.

Artículo 6.15

Preaviso abreviado por necesidades de cobertura

Las ausencias sobrevenidas y/o las incidencias en el servicio que repercutan en la seguridad o regularidad del servicio o en la atención al cliente y en las que no sea posible aplicar un preaviso mínimo de 24 horas serán cubiertas de forma voluntaria aplicando el preaviso abreviado por necesidades de cobertura establecido. Por razón de este Servicio de Aceptación Voluntaria, preavisada esta disponibilidad en cada publicación del listado de servicio, además de la retribución de la jornada al precio de hora ordinaria de trabajo, se establecerá para el personal contratado a tiempo parcial una compensación (fijada en el anexo económico) para las personas trabajadoras cuando son llamados a realizar un trabajo con menos de 24 horas de antelación y efectúen de forma efectiva éste servicio de aceptación voluntaria. Estas jornadas de trabajo tendrán la consideración de jornada ordinaria.

Artículo 6.16

Regulación específica de determinados pluses en las distintas explotaciones

Artículo 6.16.1

Plus de tren de socorro de la explotación de Vall de Núria

En la explotación de Vall de Núria, fuera del horario de servicio comercial surgen puntualmente situaciones de emergencia que obligan a efectuar una evacuación a instancias de los servicios médicos, del cuerpo de bomberos o de seguridad. Es necesario garantizar una actuación rápida y eficaz en estos casos en los que la vida y la integridad física de las personas corren riesgo.

Se establece en el anexo económico un plus por la llamada y la actuación efectiva del tren de socorro, más el abono de las horas extraordinarias que se realicen. Se respetará el descanso obligado entre jornadas de trabajo.

Respetando los principios establecidos en este artículo, se faculta a que, por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la representación de las personas trabajadoras de la explotación de Vall de Núria, se pueda adaptar su contenido.

Artículo 6.16.2

Retén de mantenimiento de la Explotación de Vall de Núria

Pertenece al retén de mantenimiento de la Explotación de Vall de Núria todo el personal adscrito al Área de Material Móvil de Vall de Núria.

El horario de trabajo del personal de Material Móvil del depósito de Ribes de Freser es de lunes a viernes, y el retén se lleva a cabo los fines de semana y festivos oficiales, con el fin de dar respuesta a las situaciones de incidencias extraordinarias o de fuerza mayor que no se pueden prever a la hora de planificar los turnos y servicios.

Se fija una rueda de retén no presencial los fines de semana y festivos oficiales. La situación de disponibilidad no tendrá la consideración de tiempo de trabajo. El tiempo de presencia derivado de la llamada durante la disponibilidad tendrá la consideración de horas extraordinarias obligatorias en el marco del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. El exceso de horas trabajadas a estos efectos no se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias, según lo establecido en la legislación laboral vigente en cada momento. Las personas que estén de retén recibirán la cuantía establecida en el anexo económico y, en el caso de intervención, las horas que hagan, con un mínimo de tres

CVE-DOGC-B-25142079-2025

horas garantizadas.

Respetando los principios establecidos en este artículo, se faculta a que, por acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras de la Explotación de Vall de Núria, se pueda adaptar el contenido de este artículo.

Artículo 6.16.3

Guardias de PAU de la Explotación de Vall de Núria

Se establece un importe establecido en el anexo económico para la realización efectiva de las guardias de PAU con las actuaciones de comprobación y relación de tareas para que se apliquen actualmente, más el abono de las horas extraordinarias de las intervenciones que se puedan producir durante la realización de la guardia.

Respetando los principios establecidos en este artículo, se faculta a que, por acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras y trabajadoras de la explotación de Vall de Núria, se pueda adaptar el contenido.

Artículo 6.16.4

Complemento por desencadenamiento de aludes en la explotación de Vall de Núria

El personal cualificado en manipulación de material explosivo (artificiero/a) que sea necesario para llevar a cabo el desencadenamiento de aludes percibirá un importe establecido en el anexo económico por cada día que realiza 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 y que esta tarea no esté ya remunerada, se abonará también la cantidad establecida en el anexo económico, con independencia de si tiene lugar la actuación o no.

Artículo 6.16.5

Plus por desplazamiento en el Ferrocarril Turístico de l'Alt Llobregat (FTALL-Tren del Ciment) de la explotación de Vall de Núria

Con efectos a partir del 1 de enero de 2025, el personal del área de circulación del Cremallera de Vall de Núria que realicen turnos del FTALL percibirá el precio unitario establecido en el anexo económico por día efectivo de trabajo.

Sección segunda

Percepciones extrasalariales

Artículo 6.17

Dietas

La cuantía de la dieta para el almuerzo o la cena se establece en el anexo económico, así como la dieta para pernoctar, sea cual sea el grupo profesional. Se abonará siempre que la persona trabajadora se ausente de su centro de trabajo por razones de servicio y regrese habiendo transcurrido más de 45 minutos de la finalización de la jornada. Se considera centro de trabajo el lugar donde el trabajador o trabajadora presta sus servicios, es decir: Vall de Núria, Montserrat y Lleida - La Pobla de Segur.

La dieta completa también se establece en el anexo económico.

Artículo 6.18

Quebranto de moneda

CVE-DOGC-B-25142079-2025

Se establece en el anexo económico una quiebra de moneda para todas las personas trabajadoras que efectúen liquidaciones de la recaudación realizada, con los siguientes importes no acumulables:

- De lunes a viernes: establecido en el anexo económico por día trabajado.
- Sábados, domingos y festivos oficiales: establecido en el anexo económico por día trabajado.

Artículo 6.19

Dieta de movilidad en la explotación de Lleida - La Pobla de Segur

Aquellas personas trabajadoras de la explotación de Lleida - La Pobla de Segur que inician un turno de trabajo antes de las 6.00 horas o lo finalizan más tarde de las 22.00 horas percibirán, en concepto de dieta de movilidad, el importe establecido en el anexo económico por turno efectivamente realizado que cumpla las condiciones anteriores, teniendo en cuenta los problemas de movilidad asociados al desempeño regular del servicio público encomendado.

Artículo 6.20

Dieta del Tren dels Llacs en la explotación de Lleida - La Pobla de Segur

Se establece una dieta con el importe indicado en el anexo económico para las personas trabajadoras que hacen los turnos de trabajo del Tren dels Llacs, por razón del tiempo de descanso en jornada partida fuera de la dependencia de inicio del servicio.

Artículo 6.21

Dieta de desplazamiento en Vall de Núria

Se establece en el anexo económico el importe €/día en compensación por el tiempo de desplazamiento invertido en el trayecto de ida y vuelta a Vall de Núria, de acuerdo con lo que regula el acuerdo tercero del acta de fecha 12 de abril de 2016 (a excepción del importe establecido, que es el que se indica en el anexo económico), que se cita a continuación:

Tercero. Se establece para todo el personal que trabaja en las dependencias de la empresa en Vall de Núria, y que se rige por el salario fijado en Convenio colectivo, una compensación diaria por el tiempo de trayecto de ida y vuelta. Esta compensación será equivalente a 3,5 euros y retribuye estos tiempos de desplazamiento.

Este importe se dejará de cobrar cuando no se efectúe este desplazamiento y no será de aplicación al personal con salarios concertados o DPO.

Artículo 6.22

Dieta de desplazamiento en Funiculars de Montserrat

Con efectos a partir del 1 de enero de 2025, para el personal con turno asignado a Funiculars de Montserrat se establece el importe por día efectivo de trabajo indicado en el anexo económico, en compensación por el tiempo de desplazamiento invertido en el trayecto de ida y vuelta desde Monistrol Vila a Montserrat Monestir.

Capítulo 7

Jornada, descansos y vacaciones

Sección primera

Regulación general de la jornada, los descansos y las vacaciones

Artículo 7.1

Jornada laboral

Durante la vigencia de este Convenio colectivo, de sus eventuales prórrogas y/o de su periodo de ultraactividad, se establece una jornada laboral de 1642 horas/año, con un máximo de 225 jornadas/año de trabajo.

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

Artículo 7.2

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

Con carácter general, se establece un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta 14 días, de día y medio ininterrumpido.

Se establece un descanso mínimo entre jornadas de 12 horas, sin perjuicio de la aplicación del sistema de retenes en aquellas explotaciones que así se determine.

El tiempo de descanso en jornada continua igual o superior a las seis horas será de 30 minutos y tendrá la consideración de tiempo de trabajo. Al personal que no disponga de al menos 30 minutos de descanso se le abonará este tiempo según el anexo económico, sin perjuicio de lo establecido en el ET en materia de descanso dentro de la jornada.

Este tiempo de descanso de 30 minutos queda establecido en los turnos de conducción de seis o más horas de duración y se garantizará su realización efectiva en el resto de los turnos de trabajo.

En materia de descansos, será también de aplicación la legislación laboral vigente en cada momento.

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, teniendo en cuenta los respectivos modelos organizativos negociados y pactados.

Artículo 7.3

Descanso para comer en la explotación de Vall de Núria

Las personas trabajadoras disponen de una hora para comer más 10 minutos para dejar el tren dispuesto. Estos 10 minutos quedan incluidos dentro del turno de trabajo. En caso de que, por razones del servicio, afluencia masiva de clientes, averías, accidentes, etc., el personal que sea requerido por la empresa no pueda hacer esta comida, le serán abonados 40 minutos a precio de hora extra.

Artículo 7.4

Distribución de la jornada y calendarios laborales

La empresa presentará anualmente los calendarios laborales de aplicación de cada una de las explotaciones incluidas en el ámbito de este Convenio, teniendo en cuenta el calendario de fiestas laborales oficiales, la jornada anual establecida por convenio y los diferentes acuerdos en materia de trabajo no presencial, de prestación irregular de la jornada y de preaviso en conocer el servicio.

Por lo que respecta a los cuadros de servicio, se van actualizando mensualmente, debido a que están afectados por las condiciones climatológicas y las fluctuaciones de la demanda en las tres explotaciones. Estos condicionantes hacen que la prestación de servicios durante el año sea irregular. Los cuadros de servicio deberán estar publicados un mes antes de la fecha de inicio. Estos cuadros tienden a la supresión de horas extras.

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 7.5

Vacaciones

Las vacaciones consisten, para todo el personal, en 28 días laborables; se consideran laborables todos los días del año, salvo los domingos y festivos reconocidos en el calendario laboral promulgado por la Generalitat de Catalunya.

La empresa podrá excluir como periodo de vacaciones el que sea de mayor actividad productiva estacional de la empresa y también, por necesidades del servicio, podrá convenir la división del disfrute de las vacaciones. El momento para disfrutar de las vacaciones se fijará según el calendario que se establece anualmente dentro del último trimestre del año anterior y se comunicará a la representación de las personas trabajadoras.

Cuando este periodo de vacaciones anuales retribuidas de 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, coincida con una incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o durante el embarazo o permiso por nacimiento o adopción, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en una fecha distinta al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya finalizado el año natural a que correspondan, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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 7.6

Modificación de descansos

Cuando por necesidades de servicio se aplase alguno de los descansos establecidos en los cuadros de servicio, la empresa abonará una cantidad de carácter indemnizador establecida en el anexo económico, durante la vigencia del presente Convenio, quedando obligada en este caso a otorgar un descanso compensatorio. Este descanso se establecerá de mutuo acuerdo, dentro del plazo de los seis meses siguientes.

La empresa se compromete a mantener bien dimensionados a los diferentes colectivos para minimizar la aplicación de este punto. En caso de que no existan personas voluntarias, la cobertura para garantizar el servicio se asignará por orden de escalafón inverso, velando siempre porque esta modificación no interrumpa el descanso mínimo semanal ni los periodos de vacaciones.

Artículo 7.7

Especificidades organizativas en los grupos de contratación

Por razón del servicio público y esencial que FGC tiene encomendado y por la exigencia de hacer frente a los compromisos y objetivos asumidos en la firma del contrato-programa 2022-2026 con la Administración de la Generalitat de Catalunya, en especial, los referidos a puntualidad, cumplimiento de la producción programada e índice de calidad objetiva, sobre los cuales las ausencias imprevistas o las incidencias que repercuten en la seguridad, la información al cliente i/o la regularidad del servicio condicionarían su cumplimiento, FGC requiere dar respuesta a las necesidades del servicio con una mayor flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo.

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 uno de ellos. En este sentido, las especificidades y medidas acordadas que afectan a los distintos grupos de contratación y que avanzan en la conciliación de la vida personal y laboral serán establecidas en las respectivas actas específicas. Asimismo, en el anexo económico se establecen las compensaciones económicas por la disponibilidad requerida.

Capítulo 8

Regulación del trabajo no presencial para la agrupación funcional de Administración

Artículo 8.1

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 Altres Serveis Ferroviaris, para la agrupación funcional de Administración se establece la posibilidad de efectuar algunas jornadas laborales de trabajo no presencial mientras organizativamente sea posible, las cuales 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 determinen, teniendo en cuenta las características específicas del puesto de trabajo, los medios requeridos para el desarrollo de 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 deberá ser justificada y documentada, y validada por la dirección de cada explotación.

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, considerando trimestres naturales anuales (enero, febrero y marzo - abril, mayo y junio - julio, agosto y septiembre - octubre, noviembre y diciembre).

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

Se seguirá la Instrucción para la determinación del número de días de trabajo no presencial por trimestres naturales» (OiP-I-RL-011), estableciéndose el sistema de distribución de jornadas no presenciales y garantizando la continuidad del servicio.

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 de la persona trabajadora, 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 con los criterios de la Norma de uso aceptable de los sistemas de información) y sus requisitos básicos, así como las condiciones que se deben cumplir, tanto técnicas como de conocimiento de la normativa en relación con políticas de seguridad, uso aceptable de los sistemas de información y 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 haya 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 el calendario anual laboral pactado.

Octavo.- Validez: la validez de este capítulo 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 en cualquier otra disposición legal o acuerdo de gobierno que 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 capítulo, las partes acuerdan reunirse para negociar de nuevo su contenido.

Amba partes reconocen que el trabajo no presencial regulado en este capítulo no supera el porcentaje indicado en el artículo 1 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia, al objeto de ser considerado trabajo a distancia con carácter regular y que, por tanto, no se encuentra dentro de su ámbito de aplicación.

Capítulo 9

Permisos

Artículo 9.1

Permisos retribuidos

Las personas trabajadoras, avisando previamente y justificándolo, pueden faltar al trabajo sin perder su derecho a percibir haberes, únicamente durante 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 especificada en el propio texto legal y en el resto de las normas legales reguladoras.

La persona trabajadora debe solicitar el permiso indicando el motivo con la máxima antelación posible (en función 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 ser en días laborables, de tal modo que el permiso no puede ser ejercido, en ningún caso y sin excepciones, fuera de los plazos establecidos y pactados.

A solicitud de la persona trabajadora, la empresa facilitará la ampliación de los días a cuenta de las personas trabajadoras cuando organizativamente sea posible y garantizando en todo momento el servicio.

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

Artículo 9.1.1

Permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella

Este permiso dará derecho a disfrutar de hasta cinco días laborables completos de permiso retribuido y podrá disfrutarse de forma no consecutiva, pero siempre dentro del periodo en que perdure la situación que genera el derecho al permiso: en caso de hospitalización, desde el ingreso hospitalario hasta la fecha de alta médica, 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 domiciliario.

En los supuestos de hospitalizaciones, si el alta hospitalaria no supone la prescripción de reposo domiciliario, se entenderá a los únicos efectos del disfrute del permiso retribuido que el alta médica es la misma que la fecha del alta hospitalaria y, por tanto, que el motivo del permiso ha finalizado. En el supuesto de que el alta hospitalaria suponga la prescripción de reposo domiciliario, se entenderá que el hecho causante del permiso acaba con la finalización del reposo domiciliario (con el máximo de 5 días laborables de permiso retribuido).

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 realizar no se descontará del permiso a efectos de que queden los cinco 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.

Cuando el hecho causante se produzca en una provincia distinta a la provincia donde la persona trabajadora tenga su residencia laboral y siempre que se trate de un familiar de primer grado de consanguinidad, cónyuge o pareja de hecho, se concederá un día completo de permiso retribuido en concepto de desplazamiento. En estos casos, el disfrute del permiso deberá realizarse de forma consecutiva a la finalización del hecho causante y en ningún caso el día de desplazamiento podrá ampliar el plazo máximo de 5 días. Por tanto, en el supuesto de que la hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización tenga una duración inferior a 5 días, el día del desplazamiento deberá ser como máximo el día siguiente inmediato a la finalización del hecho causante. En caso de solicitar el permiso por desplazamiento, deberá acreditarse haberlo llevado a cabo el mismo día en que se solicita el permiso retribuido. En estos supuestos, cuando el permiso tenga una duración de 5 días, no se podrá disfrutar del día entero de permiso en concepto de desplazamiento.

Artículo 9.1.2

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

primer grado de consanguinidad, del cónyuge o de la pareja de hecho

Corresponde un día laborable completo de permiso retribuido, que coincidirá con la fecha de la intervención quirúrgica. Si un mismo sujeto causante da derecho a permiso a más de una persona trabajadora, todos ellos deberán acreditar la asistencia efectiva.

Artículo 9.1.3

Permiso por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad

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

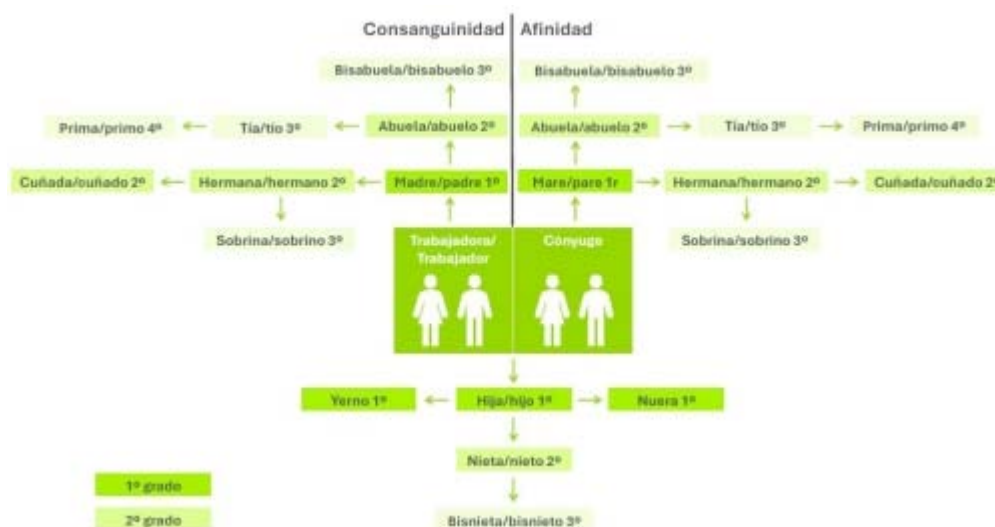
Cuando el hecho causante se produzca en otra provincia distinta a la provincia donde la persona trabajadora tiene su residencia laboral, el permiso será de dos días más por desplazamiento, a disfrutar a partir de la fecha inmediatamente anterior al primer día del permiso, pero respetando el periodo máximo establecido de siete días naturales inmediatamente posteriores al hecho causante.

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

Cuando exista desplazamiento a otra provincia o fuera del territorio nacional, se deberá aportar justificación del lugar donde deba desplazarse.

Artículo 9.1.4

Grados de consanguinidad y afinidad



Para los permisos previstos por familiares por afinidad, se entiende que están incluidos los hijos/as y madres/padres políticos derivados de vínculo matrimonial o pareja de hecho vigentes.

Artículo 9.1.5

Justificación de la identidad

Cuando el hecho causante sea el que se establece en el artículo 9.1.1, con carácter general deberá aportarse el justificante hospitalario nominativo (que acredite la identidad de la persona trabajadora que disfruta del permiso retribuido), el justificante de ingreso/alta o de intervención quirúrgica y la fotocopia del libro de familia o documento que acredite la relación de parentesco.

Para los casos de hospitalización, el justificante nominativo deberá ser diario, salvo para los supuestos en los que el permiso se disfruta en días consecutivos de trabajo efectivo (se excluyen los días de descanso, vacaciones y festivos oficiales). En estos casos, se podrá entregar el justificante nominativo para uno de los días del permiso y, para la justificación del resto de los días, sustituir el justificante nominativo por una declaración responsable conforme la ausencia en el trabajo derivada del permiso se destinará al cuidado del familiar hospitalizado o a la atención de necesidades derivadas de dicha hospitalización.

Al justificar una intervención quirúrgica sin hospitalización pero que requiere reposo domiciliario o un alta hospitalaria con prescripción de reposo domiciliario, será necesario que el justificante lo prescriba de forma expresa y con indicación del periodo de tiempo. En los supuestos en que el justificante indique de forma expresa la prescripción de reposo domiciliario, pero no determine plazo de tiempo, se entenderá que concurre la justificación para el día inmediatamente siguiente al del alta hospitalaria o al de la intervención quirúrgica.

Cuando el hecho causante sea el que se establece en el artículo 9.1.2, será necesario que el justificante nominativo (que acredite la identidad de la persona trabajadora que disfruta del permiso retribuido) acredite también la intervención quirúrgica.

Por su lado, cuando el hecho causante sea el que se establece en el artículo 9.1.3, se deberá aportar copia del certificado de defunción o recordatorio, además de una fotocopia del libro de familia que acredite la relación de parentesco.

Artículo 9.2

Permiso por matrimonio y registro de pareja de hecho

Por contraer matrimonio, la persona trabajadora tendrá derecho a un permiso retribuido de quince días naturales, que deberá ser disfrutado de forma continuada a partir de la fecha oficial del enlace. En caso de que esta fecha coincida con 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 hacer la solicitud con la mayor antelación posible, y en ningún caso con una antelación inferior a quince días con respecto a la fecha oficial del enlace.

Por razón de registro de pareja de hecho, 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 registro de la pareja de hecho. Una vez recibida la constancia del registro por parte de la entidad competente, la persona trabajadora deberá cursar la solicitud de realización del permiso (preaviso) con la mayor antelación posible. El inicio del permiso no podrá ser antes de transcurridos 7 días desde la fecha de comunicación en la empresa una vez obtenida la constancia del registro ni superior a 30 días respecto a la fecha oficial del registro.

Previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, en el caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, el disfrute de este permiso podrá tener lugar dentro de los 12 meses posteriores a la fecha del enlace o de la fecha del registro de pareja de hecho, siempre que el vínculo matrimonial o de pareja de hecho esté vigente y se cumplan las siguientes condiciones:

En el supuesto que la persona trabajadora solicite el aplazamiento del permiso de acuerdo con el párrafo anterior y no lo haga a continuación del hecho causante, la solicitud deberá realizarse con una antelación mínima de 60 días naturales a la fecha del enlace para los casos de matrimonio y como mínimo entre el día 7 desde la fecha oficial del registro y como máximo a los 30 días respecto a la fecha oficial del registro para los casos de pareja de hecho.

En el supuesto de aplazamiento del permios dentro de los 12 meses posteriores a la fecha del enlace y con la finalidad de disfrutar del permiso de 15 días de forma íntegra, el día del hecho causante irá a cuenta de la persona trabajadora.

Los periodos de exclusión por el disfrute del permiso aplazado por matrimonio y registro de pareja de hecho se

especificarán en el acta específica de cada explotación.

Artículo 9.3

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 un municipio distinto, se ampliará en un día más el permiso retribuido, que deberá ser disfrutado de forma consecutiva.

El disfrute de este permiso deberá tener lugar el día en que se lleva a cabo el traslado de forma efectiva, y el día inmediatamente posterior si el traslado es a un municipio distinto.

La acreditación de este permiso se llevará a cabo mediante 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 hecho el traslado por medios propios.

Será necesario que el trabajador o trabajadora comunique a la empresa la nueva residencia, aportando certificado de empadronamiento dentro de los 30 días siguientes al disfrute del permiso, debiendo coincidir la dirección de empadronamiento con la proporcionada en la acreditación del permiso.

Artículo 9.4

Permiso retribuido acumulado por cuidado de lactante

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

Primero.- La acumulación deberá 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 periodos de suspensión de la relación laboral.

Segundo.- El cálculo de las horas efectivas por acumular se efectuará 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, de paternidad o de las 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 dividirá entre la jornada diaria de la persona trabajadora, redondeando los decimales a la unidad. La duración del permiso acumulado así calculado se adecuará 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 deberá disfrutarse 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 cuidar 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 9.5

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

La solicitud de la persona trabajadora deberá efectuarse con la máxima antelación posible.

Se asignará descanso a cuenta de la persona trabajadora por motivo de matrimonio de un hijo/a, siempre que

CVE-DOGC-B-25142079-2025

la solicitud se realice con una antelación mínima de 60 días naturales. La empresa facilitará la ampliación de los días a cuenta de las personas trabajadoras cuando organizativamente sea posible y siempre garantizando el servicio.

Cuando no se haga la solicitud en el plazo mínimo de 60 días naturales, se procurará asignar el descanso cuando las condiciones del servicio lo permitan.

Artículo 9.6

Visitas médicas

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

Visitas de medicina general de la persona trabajadora.

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

Acompañar a visita médica al padre/madre de la persona trabajadora que no pueda valerse por sí mismo 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 entenderán incluidas dentro de las horas por visita a especialista las visitas que se efectúen como consecuencia de análisis clínicos, de visitas psiquiátricas y de odontología.

Artículo 9.7

Apoyo psicológico en situaciones de atropello

En situaciones de atropello de personas en el transcurso de las tareas de conducción de trenes, la persona maquinista podrá acogerse voluntariamente a disponer de hasta 2 días de permiso retribuido para la recuperación de la situación traumática vivida. Al mismo permiso se podrá acoger toda persona trabajadora que haya estado implicado directamente en atropellos.

Capítulo 10

Jubilaciones y beneficios sociales

Artículo 10.1

Jubilación

Artículo 10.1.1

Jubilación forzosa a la edad igual o superior a los 68 años

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 de la ocupación dentro del marco normativo 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 y cuando 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 periodo mínimo de cotización que exige la normativa de la Seguridad Social para

CVE-DOGC-B-25142079-2025

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 los mencionados requisitos.

b) Como medida coherente con la política de empleo, la jubilación conllevará 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 derivada de esta jubilación en el plazo máximo de tres meses, mediante el procedimiento de cobertura de vacantes que se establece en este Convenio.

Artículo 10.1.2

Jubilación forzosa a la edad ordinaria de jubilación

Con relación a los objetivos mencionados en el apartado anterior, compatibles en el presente supuesto, y con el objetivo de alcanzar 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 femenina inferior al 20%, la jubilación obligatoria tendrá lugar al cumplir el agente 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 al menos una mujer en dicha actividad.

En este caso, quedarán excluidas de la jubilación forzosa regulada 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 10.1.3

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 alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, equilibrando la tasa de empleo femenino a la masculina, dada la incorporación más tardía de la mujer al mercado laboral.

En los casos de reducción del 75% de la jornada de la persona jubilada parcial, será necesario proceder a la contratación simultánea de uno/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 el acceso a esta modalidad de jubilación. La concesión de la jubilación parcial es potestativa por la empresa, está sujeta a que el marco legal lo permita y está vinculada también a la autorización incluida en el contrato-programa 2022-2026 y en los términos descritos en él, en cualquier caso, la empresa deberá informar de su decisión a la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 10.1.4

Jubilación y envejecimiento activo

De acuerdo con la actual regulación (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 (trabajador 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 10.2

Complemento de incapacidad temporal

Por regla general, las prestaciones de incapacidad temporal por contingencias comunes o profesionales (incluyendo los accidentes de trabajo ocurridos durante la jornada de trabajo y los accidentes 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 del mismo (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 vencer el plazo legal de la situación de incapacidad temporal vigente en cada momento. Los servicios médicos de la empresa contrastarán la baja laboral producida.

Artículo 10.3

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 fallecimiento 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 10.4

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 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 adecuados tanto a las disminuciones que hayan dado lugar a la incapacidad permanente como a las aptitudes profesionales de la persona.

Esta vinculación y el puesto de trabajo serán por la jornada y el 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 y el derecho a otro puesto de trabajo se extinguirán por cualquiera de las siguientes causas:

- Rechazar el puesto de trabajo que la empresa ofrezca.
- Desempeñar 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.

Este artículo quedará sometido a revisión por las partes negociadoras una vez publicada la reforma legislativa en esta materia, a fin de evitar contradicciones entre su redactado y lo establecido en este artículo y facilitar su gestión.

Artículo 10.5

Fondo de ayuda social

Se establece un fondo de ayuda social que atenderá a las solicitudes cursadas por las personas trabajadoras durante cada año de vigencia de este Convenio, el cual tendrá la limitación legal y presupuestaria vigente en cada momento. Los importes indicados en este artículo no se actualizarán con los incrementos legales que se establezcan.

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

Artículo 10.5.1

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 doce mensualidades) para el año 2024 y de 15,84€ para el año 2025 y siguientes.

Artículo 10.5.2

Ayuda a la discapacidad

La persona trabajadora que tenga a su cargo al cónyuge i/o a un hijo/a que tengan reconocida una discapacidad igual o superior al 33% y que no desarrollen una actividad remunerada por cuenta propia o ajena, percibirán hasta un máximo (según justificación del gasto) de 219,53€ mensuales, por doce mensualidades, por cada persona discapacitada (cónyuge o hijo/a) para el año 2024 y de 254,12€ para el año 2025 y siguientes. El agente deberá justificar mensualmente los gastos incurridos, que serán validados por el servicio médico (queda excluido el gasto de la cuota mensual de mutua de salud de la persona a cargo discapacitada).

Esta ayuda será incompatible con la que se establece en el artículo 10.5.1.

Para la concesión de las ayudas establecidas en los artículos 10.5.1 y 10.5.2, se tendrá en cuenta el límite máximo del fondo de ayuda social establecido para las explotaciones incluidas en el ámbito de este Convenio.

Artículo 10.5.3

Fondo de ayuda social restante

En caso de que el fondo anual de ayuda social no se agote en aplicación de los artículos 10.5.1 y 10.5.2, una vez efectuado el cierre del ejercicio, una comisión específica decidirá los conceptos, criterios e importes por asignar, atendiendo también a las disposiciones legales que resulten de aplicación.

Artículo 10.6

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 aquellos casos de solicitudes reiteradas de anticipos de nómina por parte de la persona trabajadora, la empresa podrá requerirle justificación que motive la solicitud.

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

Artículo 10.7

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 solicitudes deben fundamentarse en una necesidad imprevista debidamente justificada y la empresa las concederá con criterios de razonabilidad.

No se dará curso a ninguna solicitud por adelantado hasta transcurridos tres meses de la amortización de la anterior, salvo en situaciones de muy acreditada necesidad.

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

Artículo 10.8

Plan de Retribución Flexible FGC FLEX

Durante la vigencia de este Convenio colectivo, mediante acuerdo individual con la persona trabajadora podrá sustituirse parte de los conceptos salariales dinerarios por retribuciones en especie (que deberán definirse 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 de comida, vales de 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 las personas trabajadoras y los conceptos figurarán en la nómina de forma detallada y separada del resto de conceptos del Convenio.

Artículo 10.9

Carnets

Las personas trabajadoras tienen derecho a carnet T-Empresa, y los jubilados y pensionistas, a carnet de pensionista. También tienen derecho a carnet de viaje para familiares los siguientes familiares:

- a) El cónyuge o pareja estable del agente, del jubilado/a o pensionista que conviva con él.
- b) Los hijos e hijas de agentes o de pensionistas menores de 23 años, solteros que convivan con la persona trabajadora, así como los mayores de esta 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/as hermanos/as menores de 23 años, solteros/as, que convivan con el agente y a su cargo.
- e) El/la viudo/a del agente, del jubilado/a o pensionista, mientras continúe en la situación de viudedad.
- f) Los/as huérfanos/as del agente, jubilado/a o pensionista, que reúnan los requisitos anteriormente reseñados en el apartado b).

Todos los tipos de carnet T-Empresa, carnet 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.

El personal fijo discontinuo mantendrá el derecho al carnet ferroviario en el periodo de no actividad.

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

Artículo 10.10

Aplicación de determinados beneficios sociales cuando ambos progenitores son trabajadores de las explotaciones en el ámbito de aplicación de este Convenio

Artículo 10.10.1

CVE-DOGC-B-25142079-2025

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

Cuando ambos progenitores 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 acogimiento, en caso de que no indiquen lo contrario los progenitores. 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 progenitores 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 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 progenitores presenten facturas, teniendo en cuenta también los importes máximos y los criterios de temporalidad en la concesión de las ayudas.

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

Dado que la utilización del carnet 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 10.10.2

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 y una vez la circunstancia haya sido convenientemente documentada, 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 que acredite el pago de la factura a su nombre, con justificante de ingreso o recibo, y se aplicarán criterios de proporcionalidad en caso de que ambos progenitores 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, y se aplicarán criterios de proporcionalidad en caso de que ambos progenitores presenten las facturas y siempre sin superar el importe máximo establecido.

Carnets para hijos/as de la 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 carnet de viaje asignado, se confeccionará uno nuevo (previa firma de la declaración de uso) y se reclamará al otro progenitor el carnet ya emitido, que estará obligado 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 convenio regulador o sentencia al respecto, ambos progenitores estarán obligados a hacer un uso responsable del carnet de viajes emitido por FGC. FGC podrá exigir la devolución del carnet a cualquier progenitor 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 11

Igualdad y no discriminación

Artículo 11.1

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 forma expresa que consideran de aplicación en el ámbito de las explotaciones de Vall de Núria, Montserrat y Lleida - La Pobla de Segur el Plan de Igualdad de ámbito de empresa, el cual se negociará, se desarrollará y se gestionará su seguimiento desde la Comisión de Igualdad de FGC, cuya naturaleza está recogida 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 las mencionadas explotaciones de otros servicios ferroviarios distintos a los que se llevan a cabo en Línies Metropolitanes, de modo que su diagnosis y elaboración de medidas y seguimiento habrá valorado la casuística de estas explotaciones.

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 RDL 2/2015 (TR de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), que regula que a través de 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 11.2

Igualdad y no discriminación

Con independencia de las medidas llevadas a cabo para el desarrollo del Plan de Igualdad de la empresa, se acuerda expresamente para el ámbito de aplicación de este Convenio que, en aquellos colectivos de personal y/o grupos profesionales donde exista una infrarrepresentación de mujeres, se aplicarán medidas de acción positiva, de conformidad con el artículo 17.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

Además, debe tenerse en cuenta que, para las explotaciones dentro del ámbito de este Convenio, será de directa aplicación el artículo 38.bis de la Ley Ferroviaria Catalana 4/2006, como medida de acción positiva para alcanzar el 40% de contratación de mujeres en las selecciones de personal.

Artículo 11.3

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 víctimas de

CVE-DOGC-B-25142079-2025

violencia de género, a la vista de los derechos que les otorga la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre (medidas de protección integral contra la violencia de género) 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 y 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, e intentará 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 gozar de aquellos derechos laborales previstos, siempre y cuando no entren en conflicto con los derechos de otras personas trabajadoras 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 reincorporación o revertir las ausencias o derechos cautelarmente otorgados.

Artículo 11.4

Brecha salarial

Los artículos 28 y 64.7.a), punto 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.

La Comisión Paritaria de este Convenio colectivo asumirá y gestionará aquellos trabajos, conclusiones y requerimientos de la Comisión de Igualdad que, habiendo realizado el correspondiente análisis, puedan poner de manifiesto diferencias salariales por razón de género, o prácticas retributivas de tal naturaleza que puedan dar lugar a aquellas 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 que se indica en el anterior apartado 11.1. Y concretamente respecto del registro retributivo que la empresa elaborará de acuerdo con el artículo 28.2 del ET y posterior regulación concordante (artículo 5 RD 902/2020), su contenido íntegro será dado a conocer en la Comisión de Igualdad, de acuerdo con el artículo 5.3 del RD 902/2020.

Capítulo 12

Seguridad y Salud

Artículo 12.1

Seguridad y prevención de riesgos en el trabajo

Las partes firmantes del presente Convenio reconocen la importancia que la prevención de riesgos laborales tiene en la actividad de la empresa, siendo un objetivo básico y prioritario la protección de la salud de las personas trabajadoras.

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 el ámbito de la gestión de empresa.

Debe ser un objetivo prioritario eliminar o combatir los riesgos dondequiera que 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 a su control efectivo.

En todas aquellas materias que afecten a la prevención de la salud y seguridad de las personas trabajadoras, serán 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, haciendo constar que se han constituido, de acuerdo con la normativa legal, los órganos de participación en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 12.2

Igualdad de trato y apercebimiento del acoso

Las partes están de acuerdo en que son de plena aplicación en el ámbito de este Convenio colectivo los protocolos de empresa publicados sobre esta materia para general conocimiento en el Portal de Personal de FGC, como el protocolo contra el acoso sexual o por razón de género, el protocolo contra el acoso psicológico (mobbing) o el protocolo de actuaciones ante situaciones de discriminación por LGTBI-fobia.

La representación de la empresa, en el seno del Comité de Seguridad y Salud, se compromete a informar anualmente del número de casos en los que se haya tenido que activar el protocolo, en relación con el personal 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 prevé el protocolo, dando así cumplimiento a 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.

Si activado cualquiera de los tres protocolos mencionados en el primer párrafo, termina concluyéndose la existencia de una comisión de falta o faltas disciplinarias, será la fecha de esta conclusión la de conocimiento íntegro de los hechos, y que daría lugar al inicio del cómputo en materia de actuación disciplinaria.

Artículo 12.3

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 no pueden ser asumidas íntegramente por el servicio interno.

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 constituye el Comité de Seguridad y Salud (CSS), que es 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, en cada una de las explotaciones en el ámbito de aplicación de este Convenio, teniendo en cuenta los citados preceptos legales.

La composición del CSS será paritaria en cuanto a delegados/as de prevención, designados por y entre los 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 los representantes de la empresa. Asimismo, en las reuniones del CSS podrán participar, con voz, pero sin voto, los miembros del Comité de Empresa o los delegados/as de personal del resto de secciones (una persona por cada sección sindical) con representación en los órganos de representación de las personas trabajadoras (comités de empresa o delegados/as de personal), pero sin delegado/a de prevención designado/a y los miembros del servicio de prevención.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y, en cualquier caso, siempre que lo solicite alguna de las representaciones con carácter de urgencia.

Las normas de funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud se especificarán y establecerán en el procedimiento interno OiP-P-PR-019. Asimismo, estarán disponibles y serán consultables para todo el personal de FGC a través del Portal del Personal.

El número de delegados y delegadas de prevención, sus garantías y su crédito horario se fijarán basándose en lo dispuesto en la normativa legal.

En caso de que una explotación no llegue al mínimo de plantilla prevista legalmente que posibilite la constitución de un CSS, se llevarán a cabo reuniones de seguridad y salud con periodicidad semestral, y

CVE-DOGC-B-25142079-2025

siempre que lo solicite alguna de las representaciones con carácter de urgencia. A estas reuniones asistirán los delegados/as de prevención y la representación de la Dirección de la Empresa.

Los comunicados relacionados con la seguridad y salud y con la seguridad en la circulación se trasladarán tal y como establece el OiP-P-PR-001. Procedimiento de comunicados de riesgos y propuestas de mejora, por parte de las personas trabajadoras y de los delegados/as de prevención de cada explotación, y serán tratados en los respectivos comités.

Capítulo 13

Materia disciplinaria

Artículo 13.1

Materia disciplinaria

Ambas partes ratifican que el procedimiento sancionador (accesible para todo el personal de FGC a través del 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 la fecha en la materia, esta será la Reglamentación nacional de trabajo para ferrocarriles de uso público no integrados en Renfe (artículos 139 y 140), la cual se seguirá aplicando en materia disciplinaria como se ha venido haciendo históricamente en todo lo que no se oponga. 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 expediente disciplinario antes de la imposición de cualquier tipo de sanción.

Capítulo 14

Derechos de representación colectiva

Artículo 14.1

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 ella, en los términos establecidos en la normativa legal.

La Dirección de la Empresa facilitará a los comités de empresa i/o a los delegados/as de personal la información y la documentación a que se refiere el artículo 64 del ET y demás disposiciones legales.

Los/as diferentes representantes, así como sus asesores, vendrán obligados/as a observar el deber de sigilo profesional en los términos indicados en el artículo 65 del ET.

Los miembros de los comités de empresa y delegados/as de personal dispondrán de las horas mensuales retribuidas que legalmente se establezcan para el ejercicio de las funciones de representación que les son propias. Deberán notificar con suficiente anticipación a la empresa la ausencia en el trabajo por este motivo.

Artículo 14.2

Cuota sindical

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

CVE-DOGC-B-25142079-2025

La empresa procederá a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador/a afiliado/a, previamente a su conformidad.

Artículo 14.3

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

Transitoriamente, el artículo 6.15, Preaviso abreviado por necesidades de cobertura», y la gestión del preaviso establecida en las actas específicas de cada una de las explotaciones entrarán en vigor en el momento en que se acuerde en comisión de trabajo creada a tal efecto, que establecerá la transición entre ambos modelos de gestión.

Disposición adicional

Disposición adicional primera

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 convienen en reunirse para llegar a acuerdos para restablecer la equidad interna.

Disposición adicional segunda

La fecha de efectos económicos de los importes relacionados en el anexo económico será de aplicación a partir del 1 de enero de 2025, a excepción del artículo 6.15, que será aplicable tal y como establece la disposición transitoria primera.

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 resultan de aplicación, con especial referencia a los límites de incremento de la masa salarial y de plantilla) y de sostenibilidad presupuestaria.

La efectiva aplicación de todos los efectos que se deriven, de naturaleza económica o cualquier otra, 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, el cual deberá validar y aprobar el texto pactado previamente en el momento de su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, 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

Grupo Prof.	Sueldo por convenio (entre 12)	Plus por convenio (entre 12)	Plus por actividad ferroviaria (entre 12)	Complemento personal (entre 12)	Pagas extras (entre 6)	Total tablas
1A	29.562,96	1.213,08	15.341,16	4.393,08	7.390,68	57.900,96
2A	25.085,04	1.054,32	13.521,48	4.393,08	6.271,20	50.325,12
1B	21.719,76	932,40	12.038,64	4.393,08	5.429,88	44.513,76
1C	19.333,32	839,52	10.675,80	4.393,08	4.833,24	40.074,96
1D	17.436,72	762,60	9.455,88	4.393,08	4.359,00	36.407,28
2D	16.154,76	718,68	9.000,84	4.393,08	4.038,48	34.305,84
3D	14.286,24	647,04	7.994,76	4.393,08	3.571,44	30.892,56
4D	12.259,08	587,28	7.734,72	4.393,08	3.064,68	28.038,84

Cuadrenio (€/mes)	Bienio (€/mes)	Hora Base (€/hora)	Horas Noct. (€/hora)
27,16	13,58	6,10	1,66
25,86	12,93	5,87	1,65
24,68	12,34	5,66	1,54
24,52	12,26	5,47	1,48
24,31	12,16	5,35	1,43
23,85	11,93	4,99	1,38
23,50	11,75	4,65	1,34
22,71	11,36	4,37	1,28

Otros conceptos salariales		
Cambio de turno	7,10	€/día
Complemento por vacaciones	73,83	€ (cantidad por disfrutar las vacaciones fuera de la temporada de verano)
Compl. por vacaciones en acta anexa	193,18	€ (cantidad por partir las vacaciones)
Permiso de antigüedad	2.438,03	€ Cantidad única a los 25 años de servicio

CVE-DOGC-B-25142079-2025

Plus de actividad estacional	293,07	€/año (en función de los días trabajados y proporcional a la jornada contratada)
Dieta PAS	29,11	€/día (esta dieta será de aplicación hasta la entrada del preaviso)
Indemnización por modificación de descanso	60,10	€/día
Quebranto de moneda de lunes a viernes	0,55	€/día
de sábados y domingos	1,73	€/día
Plus por festivo especial	50,00	€ (Navidad, Sant Esteve, Año Nuevo y Reyes)
Plus por mayor dedicación	15,00	€ (sábado)
Plus por mayor afluencia	25,00	€ (domingo y festivos)
Plus por responsabilidad de maquinistas y reguladores/as	6,35	€/día efectivo de trabajo
Preaviso - plus de disponibilidad	613,50	€/año
Preaviso - preaviso en menos de 24 horas	51,12	€/día
Dietas: completa	23,63	€/día
almuerzo	10,63	€ (45% de la dieta)
cena	10,63	€ (45% de la dieta)
pernocta	2,37	€ (10% de la dieta)
Dieta por desplazamiento a Funiculars de Montserrat	5,00	€/día efectivo de trabajo
Plus por desplazamiento a FTALL	24,92	€/día efectivo de trabajo
Gratificación por formación	28,17	€/día por monitores
Tren especial fuera de jornada en VN	36,78	€/día
Guardia de PAU en VN	90,55	€/día
Retén de guardia en VN	30,65	€/día
Retén de mantenimiento en VN	62,30	€/día (en fines de semana y festivos)
Desplazamientos a VN	4,84	€/unidad (importe por trayecto)
Tren de socorro por la noche en VN	56,35	€/día (por evacuación de Vall de Núria)
Desencadenamiento de aludes en VN	42,57	€/día (artificieros/as)
Disp. por desencadenamiento de aludes en VN	29,81	€/día
Dieta en TL LPS	48,26	€/unidad
Desplazamiento en LPS	48,26	€/unidad

CVE-DOGC-B-25142079-2025

Dieta por movilidad en LPS	3,37	€/día (entrada hasta las 6.00h; salida a partir de las 22.00h)
----------------------------	------	--

(25.142.079)