

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 12 de agosto de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Ouigo España, S. A. U. (código número 28103902012024).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Ouigo España, S. A. U., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 11 de junio de 2024; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada, ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 12 de agosto de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES**Artículo 1. Legitimación.**

Son firmantes del presente Convenio Colectivo, de una parte, las personas designadas por la Dirección de la Empresa OUIGO ESPAÑA, S.A.U. como parte empresarial y, de otra, las personas designadas por el Comité de Empresa, como parte social, integrando ambas partes la Comisión Negociadora, las cuales se reconocen mutuamente su legitimación para concertar el presente Convenio Colectivo de Empresa.

Artículo 2. Ámbito personal y funcional.

El presente Convenio es de aplicación a las personas trabajadoras que presten sus servicios por cuenta ajena para OUIGO ESPAÑA, S.A.U., quedando excluidos los Consejeros, la Alta Dirección, los miembros del Comité de Dirección u órgano que lo sustituya y los que, sin pertenecer al mismo, se encuadren en el grupo y nivel profesional de Director.

Por tanto, el presente Convenio tiene naturaleza normativa y eficacia general de afectación a todas las relaciones laborales de la Empresa, con la única exclusión de las personas excepcionadas en el párrafo anterior.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo de empresa se aplicará en el único centro de trabajo de la empresa, sito en Madrid, y a las personas trabajadoras que se encuentren adscritas a dicho centro de trabajo.

Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor el día de la firma, salvo que en el propio articulado se indique una fecha distinta para una materia concreta, con independencia de la fecha de la publicación en el Boletín Oficial, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2027, prorrogándose por periodos de un año natural, si no media denuncia expresa.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio dentro de los tres meses anteriores al término de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, iniciándose su negociación en el plazo máximo de dos meses, a partir de dicha denuncia.

Una vez denunciado el Convenio e iniciadas las negociaciones para la firma de uno nuevo, el Convenio se mantendrá ultractivo hasta la suscripción del nuevo que lo sustituya, excepto en aquellas materias o condiciones que, bien por su propia naturaleza o por una duración expresa de estas, hayan expirado a todos los efectos.

Transcurrido un año desde la constitución de la Comisión Negociadora del nuevo Convenio Colectivo sin que se haya acordado un Convenio Colectivo de Empresa que sustituya al precedente, las partes podrán instar los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

Artículo 5. Objeto y naturaleza de las condiciones pactadas.

Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente Convenio forman un todo orgánico, indivisible e inseparable, aceptándose por las partes que lo suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto, sin que por tanto los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.

CAPÍTULO II: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**Artículo 6. Organización del trabajo.**

La facultad y responsabilidad de la organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa de acuerdo con las disposiciones legales. No obstante, ésta informará y oír a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras en cuantas cuestiones organizativas y/o de procedimientos puedan afectar a los intereses profesionales de las personas trabajadoras.

La organización del trabajo en cada uno de sus centros, dependencias y unidades productivas es facultad de la Dirección de la Empresa, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente. La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa los niveles adecuados de productividad y rendimiento, basados en el óptimo aprovechamiento de los recursos humanos y materiales.

En función de las modificaciones que puedan darse de las distintas reordenaciones que pudieran llevarse a término en el servicio público de transporte por ferrocarril afectando a OUIGO ESPAÑA S.A.U., especialmente las que impacten en horarios, recorridos, creación o supresión de circulaciones o unidades de composición de los trenes, la Dirección de la Empresa establecerá la estructura, naturaleza, especialidad, calidad y frecuencia de los servicios a prestar por parte de las personas trabajadoras, dentro de sus facultades de organización y dirección y siempre conforme a lo legal y convencionalmente regulado.

Artículo 7. Criterios generales.

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio serán clasificadas en un Grupo profesional y en un determinado Nivel y se les encuadrará en una determinada Área Funcional, circunstancias todas ellas que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo de OUIGO ESPAÑA, S.A.U.

La clasificación profesional, que se indica a continuación es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener provistos todos los grupos y niveles profesionales, si las necesidades organizativas y el volumen de la actividad no lo requieren.

Artículo 8. Clasificación profesional por Áreas Funcionales.

Las áreas funcionales están determinadas por el conjunto de actividades profesionales que tienen una base profesional homogénea, o que corresponden a una función homogénea de la organización del trabajo.

Las personas trabajadoras serán encuadradas en alguna de las siguientes áreas funcionales:

- **Área de Estructura:** Gerencias, gestión y soporte (RRHH, Administración, Marketing, Finanzas, sistemas de información, etc.) Mantenimiento e Ingeniería y Servicios Postventa
- **Área de Operación:** incluye las áreas funcionales de operaciones de transporte ferroviario y actividades complementarias y/o auxiliares, subdividiéndose en los siguientes colectivos:
 - Centro de operaciones (CO) y Atención al Cliente
 - Tripulación de Servicios
 - Conducción

Artículo 9. Clasificación profesional por Grupos y Niveles Profesionales.

La determinación de la pertenencia a un Grupo Profesional será el resultado de la ponderación de los siguientes factores:

- Conocimientos y experiencia. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta la formación específica y necesaria para cumplir los cometidos profesionales, la experiencia adquirida, conocimiento del entorno y conocimiento funcional, así como la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.
- Mando. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación en el desempeño de las funciones y tareas, en el desarrollo de personas, en la amplitud de la supervisión del número de personas trabajadoras y la complejidad del colectivo, y de la planificación, gestión y organización de las actividades.
- Autonomía. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta dos aspectos; por una parte, la autonomía de la decisión, que valora el nivel de supervisión inherente al puesto y por otra parte, el grado de seguimiento de las normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- Responsabilidad. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía en la ejecución de sus funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- Complejidad. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

- Solución de problemas. Se tienen en cuenta en la valoración de este factor la variedad, la dificultad de los problemas y la innovación.
- Impacto. Mide el impacto en clientes externos, en resultados financieros y en políticas estratégicas (no en circunstancias especiales).

Grupos Profesionales

GRUPO PROFESIONAL 1. Incluye a los cargos superiores de gestión, con responsabilidad directa en la gestión, y toma de decisiones, con dos niveles en función del grado de responsabilidad y mando, integrado por:

Nivel I. Los mandos que desarrollan actividades que requieren un alto grado de conocimientos, habilidades y experiencia. Planifican, organizan, dirigen y controlan las funciones y procesos de trabajo a realizar, y en su caso, de las personas trabajadoras que los han de llevar a cabo, así como su motivación, integración y formación. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía y responsabilidad.

Nivel II. Los expertos avanzados y mandos superiores técnicos que desarrollan actividades que requieren un alto grado de conocimientos, experiencia, habilidades y técnicas. Dominan no solo su ámbito de actividad sino otros interrelacionados dentro del área, de carácter muy complejo. Son reconocidos como expertos, asesoran a niveles superiores e inferiores y pueden ser requeridos para impartir formación dentro y fuera de la empresa. Los/as mandos superiores desarrollan funciones de gestión y supervisión de equipos numerosos, que pueden abarcar diversas especialidades, con un elevado nivel técnico de especialización y que implican una detallada planificación y control de sus actividades y resultados. Deben evaluar, analizar y proponer medidas de desarrollo y mejora profesional. Cuentan con un elevado grado de autonomía y responsabilidad sobre su ámbito o unidad de trabajo.

GRUPO PROFESIONAL 2. Incluye a los/las cargos técnicos intermedios y seniors, con dos niveles en función del grado de responsabilidad y mando, integrado por:

Nivel III. Los/as expertos/as que son técnicos o profesionales reconocidos por el dominio del área que desarrollan, tanto en conocimientos, habilidades, y resultados como en el desarrollo de procedimientos, herramientas, técnicas y procesos. Tienen elevado grado de experiencia en su área. Asesoran a niveles superiores e inferiores y pueden ser requeridos para impartir formación dentro de la empresa. Realizan trabajos de ejecución autónoma que requieren habitualmente de iniciativa y asumen, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos. Los/as mandos intermedios desempeñan funciones de planificación, organización y supervisión del trabajo de un equipo, con capacidad para evaluar sus resultados, facilitando el desarrollo profesional de sus colaboradores.

Nivel IV. Los/as técnicos profesionales que desarrollan actividades que requieren habilidades y conocimientos específicos y un grado medio de experiencia en la rama que desarrollan. Ocasionalmente, pueden realizar funciones de orientación a niveles inferiores en el desempeño de su actividad. Con o sin responsabilidad de mando, cuentan con cierto grado de autonomía para ejecutar o realizar, en el ámbito de sus competencias, trabajos de diversa complejidad, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación, siguiendo las normas, directrices o procedimientos de la empresa. En el desempeño de su actividad, pueden requerir supervisión de niveles superiores

GRUPO PROFESIONAL 3. Incluye a los cargos técnicos que desarrollan actividades que requieren habilidades y conocimientos técnicos o profesionales específicos en la rama que desarrollan, si bien precisan un menor grado de experiencia. Requieren supervisión por parte de niveles superiores y reciben instrucciones y directrices para realizar su actividad, pero tienen autonomía para establecer prioridades, proponer mejoras, desarrollar técnicas, procedimientos, herramientas, etc.

GRUPO PROFESIONAL 4. Incluye a las personas trabajadoras que realizan funciones con arreglo a instrucciones previamente establecidas, o ejecutan, de acuerdo con las normas, directrices o procedimientos ordinarios de la empresa, diversas tareas para las que cuentan con la supervisión del superior o responsable. Desempeñan su trabajo con un nivel de iniciativa bajo, que requiere conocimientos profesionales básicos y/o aptitudes prácticas en la rama que desarrollan.

GRUPO PROFESIONAL 5. Incluye a las personas trabajadoras que realizan tareas con un alto grado de dependencia, siguiendo instrucciones concretas y específicas y que requieren supervisión directa. Necesitan la formación específica correspondiente a las funciones asignadas.

Artículo 10. Clasificación profesional del Colectivo de Conducción.

Las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo de Conducción se clasifican en Mando de Maquinistas y Personal Operativo.

A) MANDO DE MAQUINISTAS

Tendrá la función de Mando de Maquinistas la posición de “Responsable de Maquinistas” que se describe a continuación.

Responsable de Maquinistas

Deberá tener vigente la Licencia y certificado de conducción de categoría B.

Contenido funcional básico del puesto:

- La organización, instrucción, formación y vigilancia de la adecuada realización del servicio asignado por el personal operativo de conducción.
- Realizar viajes de acompañamiento de trenes, supervisando la conducción y realizando cuantas pruebas consideren oportunas respecto de aparatos, materiales y utensilios.
- Gestionar, diseñar, coordinar, e impartir las acciones de formación continua teórica y práctica tanto en línea como en aula (habilitación de vehículos e infraestructura) del personal operativo de conducción.
- Colaborar en la investigación de los accidentes e incidencias, sugiriendo las medidas correctoras oportunas tendentes a evitar su repetición.
- Colaborar en la planificación, programación y asignación de los servicios encomendados de los recursos tanto humanos como materiales asignados, para la correcta prestación de los servicios de la empresa.
- Colaborar en la programación y la supervisión de las acciones de mantenimiento, visita y reparación de los vehículos ferroviarios y del material remolcado.
- Realizar las acciones necesarias que coadyuven a corregir pautas de riesgo en la conducción, pudiendo adoptar las medidas necesarias que garanticen la prestación del servicio con los niveles de seguridad establecidos.
- Realizar de manera ocasional la conducción de trenes para mantener el Certificado de Conducción y cubrir situaciones excepcionales.

B) PERSONAL OPERATIVO

Las personas trabajadoras pertenecientes a este colectivo profesional deben poseer en vigor la Licencia y el Certificado de Conducción de categoría B.

Se clasifica dicho colectivo en:

1. Maquinista en formación
2. Maquinista de entrada
3. Maquinista
4. Maquinista Senior

1. Maquinista en formación

Pertencen a esta categoría las personas trabajadoras que poseen en vigor la Licencia de Conducción de vehículos ferroviarios y se encuentran realizando la formación correspondiente para la obtención del Certificado categoría B.

En esta categoría profesional no está permitida la conducción de vehículos ferroviarios con fines comerciales, ni movimientos relacionados con la operación. La conducción de vehículos ferroviarios en esta categoría será con fines formativos y siempre bajo la supervisión y tutela de un Supervisor/Responsable de Maquinistas, Maquinista Senior, Maquinista o Maquinista de entrada. La formación se podrá realizar en España o fuera de España, en jornada partida, en las instalaciones que se le indique, y en los surcos y por el tiempo autorizado por administración de infraestructuras, que podrá incluir periodos nocturnos.

Promoción: A Maquinista de entrada, transcurridos como máximo 6 meses y tras haber superado las pruebas correspondientes al amparo de lo establecido en la normativa de aplicación.

2. Maquinista de entrada

Contenido funcional del puesto:

- Ostentarán la máxima responsabilidad y jerarquía reglamentaria en el tren sin menoscabo de las responsabilidades conferidas a otros colectivos en el ámbito comercial.
- Realizar las funciones inherentes a la conducción del tren y de vehículos necesarias para la explotación ferroviaria, así como las propias del ámbito organizativo y funcional en que las desarrolle, realizando una gestión integral del tren, supervisando y controlando todos los sistemas, incluidos los de confort y las prestaciones realizadas con medios propios o por terceros, para mejorar la calidad del servicio.
- Facilitar la información técnico comercial y de asistencia a los clientes y a los órganos designados por la empresa, coordinando y colaborando en el acceso y bajada de los viajeros al tren, realizando y dirigiendo los transbordos ante incidencias y elaborando los informes oportunos e informando de cualquier deficiencia o incidencia con la mayor brevedad posible y subsanando aquéllas para las que esté capacitado.
- Ejecutar las maniobras que no requieran la realización de cambios de forma manual, los acoplamientos y desacoplamientos de material autopropulsado, la activación y desactivación de las señales de cola, así como la inspección de la composición del tren, informando de todas las anomalías detectadas y la puesta en marcha, así como el control y la comprobación de los elementos de dotación de los vehículos ferroviarios.
- Impartir prácticas de conducción una vez alcanzados los 3 meses de experiencia de vehículos ferroviarios y de infraestructura a personal interno de la empresa, acreditada por los cursos de formación realizados y/o por el desempeño de su actividad. Sin menoscabo de dar cumplimiento a lo establecido por la Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria.

Promoción: A Maquinista, tras adquirir la experiencia acreditada por la permanencia como Maquinista de entrada durante 2 años, mantener en vigor la Licencia de Conducción de vehículos ferroviarios y los certificados (habilitaciones) de, al menos, un vehículo de línea.

3. Maquinista

Contenido funcional del puesto:

Además de las funciones correspondientes a Maquinista de entrada, podrá:

- Realizar labores de nombramiento y seguimiento de servicios, así como control y gestión del personal de conducción.
- Impartir la formación práctica del área funcional de conducción a las personas trabajadoras de la misma o susceptibles de adscribirse a ella, acreditada por los cursos de formación realizados y/o por el desempeño de su actividad. Sin menoscabo de dar cumplimiento a lo establecido por la Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria.
- Impartir prácticas de conducción de vehículos ferroviarios y de infraestructura de línea a personal ajeno a la empresa, siempre bajo aceptación voluntaria de la persona trabajadora, acreditada por los cursos de formación realizados y/o por el desempeño de su actividad.

Promoción: A Maquinista Senior, tras adquirir la experiencia acreditada por la permanencia como Maquinista durante 3 años y mantener en vigor la Licencia de Conducción de vehículos ferroviarios y los certificados (habilitaciones) de, al menos, un vehículo de línea. Las partes firmantes acuerdan que el plazo de 3 años para la citada promoción se reducirá a 2 años para aquellos Maquinistas que se incorporen a la Empresa a partir del 1 de enero de 2026 sea cual sea su categoría de maquinista, y a los contratados en 2025 que no tengan premio de fidelización.

4. Maquinista Senior

Contenido funcional del puesto: además del correspondiente a Maquinista, podrá:

- Realizar las pruebas de material necesarias de los vehículos ferroviarios.
- Realizar viajes de acompañamiento, así como la ejecución durante la marcha de todas las pruebas necesarias en los vehículos, sus aparatos, materiales y utensilios y/o vehículos auxiliares.

- Participar colaborando en la investigación de los accidentes e incidencias, sugiriendo las medidas correctoras oportunas tendentes a evitar su repetición.
- Impartir la formación práctica y teórica en línea a personal tanto interno como externo a la empresa, siempre bajo aceptación voluntaria de la persona trabajadora en el último caso, acreditada por los cursos de formación realizados y/o por el desempeño de su actividad.
- Tutelar la formación de Maquinistas en todos los niveles.

Promoción: A Responsable de Maquinistas tras convocatoria de la empresa y superación de las pruebas que se determinen.

CAPÍTULO III: EMPLEO

Artículo 11. Contratación.

La Empresa, de acuerdo con sus necesidades en cada momento, podrá emplear cualquiera de las modalidades de Contrato de Trabajo que se ajusten a la naturaleza del empleo y/o actividad de que se trate y sean contempladas por la legislación laboral vigente en cada momento.

La contratación de las personas trabajadoras se realizará siempre por escrito.

Artículo 12. Ingresos.

La admisión de las personas trabajadoras, que estará sujeta a lo establecido en el presente Convenio Colectivo y a las disposiciones legales vigentes, es competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa, así como el establecimiento de los criterios de selección a emplear, que serán en todos los casos adecuados a los requerimientos del empleo a cubrir.

El personal de nuevo ingreso sea cual fuere la función a desarrollar en la Empresa, y con independencia de la formación, titulación y experiencia profesional que posea, se le demandará una adaptación paulatina al puesto de trabajo, debiendo a tal efecto superar en todo caso la formación que se le proporcione. Adicionalmente a la superación de la formación prescrita, durante este periodo la persona trabajadora se familiarizará con los procesos, sistemas y procedimientos de la Empresa, participando activamente en sus eventuales modificaciones/adaptaciones a las necesidades de servicio.

La formación proporcionada por la Empresa a las personas trabajadoras, bien directamente, bien a través de terceras organizaciones designadas por ésta, que tenga carácter obligatorio se realizará necesariamente dentro de la jornada laboral. La formación que tenga carácter voluntario y que sin embargo sea costeada por la Empresa, previa petición y autorización expresa de ésta, podrá realizarse presencialmente o de forma telemática, fuera del horario laboral.

Artículo 13. Periodo de prueba

Todos los ingresos de las personas trabajadoras podrán concertarse a título de prueba, cuyo período será variable según la naturaleza del trabajo, índole e importancia de los cometidos a desempeñar por las personas contratadas. En ningún caso podrá exceder del tiempo de seis meses para los técnicos titulados y de tres meses para las demás personas trabajadoras.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, permiso de maternidad o paternidad, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 14. Preaviso por cese voluntario de la persona trabajadora.

Las personas trabajadoras de la Empresa que deseen resolver voluntariamente su contrato de trabajo vendrán obligados a preavisar dicha circunstancia comunicándolo por escrito a la Dirección de la Empresa en un plazo mínimo de quince días naturales.

Dicho plazo de preaviso será de tres meses para las personas trabajadoras del Grupo Profesional de Conducción cuando cause baja voluntaria con el fin de incorporarse a una empresa ferroviaria en calidad de maquinista, y de un mes para el resto de los casos.

Los puestos de Gestor/a de recursos, Gestor/a de flota y Supervisor/a de operaciones deberán preavisar su baja voluntaria con arreglo al plazo convenido contractualmente.

El incumplimiento total o parcial de los plazos de preaviso establecidos supondrá para la persona trabajadora la pérdida del salario correspondiente a los días de preaviso incumplido, siéndole descontada la cantidad salarial correspondiente en la liquidación reglamentaria de haberes.

Artículo 15. Carrera profesional

Sin perjuicio de los plazos de promoción pactados en el presente Convenio para el colectivo de Conducción, los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional de la Empresa se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, experiencia, superación de las pruebas que se determinen de la persona trabajadora, así como las facultades organizativas de la Empresa.

Los ascensos y la promoción profesional en la Empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

Artículo 16. Uniformidad e imagen neutra de la Empresa.

Siendo preceptivo que el personal que lleva a cabo su actividad a bordo vista los uniformes corporativos o característicos de la Empresa, de acuerdo con el procedimiento interno de OUIGO ESPAÑA, S.A.U.

El personal deberá utilizar su uniforme en todo momento en el desempeño de su labor, debiendo conservar dicho uniforme en las debidas condiciones de pulcritud y extremar la higiene personal, ya que el trato directo con los clientes confiere a este punto especial importancia, sin que puedan introducirse prendas distintas a las que integran el catálogo de uniformidad de la empresa, modificaciones en su corte, adorno o diseño ni combinaciones en el uso de las distintas prendas, que deberán ir provistas exclusivamente con las insignias, distintivos e identificaciones establecidas por la Empresa a tal efecto.

CAPÍTULO IV: JORNADA Y DESCANSO

Artículo 17. Clasificación de los Colectivos

En OUIGO ESPAÑA, S.A.U., a efectos de jornada y descansos, se establecen los siguientes colectivos diferenciados:

- a) Personal sujeto a Calendario Laboral integrado por las personas trabajadoras no incluido en el régimen de turnos y que presten servicios en las oficinas centrales:
 - Personal de Corporativo.
 - Personal de Operaciones en oficinas y Servicio Postventa.
- b) Personal sujeto a Turnos en Cuadro de Servicio.
El personal sujeto a régimen de turnos en Cuadro de Servicio, a su vez, se clasifican en:
 - Personal destinado a Conducción.
 - Personal destinado a Tripulación de Servicios.
 - Personal destinado al Centro de Operaciones y Atención al Cliente.

Artículo 18. Modificaciones legales en materia de jornada de trabajo

Las modificaciones legales a la duración de jornada de trabajo que pudieran promulgarse en el futuro se considerarán en todo caso en cómputo anual respecto a la jornada de trabajo pactada que efectivamente realice en el año natural la persona trabajadora, y sólo tendrán efecto en el caso de que dicha jornada de trabajo real sea superior en cómputo anual a la establecida legalmente.

Sección 1ª: Personal sujeto a Calendario Laboral**Artículo 19. Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo efectivo anual queda establecida durante la vigencia del presente convenio colectivo, sin perjuicio de los días de disfrute de libre disposición en el artículo 24:

Para el año 2024, 1752 horas de trabajo efectivo
Para el año 2025, 1728 horas de trabajo efectivo
Desde el 1 de enero del 2026, 1712 horas de trabajo efectivo.

Artículo 20. Distribución del tiempo de trabajo.

La distribución de la jornada de trabajo a lo largo del año se llevará a cabo de forma irregular con arreglo al Calendario Laboral, pudiendo realizar jornadas diarias de hasta 8 horas y 30 minutos, compensando dichos excesos diarios en cómputo anual, con la reducción de la jornada los viernes, durante el verano y los días previos a festivos.

La jornada se realizará de lunes a viernes en jornada partida salvo lo previsto en el artículo 23.

La jornada partida es aquella en la que la jornada diaria de trabajo se realiza con una interrupción de, al menos una hora de descanso. Dicho descanso no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

La jornada laboral continuada es aquella que realizan las personas trabajadoras sin interrupciones, debiendo respetarse un descanso de quince minutos de duración si la jornada excede de seis horas. Dicho periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 21. Jornada intensiva

Se considerará jornada intensiva aquella que sea realiza de manera continuada y cuya duración no será superior a 7 horas diarias.

El personal de Calendario Laboral tendrá jornada intensiva durante todos los viernes, los días previos a los festivos, así como el periodo comprendido entre el 15 de junio al 7 de septiembre.

Artículo 22. Calendario laboral

La empresa elaborará, a partir de la publicación del Calendario laboral Oficial de Madrid para cada año, el Calendario laboral que incluirá la jornada anual efectiva y la distribución de los días laborables, los festivos nacionales, autonómicos y locales y el horario de trabajo del personal de oficina no sujeto a turnos.

Dicho Calendario deberá estar confeccionado antes del 15 de diciembre de cada año y estará expuesto en un lugar visible.

Artículo 23. Descansos

El descanso entre jornada diaria será de mínimo 12 horas. Asimismo, tendrá derecho a descanso semanal de sábado y domingo, salvo que medien circunstancias excepcionales en cuyo caso será compensado por otro día de descanso acordado entre su superior jerárquico y la persona afectada en el plazo máximo de un mes desde el hecho.

Artículo 24. Días de libre disposición

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, el personal sujeto a Calendario laboral disfrutará durante el año 2024 de 1 día de libre disposición, y desde el 1 de enero de 2025 en adelante, 2 días.

La persona trabajadora elegirá el día de disfrute debiendo cumplir un preaviso mínimo de 10 días a la Empresa de las fechas de disfrute. Se dará prioridad al orden de solicitud de dicha petición y, en caso coincidente será prioridad a las personas con mayor antigüedad. El incumplimiento del plazo determinará la denegación de la fecha de disfrute elegida por la persona trabajadora.

La regla general será el disfrute de los días de libre disposición en el año en curso y, en casos excepcionales, se podrán disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente al que se devenguen.

Artículo 25. Días de compensación de exceso de jornada anual

El número de horas que resultará de la diferencia entre la jornada máxima anual establecida para cada año y la mayor jornada efectiva anual que determine el Calendario Laboral de cada año será compensado con días completos de descanso.

La persona trabajadora elegirá el período de disfrute de los citados días y se disfrutarán a partir del 1 de marzo de cada año natural, debiendo cumplir un preaviso mínimo de unos 10 días de antelación a la Empresa de las fechas de disfrute. Dichos días se podrán disfrutar hasta el 28 de febrero del siguiente año natural.

El incumplimiento del plazo determinará la denegación de las fechas de disfrute elegidas por la persona trabajadora.

Artículo 26. Vacaciones

La persona trabajadora disfrutará anualmente de 22 días laborables de vacaciones de forma anual que, de forma excepcional se podrán disfrutar hasta el 31 de marzo del siguiente año natural.

Sección 2ª: Personal de Operaciones en oficina y Servicio Postventa**Artículo 27. Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo efectivo anual queda establecida durante la vigencia del presente convenio colectivo, sin perjuicio de los días de disfrute de libre disposición previstos en el artículo 31:

Para el año 2024, 1752 horas de trabajo efectivo
Para el año 2025, 1728 horas de trabajo efectivo
Desde el 1 de enero del 2026, 1712 horas de trabajo efectivo.

Artículo 28. Distribución del tiempo de trabajo.

La distribución de la jornada de trabajo a lo largo del año se llevará a cabo de forma irregular con arreglo al Calendario Laboral establecido para el citado colectivo.

La jornada se realizará de lunes a domingo en régimen de jornada partida cuando presten sus servicios en la oficina. En el supuesto que la prestación de servicio se produzca en circulación del tren, la jornada realizará en régimen de jornada continuada.

La jornada partida es aquella en la que la jornada diaria de trabajo se realiza con una interrupción de, al menos una hora de descanso. Dicho descanso no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

La jornada laboral continuada es aquella que realizan las personas trabajadoras sin interrupciones, debiendo respetarse un descanso de quince minutos de duración si la jornada excede de seis horas. Dicho periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 29. Calendario laboral

La empresa elaborará, a partir de la publicación del Calendario laboral Oficial de Madrid para cada año, el Calendario laboral que incluirá la jornada anual efectiva y la distribución de los días laborables, los festivos nacionales, autonómicos y locales y el horario de trabajo del citado personal.

Dicho Calendario deberá estar confeccionado antes del 15 de diciembre de cada año y estará expuesto en un lugar visible.

Artículo 30. Descansos

El descanso entre jornada diaria será de mínimo 12 horas.

Artículo 31. Días de libre disposición

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, el personal sujeto a Calendario laboral disfrutará durante el año 2024 de 1 día de libre disposición, y desde el 1 de enero de 2025 en adelante, 2 días.

La persona trabajadora elegirá el día de disfrute debiendo cumplir un preaviso mínimo de 10 días a la Empresa de las fechas de disfrute. Se dará prioridad al orden de solicitud de dicha petición y, en caso coincidente será prioridad a las personas con mayor antigüedad. El incumplimiento del plazo determinará la denegación de la fecha de disfrute elegida por la persona trabajadora.

La regla general será el disfrute de los días de libre disposición en el año en curso y, en casos excepcionales, se podrán disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente al que se devenguen.

Artículo 32. Días de compensación de exceso de jornada anual

El número de horas que resultará de la diferencia entre la jornada máxima anual establecida para cada año y la mayor jornada efectiva anual que determine el Calendario Laboral de cada año será compensado con días completos de descanso.

La persona trabajadora elegirá el período de disfrute de los citados días y se disfrutarán a partir del 1 de marzo de cada año natural, debiendo cumplir un preaviso mínimo de unos 10 días de antelación a la Empresa de las fechas de disfrute. Dichos días se podrán disfrutar hasta el 28 de febrero del siguiente año natural.

El incumplimiento del plazo determinará la denegación de las fechas de disfrute elegidas por la persona trabajadora.

Artículo 33. Vacaciones

La persona trabajadora disfrutará anualmente de 22 días laborables de vacaciones de forma anual que, de forma excepcional se podrán disfrutar hasta el 31 de marzo del siguiente año natural.

Sección 3ª: Personal de turnos de conducción y tripulación de servicios

Subsección 1ª.- Disposiciones Comunes

Artículo 34. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo efectivo anual para ambos colectivos queda establecida durante la vigencia del presente convenio colectivo como sigue, sin perjuicio de los días de disfrute de libre disposición previstos en el artículo 40:

Para el año 2024: 219 jornadas diarias planificadas

Para el año 2025: 216 jornadas diarias planificadas

Desde el 1 de enero de 2026: 214 jornadas diarias planificadas

La jornada de trabajo se establece en 40 horas, para ciclo de trabajo de cinco días, o la que, en su caso, se establezca en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35. Distribución del tiempo de trabajo.

La jornada diaria se establece con carácter general en ocho horas, pudiendo alcanzar hasta las nueve horas treinta minutos de jornada total en la planificación, cuando incluyan servicios con inicio y finalización en la residencia de la persona trabajadora, teniendo la consideración de horas de mayor dedicación el tiempo que exceda de la octava hora en cualquier caso.

La jornada ordinaria diaria será el resultante de dividir la jornada ordinaria semanal entre 5.

El número de jornadas por ciclo no será superior a los días de trabajo del mismo.

Las jornadas recuperadas en los descansos previstos se computarán de forma independiente a los ciclos, generándose excesos compensables en los tiempos descritos a partir de la octava hora.

Fuera de la Residencia de la persona trabajadora, la jornada de trabajo se inicia y finaliza en el hotel para el descanso de la persona trabajadora.

En la Residencia de la persona trabajadora, la jornada de trabajo se inicia en el lugar previsto para su incorporación (oficinas, estación, base, taller...etc.). Si la presentación debe realizarse en una base de mantenimiento o taller la empresa facilitará taxi desde el domicilio de la persona trabajadora.

Si la jornada de trabajo se inicia o finaliza en una base de mantenimiento o en el taller, la empresa facilitará taxi hasta el domicilio.

Siempre que el inicio o la finalización de la jornada de trabajo sea entre las 23 y las 7 horas se facilitará taxi desde y al domicilio de la persona trabajadora.

En casos de incidencias que suponga alargar la jornada de trabajo prevista, se facilitará el regreso al domicilio de la persona trabajadora.

La facilitación del servicio de taxi no excederá de un radio de 40 kilómetros desde su domicilio habitual hasta las oficinas centrales, sin perjuicio de que el recorrido se haga desde o hasta el lugar designado por la empresa.

Artículo 36. Cuadro de Servicios

1. La Dirección de la Empresa elaborará e implantará los cuadros de servicios, respetando las normas recogidas en este Convenio, estableciendo, con carácter anual, las jornadas, los días de descanso y las vacaciones, siendo estos rotativos y equitativos entre las personas trabajadoras.

La elaboración de los mismos está condicionada al Plan de Transporte que se determine con carácter anual y con base en los festivos de la Comunidad de Madrid, y se entregará a cada persona trabajadora antes del 1 de diciembre de cada año respecto del año siguiente.

Los cuadros de servicios garantizarán a cada persona trabajadora descanso en, al menos, un ciclo de los siguientes: 5-6 de enero, 24-25 de diciembre, 31 de diciembre y 1 de enero, descansos que serán rotatorios cada año.

2. Los cuadros de servicio se confeccionarán con sujeción a las reglas mínimas siguientes:

- Se prestará servicio un mínimo de 3 días seguidos
- Se prestará servicio con carácter general 5 días seguidos como máximo.
- Se garantiza un mínimo de dos días seguidos de descanso.
- Con carácter excepcional se podrá prestar servicios 6 días seguidos con un descanso de 3 días seguidos a continuación por un máximo de:
 - o 6 semanas al año en el colectivo de conducción
 - o 16 semanas al año en el colectivo de tripulación de servicios

Se establecerán los ciclos de forma que se garantice al menos el disfrute de doce fines de semana completos al año, y se procurará el disfrute de los festivos de forma rotativa entre las personas trabajadoras.

3. Durante el año 2024, se mantendrán los Cuadros de servicios vigentes a la firma del presente Convenio Colectivo.

Artículo 37. Turnos

a) Reglas mínimas en materia de turnos

En la organización de los turnos de trabajo, la empresa deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Los turnos se darán a conocer a las personas trabajadoras con la máxima antelación posible y al menos con ciento veinte horas sobre su entrada en vigor.

Los horarios de inicio, finalización y los servicios a realizar se darán a conocer a la RLPT con al menos ciento veinte horas, mediante la publicación del correspondiente cuadro de tareas.

b) Estado de Disponible sin servicio concreto asignado

Es aquella situación en la que la persona trabajadora está disponible sin que tenga un turno asignado y concretado por necesidades operativas y organizativas de la Empresa. En esta situación se asignará a la persona trabajadora el turno concreto con un mínimo de cinco días naturales de preaviso. El estado de Disponible sin servicio concreto asignado tiene la naturaleza de tiempo de trabajo efectivo.

Esta situación no podrá exceder del 10 por ciento de las jornadas de trabajo operando éste como límite máximo de la distribución irregular de la jornada de la persona trabajadora en dicha situación.

La persona trabajadora que esté dos días consecutivos en situación de disponible, la Empresa podrá asignarle un turno que implique una pernocta fuera de residencia.

En cualquier caso, siempre se respetará la jornada máxima y los descansos legalmente establecidos.

c) Turno de Reserva

Se define el servicio de reserva o Turno de Reserva como el turno asignado a la persona trabajadora con horario definido destinado a cubrir las incidencias y necesidades que puedan suceder en el normal desarrollo del servicio, siendo, por tanto, tiempo de trabajo efectivo.

Cuando la persona trabajadora en situación de reserva sea requerida para la realización de un servicio, la Empresa preverá la finalización de la jornada en la propia residencia lo más próximo al horario que tenía previsto de finalización de jornada en la reserva.

Cuando una reserva cubra una incidencia se compensarán los excesos realizados conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo.

Cuando la incidencia a cubrir comprenda un turno con descanso fuera de la residencia, se compensará con un día de descanso adicional. Esta situación solamente se podrá contemplar en las reservas con horario de tarde.

Si la finalización del servicio se produce en el descanso cíclico previsto, la Empresa compensará al trabajador con otro día de descanso.

No se cubrirán turnos con descanso fuera de la residencia cuando el servicio esté grafiado el día previo a un descanso cíclico.

Artículo 38. Descansos

1. El descanso mínimo diario entre la finalización de un servicio y el inicio del siguiente será de al menos catorce horas en la residencia y nueve fuera de ella. Los descansos semanales establecidos en el cuadro de servicio deberán comprender los días naturales completos correspondientes a los mismos incrementados, al menos, en las catorce horas de descanso diario mínimo. Los cuadros de servicios no contemplarán horas de merma de descanso.

No se darán nunca dos descansos diarios consecutivos fuera de la residencia, salvo acuerdo expreso entre la persona trabajadora y la empresa, a excepción de los periodos de formación o habilitación.

Los periodos de merma de descanso semanal o diarios siempre que hayan sido aceptados por la persona trabajadora se compensarán con periodos de descanso, como horas de merma de descanso.

No se considerará interrumpida la jornada si el descanso es inferior a ocho horas fuera de la residencia (6 horas para personal de tripulación de servicios) y a doce horas en residencia.

2. El tiempo de merma de descanso se compensará como sigue:

- En residencia: la merma de tiempo de descanso respecto a las 14 horas de descanso planificadas se compensará por el tiempo equivalente a incluir en el registro de la persona trabajadora siempre que haya descansado 12 horas.
- Fuera de residencia: la merma de tiempo de descanso respecto a las 9 horas de descanso planificadas se compensará por el tiempo equivalente a incluir en el registro de la persona trabajadora siempre que haya descansado 8 horas de mínimo para el personal de conducción y 6 horas de mínimo para el personal de tripulación de servicios.

El tiempo de mermas de descanso se compensa en tiempo de descanso equivalente a:

- De 0 a 60 minutos, se compensa con 1,25 minutos por cada minuto de exceso;
- De 61 a 90 minutos, se compensa con 1,5 por minutos por cada minuto de exceso;
- Mas de 90 minutos, se compensa un minuto por un minuto.

Artículo 39. Compensaciones por excesos de jornadas.

Los excesos realizados sobre las jornadas establecidas serán compensados alternativamente de la siguiente manera:

- Horas de mayor dedicación por ciclo, será sobre la jornada ordinaria según los días de trabajo.
- Horas de mayor dedicación diaria será sobre la jornada ordinaria diaria.

En ambos casos la compensación se hará de la siguiente manera:

- De 0 a 60 minutos, se compensará con 1,25 minutos por cada minuto de exceso;
- De 61 a 90 minutos, se compensará con 1,5 por minutos por cada minuto de exceso;
- Mas de 90 minutos, se compensará un minuto por cada un minuto de exceso.

La compensación de los excesos de jornada y mermas de descansos pactados en el presente artículo entrará en vigor a partir del 1 de octubre de 2024, sin perjuicio de que la compensación se haga en el primer cuatrimestre de 2025.

Artículo 40. Días de libre disposición

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, se disfrutarán en 2024 de 2 días de libre disposición y desde el 1 de enero de 2025 de 4 días de libre disposición por cada año.

La persona trabajadora elegirá el día de disfrute debiendo cumplir un preaviso mínimo de 10 días a la Empresa de la fecha efectiva de disfrute. Se dará prioridad al orden de solicitud de dicha petición y, en caso coincidente se dará prioridad a las personas con mayor antigüedad. El incumplimiento del plazo determinará la denegación de la fecha de disfrute elegida por la persona trabajadora.

En todo caso, no podrá superarse el disfrute simultaneo de los días de libre de disposición en más de un 15% de los colectivos de conducción y tripulación de los turnos diarios programados.

La regla general será el disfrute de los días de libre disposición en el año en curso y, en casos excepcionales se podrá disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente al que se devenguen.

El personal a turnos no podrá solicitar los citados días de libre disposición los días 24, 25 y 31 de diciembre, 1, 5 y 6 de enero de cada año y los días de Semana Santa.

Artículo 41. Vacaciones

Se fijan 22 días laborables de vacaciones anuales que, de forma excepcional, se podrán disfrutar hasta el 31 de marzo del siguiente año natural.

Al personal de conducción y tripulación se le garantizará el disfrute de 11 días laborables desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre con carácter rotativo, así como el disfrute de uno de los siguientes periodos navideños: 24 y 25 diciembre, o 31 de diciembre y 1 de enero o 5 y 6 de enero.

Las condiciones de su disfrute se pactarán en la Comisión de Condiciones Laborales de la RLPT.

Subsección 2ª.- Especialidades del Personal de Conducción**Artículo 42. Formación**

Las personas trabajadoras tienen la obligación de habilitarse y formarse en las nuevas líneas y ejes, así como la Empresa, proveer la formación correspondiente.

La realización de la formación será preavisada con una antelación mínima de un mes siempre que el administrador de infraestructuras ferroviarias así lo confirme.

La formación teórica podrá realizarse en jornada partida de 9 hora en la oficina; y en la formación práctica en jornada continuada hasta el máximo de 9 horas.

La formación podrá requerir la pernoctación fuera de residencia.

El resto de los criterios a tener en cuenta se negociarán con la RLPT en el seno de la Comisión de Condiciones Laborales.

Artículo 43. Toma y Deje

El tiempo de toma de servicio al inicio de la jornada y el tiempo de deje de servicio a la finalización de esta, será de 15 minutos, y tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 44. Límites de tiempo de conducción

Se considerará tiempo de conducción la duración de la actividad durante la cual el/la maquinista es responsable de la conducción de un vehículo ferroviario, con la exclusión del tiempo previsto para la puesta en servicio y la puesta fuera de servicio del vehículo. Incluye la realización de maniobras que lleven asociado el manejo del vehículo ferroviario en movimiento. También se computarán como tiempo de conducción las interrupciones en las que el maquinista permanece como responsable del vehículo a efectos de conducción, es decir, con atención a la circulación ferroviaria.

Se establecen los siguientes límites de tiempos de conducción:

- El tiempo máximo de conducción continuada será de 5 horas, salvo en caso de incidencia que puede ampliar hasta un máximo de 6 horas.
- El tiempo máximo de conducción diaria será de 9 horas con refrigerio.

El cómputo del tiempo máximo de conducción se realizará por periodos de 24 horas. Este período se iniciará con el comienzo de la actividad de conducción y finalizará cuando se disfrute de forma continuada y completa del descanso mínimo establecido en el presente convenio.

La conducción continuada se considerará interrumpida cuando se disfrute de una pausa de al menos 45 minutos, en la que el/la maquinista no será responsable del tren a efectos de circulación, ni podrá ser requerido para la realización de ningún tipo de servicio, actividad o control aleatorio de alcohol o drogas.

En la planificación de las circulaciones, la Empresa incluirá en qué punto del itinerario se prevé la realización del descanso, acotándolo con la hora de inicio y finalización en función del horario planificado del tren. Siempre que sea posible, se procurará que el lugar de la pausa disponga de instalaciones adecuadas para permitir el descanso. De no ser posible la pausa en el horario programado o surgir circunstancias imprevistas, la empresa, a través de su centro de gestión y en comunicación con el administrador de infraestructuras, acordará con el maquinista dónde y cómo realizar el descanso sin exceder los tiempos máximos de conducción. Esta pausa no se computará como período de conducción.

Artículo 45. Situaciones de incidencia

Siempre que no exista personal en Turno de Reserva o éste no pueda acudir por razones justificadas, en el supuesto de una incidencia que afecte a la operación, el personal de conducción que tenga asignado el turno que contenga el tren afectado, garantizará su llegada a destino o a la base correspondiente siempre y cuando se cumplan todas las normas de seguridad en cuanto a los tiempos máximos legales de conducción.

El personal afectado por la incidencia y, en su caso el del turno de reserva que acuda a cubrir la incidencia no excederá de las 9 horas y 30 minutos de jornada, compensándose todos los excesos a partir de la octava hora según las reglas establecidas en el artículo 39 de compensación de excesos de jornadas para conducción y tripulación.

En la situación de incidencia el tiempo prestado por la persona trabajadora tiene la naturaleza de tiempo de trabajo efectivo.

Esta jornada se podrá superar en caso de retorno como viajero a su residencia.

Sección 4ª: Personal destinado al Centro de Operaciones y Atención al cliente**Artículo 46. Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo efectivo anual para el Centro de Operaciones y Atención al Cliente queda establecida durante la vigencia del presente convenio colectivo como sigue, sin perjuicio de los días de disfrute de libre disposición previstos en el artículo 52:

Para el año 2024: 219 jornadas diarias planificadas

Para el año 2025: 216 jornadas diarias planificadas

Desde el 1 de enero de 2026: 214 jornadas diarias planificadas

Artículo 47. Distribución del tiempo de trabajo.

La distribución de la jornada de trabajo a lo largo del año se llevará a cabo de forma irregular con arreglo al Cuadro de Servicios.

La jornada se realizará de lunes a domingo en régimen de jornada continuada.

Artículo 48. Cuadro de Servicios

La Dirección de la Empresa elaborará e implantará los cuadros de servicios, respetando las normas recogidas en este acuerdo, estableciendo, con carácter anual, las jornadas, los días de descanso y las vacaciones, siendo estos rotativos y equitativos entre las personas trabajadoras.

La elaboración de los mismos está condicionada al Plan de Transporte que se determine con carácter anual y con base en los festivos de la Comunidad de Madrid, y se entregará a cada persona trabajadora antes del 1 de diciembre de cada año respecto del año siguiente.

Los cuadros de servicio se confeccionarán con sujeción a las reglas mínimas siguientes:

- Se prestará servicio un mínimo de 3 días seguidos
- Se prestará servicio con carácter general 5 días seguidos como máximo.
- Se garantiza un mínimo de dos días seguidos de descanso.
- Con carácter excepcional se podrá prestar servicios 7 días seguidos con un descanso mínimo de 3 días.

Se establecerán los ciclos de forma que se garantice al menos el disfrute de doce fines de semana completos al año, y se procurará el disfrute de los festivos de forma rotativa entre las personas trabajadoras, y se garantizarán a cada persona trabajadora, descanso en, al menos un ciclo, de los siguientes: 24, 25 de diciembre o 31 de diciembre y 1 de enero o 5 y 6 de enero de cada año. Dichos descansos serán rotatorios cada año.

Artículo 49. Turnos

En la organización de los turnos de trabajo, la empresa deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Se establecerán los turnos de forma que se garantice al menos el disfrute de doce fines de semana completos al año, y se procurará el disfrute de los festivos de forma rotativa entre las personas trabajadoras.

Artículo 50. Nocturnidad

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22h y las 6h y se considera persona trabajadora nocturna aquella que realice normalmente en periodo nocturno, al menos, 3 horas de su jornada diaria de trabajo, así como aquel que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a 1/3 de su jornada de trabajo anual.

La jornada de trabajo de las personas trabajadoras nocturnas no podrá exceder de las 8 horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de 15 días.

La compensación de la nocturnidad se contempla en la Tablas Salariales del Anexo.

Artículo 51. Descansos

Se garantiza un descanso mínimo entre jornadas diarias de 14 horas.

Artículo 52. Días de libre disposición

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, se disfrutarán en 2024 de 2 días de libre disposición, y desde el 1 de enero de 2025 en adelante, de 4 días de libre disposición.

La persona trabajadora elegirá el día de disfrute debiendo cumplir un preaviso mínimo de 10 días a la Empresa de las fechas de disfrute. Se dará prioridad al orden de solicitud de dicha petición y, en caso coincidente será prioridad a las personas con mayor antigüedad. El incumplimiento del plazo determinará la denegación de la fecha de disfrute elegida por la persona trabajadora.

En todo caso, no podrá superarse el disfrute simultáneo de los días de libre de disposición en más de un 15% de los colectivos adscritos al centro de operaciones y servicio de post venta en los turnos diarios efectivos.

La regla general será el disfrute de los días de libre disposición en el año en curso y, en casos excepcionales se podrá disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente al que se devenguen.

El personal a turnos no podrá solicitar los citados días de libre disposición los días 24, 25 y 31 de diciembre, 1, 5 y 6 de enero de cada año y los días de Semana Santa.

Artículo 53. Vacaciones

Se fijan 22 días laborables de vacaciones anuales que, de forma excepcional, se podrán disfrutar hasta el 31 de marzo del siguiente año natural.

Se garantizará el disfrute de 11 días laborables desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre con carácter rotativo, así como el disfrute de uno de los siguientes periodos navideños 24,25 diciembre, o 31 de diciembre y 1 de enero o 5 y 6 de enero.

Las condiciones de su disfrute se pactarán en la Comisión de Condiciones Laborales de la RLPT.

CAPÍTULO V: CONDICIONES ECONÓMICAS**Sección 1ª. Disposiciones Comunes****Artículo 54. Retribución y revisión salarial**

1. El salario base 2024 para cada grupo y nivel profesional en el seno de cada área funcional, así como los pluses y complementos que correspondan en cada caso son los reflejados en las Tablas salariales del Anexo al presente convenio, que constituyen la retribución económica para el año 2024, por la que queda garantizada la inclusión de un incremento salarial mínimo del 2,75% sobre el salario base preexistente del año 2023.
2. El nuevo salario base 2024 se aplicará con efectos del 1 de enero de 2024, y los demás conceptos salariales 2024 se aplicarán desde el 1 de junio de dicho año.
3. La aplicación en 2024 de los importes de los nuevos salarios base de la tabla del Anexo implicará cambios en los conceptos e importes de la actual nómina con arreglo a lo siguiente:
 - a) Los importes que se percibiesen con anterioridad por los conceptos denominados Complemento Personal compensable y absorbible, Complemento de conducción, y Complemento de disponibilidad, se integrarán en el nuevo salario base 2024 junto con el importe del salario base 2023 que se viniese percibiendo, y dichos Complementos quedarán extinguidos.

En el caso de que de dicha integración resultase un exceso o remanente en el importe del Complemento Personal absorbible y compensable, dicho importe de exceso se respetará y constituirá un nuevo Complemento "ad personam" (CAP) garantizado que no será compensable ni absorbible con los incrementos de las revisiones futuras del salario base y demás conceptos económicos recogidos en las tablas salariales, salvo en el caso de promoción profesional.

Durante la vigencia del presente Convenio, a dicho Complemento “ad personam” (CAP) no le será de aplicación los incrementos salariales de revisión futura pactados en el apartado 5 siguiente.

- b) Los importes que se percibiesen con anterioridad por el personal de conducción y tripulación por los pluses que a continuación se relacionan, se integrarán en el nuevo salario base 2024 junto con el importe del salario base 2023 que se viniese percibiendo. Dichos complementos son los siguientes: el plus pausa y el plus nocturnidad para el personal de conducción y tripulación, así como la reducción al 50% del plus festivo del colectivo de conducción. El plus festivo (50%) y el plus domingo quedan unificados en un único concepto denominado “plus festivo/domingo” por el valor que se señala en la tabla de cada colectivo.

Los conceptos salariales antes citados de plus pausa y plus nocturnidad quedarán extinguidos a todos los efectos para el personal de conducción y tripulación.

4. La Empresa abonará en la nómina del mes de junio de 2024 los atrasos correspondientes desde el 1 de enero de 2024, calculados por la diferencia entre el nuevo salario base 2024 más el complemento ad personam 2024, respecto al salario fijo del año 2023 (salario base + Complemento Personal compensable y absorbible y complemento de conducción y complemento de disponibilidad), con efectos retroactivos al 1 de enero de 2024.

El resto de los conceptos salariales (pluses y dietas) se aplican desde el 1 de junio de 2024 y no requieren regularización alguna, al mantener su vigencia y valor hasta esa fecha.

5. Revisión salarial futura: los conceptos salariales salario base, plus de turnicidad y plus reserva incluidos en la tabla del Anexo, se incrementarán desde el 1º de enero de cada uno de los siguientes años con el porcentaje que a continuación se establece para cada año, y los demás conceptos se incrementarán de igual forma con efectos del 1 de junio de cada año:
- 2025: 2,5%
 - 2026: 2,5%
 - 2027: 2,5%

Los importes de las dietas reflejados en el Anexo quedan expresamente excluidos de dichas revisiones salariales.

6. La persona trabajadora podrá percibir adicionalmente a los conceptos salariales establecidos en las Tablas del Anexo y, en su caso, al Complemento Ad Personam (CAP), un Complemento Voluntario, por decisión discrecional de la empresa, que podrá ser compensable y absorbible respecto a cualquier mejora salarial establecida por disposición legal, decisión judicial, por el presente Convenio Colectivo o por cualquier normativa convencional distinta a la del presente Convenio Colectivo de Empresa.

Artículo 55. Pagas extraordinarias

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo percibirán dos pagas extraordinarias al año, una en junio y otra en diciembre, equivalente a una mensualidad del salario base. El devengo será anual y proporcional a la fecha de entrada de la persona trabajadora en la Empresa.

Se podrán percibir las citadas pagas extraordinarias prorrateadas en doce mensualidades siempre que así se solicite por escrito por la persona trabajadora interesada al departamento de Recursos humanos antes del 15 de junio o antes del 15 de diciembre de cada año natural para su abono en el semestre natural siguiente respectivamente.

Artículo 56. Retribución Variable “VIA”.

Las personas trabajadoras podrán percibir una retribución variable anual denominada VIA, condicionada al cumplimiento de los objetivos que le sean asignados cada año natural. Dichos objetivos, de empresa, departamento e individuales, serán específicos, medibles y alcanzables, y previamente comunicados a la persona trabajadora a lo largo del mes de febrero en el ejercicio del que se trate.

Esta retribución variable tiene carácter no consolidable y ascenderá para cada año natural, a al menos un 10 % del salario bruto fijo anual excluyendo las partidas en especie, para un nivel de

cumplimiento del 100% de los objetivos fijados y proporcional a la fecha de incorporación a la compañía.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, será condición indispensable para tener derecho a la percepción de la retribución variable, que la persona trabajadora continúe en alta con prestación efectiva de servicios en la compañía a 31 de diciembre del año correspondiente, salvo cese anterior por despido improcedente o por despido objetivo.

El pago de este variable VIA, en su caso, se hará efectivo dentro del primer cuatrimestre del año siguiente al ejercicio evaluado.

Sección 2ª. Definición de pluses y complementos para todas las personas trabajadoras

Artículo 57. Plus de formación

Las personas trabajadoras que impartan formación a requerimiento de la Empresa percibirán un plus de formación que se cuantifica por hora impartida. Dicha cuantía será fija y única para el personal con independencia de su clasificación profesional.

Artículo 58. Guardias

Los periodos de guardia se organizarán en 5 niveles: Dirección, Producción, Terreno Comercial, Terreno Incidencias y Sistemas, pudiendo ampliarse los niveles en función del incremento de actividades o diversificación de las mismas de la Empresa.

Los periodos de guardia quedarán fijados en el cuadrante de guardias y la persona trabajadora dispondrá del mismo a título individual con antelación suficiente.

El servicio de guardia tendrá carácter rotativo y se realizará, con carácter general, por semana completas, es decir de jueves a las 13:00h a jueves a las 12:59h.

Las condiciones de las guardias se regularán en el seno de la Comisión de Condiciones Laborales de la RLPT.

Artículo 59. Valor Hora Ordinaria (VHO)

El valor hora ordinaria es la suma de todos los conceptos retributivos que con carácter ordinario y fijo percibiera la persona trabajadora, con exclusión del importe abonado por la retribución variable "VIA", dividida por el número de horas de jornada anual pactada para cada colectivo.

Sección 3ª.- Definición de complementos y pluses para el personal de Corporativo y Operaciones en oficina y servicios Postventa

Artículo 60. Horas nocturnas (HN)

Se considera hora nocturna la realizada entre las 22:00 y las 6:00 horas. Se retribuye a: 1,30 VHO.

Artículo 61. Plus Idiomas

La persona trabajadora podrá percibir un Plus de Idiomas por la utilización de un tercer idioma, además del castellano y del inglés, en su puesto de trabajo de destino. Este plus tendrá una cuantía máxima establecida en el Anexo y se abonará durante los doce meses del año.

En el supuesto de utilizarse un cuarto o más idiomas adicionales, la persona trabajadora podrá percibir un importe adicional por cada idioma, dicho importe figura en el Anexo.

Con dicho plus no se retribuye el conocimiento de idiomas como cualidad personal sino la utilización de ese conocimiento en el puesto de trabajo adscrito por OUIGO ESPAÑA, S.A.U. a la persona trabajadora cuyo destino requiera ese conocimiento y por tanto los idiomas adicionales resulten de utilidad comercial.

En el caso de producirse el cambio de puesto de trabajo que no requiera la utilización de un tercer o más idiomas adicionales, la persona trabajadora dejará de percibir el plus de idiomas en el recibo de salario siguiente a producirse dicho cambio de puesto de trabajo.

Para la percepción del Plus de Idiomas será condición necesaria la acreditación mediante un certificado oficial, obtenido como máximo en los últimos 5 años, de un nivel C1 para corporativo, operaciones en oficina y servicios postventa o equivalente en el idioma que se trate. La compañía podrá efectuar pruebas periódicas del dominio del idioma, a fin de verificar el correcto abono de dicho Plus.

Sección 5ª.- Definición de complementos y pluses para el personal de conducción y tripulación

Artículo 62. Trabajo en jornada especial

Las personas trabajadoras que presten servicio en turno de tarde, a partir de las 15 horas, los días 24 y/o 31 de diciembre, y los que estando en turno disfruten del descanso fuera de la residencia los días 24 y/o 31 de diciembre, percibirán por la jornada especial realizada el importe que se señala en el Tabla Salarial del Anexo.

Artículo 63. Plus Trabajo Domingo y Festivo

La prestación de servicios en domingo o en festivo, que es inherente a este colectivo, salvo para las personas trabajadoras contratados exclusivamente para trabajar ese día, se compensará, además de la retribución pactada en Tablas del Anexo I con la percepción del Plus domingo/festivo por el importe que se señala en el Anexo para cada colectivo.

Artículo 64. Plus Turnos largo 1

Las personas trabajadoras del colectivo de Conducción y/o Tripulación de Servicios cuya jornada exceda de ocho hasta nueve horas percibirán por turno largo realizado el importe que se señala en el Anexo.

Dicho plus será abonado de igual manera cuando ambos colectivos (Conducción y Tripulación de Servicios) tengan asignado un turno de reserva de duración igual o más de 8 horas y 30 minutos en las oficinas.

El presente plus no se percibirá en caso de que el turno exceda de nueve horas tal y como se regula en el siguiente apartado.

Artículo 65. Plus Turno largo 2

Las personas trabajadoras del colectivo de Conducción y/o Tripulación de Servicios cuya jornada exceda de las nueve horas percibirá el importe que se señala en el Anexo. El presente plus no se percibirá acumuladamente con el plus turno largo 1 pero sí con el de incidencia.

Artículo 66. Plus Trabajo Día Libre

Por necesidades del servicio la empresa podrá solicitar a una persona trabajadora para prestar servicio o realizar alguna actividad en su día de descanso. La aceptación del servicio será voluntaria.

La persona trabajadora en esta circunstancia percibirá el presente plus por cada día libre el importe que se señala en la Tabla del Anexo. Adicionalmente, se compensará con un día libre que se determinará de mutuo acuerdo en el cuatrimestre siguiente.

Artículo 67. Plus de incidencia

Es aquel complemento salarial no consolidable que se devenga cuando con independencia de la duración del turno exista una incidencia operativa en un tren que suponga que su jornada exceda de noventa minutos de su jornada planificada y se abonará según la Tabla del Anexo.

Artículo 68. Dietas

1. Se entiende por dieta aquella retribución de carácter irregular y extrasalarial que compensa a la persona trabajadora que, para el desempeño de su puesto de trabajo, realice desplazamientos fuera de la localidad del centro de trabajo en los términos aquí establecidos.

Tendrán derecho a percibir dieta del personal de Conducción y la Tripulación de Servicios como compensación de los gastos en comida que pudieran producirse por el desplazamiento para la prestación del servicio asignado.

El personal de conducción que tenga que viajar fuera de España para su formación, percibirá una dieta denominada "formación internacional".

El importe de la dieta en cada modalidad es el establecido en la Tabla del Anexo. Al importe de la dieta se le aplicará el tratamiento fiscal establecidos por la legislación aplicable vigente en cada momento.

2.Dieta con pernocta. Cuando exista pernocta fuera de residencia, se compensarán los gastos en comida y/o cena motivados por el desplazamiento de acuerdo con los siguientes criterios:

En el viaje de ida:

- Se percibirá ½ dieta cuando el inicio del servicio se realice después de las 15h.
- Se percibirán dieta completa (equivalente a dos ½ dietas) cuando el inicio del servicio se realice antes de las 15h.

En el viaje de regreso:

- Se percibirá ½ dieta cuando el servicio finalice entre las 13h y las 21h.
- Se percibirá dieta completa (equivalente a dos ½ dietas) cuando el servicio finalice después de las 21h.

En los servicios con pernocta fuera de residencia, la empresa cubrirá los gastos de alojamiento. El desayuno estará incluido en el servicio del hotel.

3.Dieta sin pernocta. Cuando no exista pernocta fuera de residencia, pero se realice un desplazamiento para la prestación de un servicio y la jornada diaria de prestación efectiva de servicios sea mayor de 6 horas, se compensarán los gastos en comida y/o cena motivados por dicho desplazamiento. Comida si la salida es antes de las 13 horas y cena si la vuelta es después de las 21 horas.

Quedarán excluidas de la percepción de esta dieta las personas trabajadoras en los turnos asignados como disponible y/o reserva en la oficina, así como lo surcos técnicos excepto si realizan un tráfico comercial.

En los turnos de formación práctica en línea para la obtención de una habilitación, se devengarán esta dieta siempre que el turno supere las 6 horas de jornada diaria.

Subsección 1ª. Pluses y complementos exclusivos para el colectivo de tripulación

Artículo 69. Plus Idiomas

La persona trabajadora podrá percibir un Plus de Idiomas por la utilización de un tercer idioma, además del castellano y del inglés, en su puesto de trabajo de destino. Este plus tendrá una cuantía máxima establecida en el Anexo y se abonará durante los doce meses del año.

En el supuesto de utilizarse un cuarto o más idiomas adicionales, la persona trabajadora podrá percibir un importe adicional por cada idioma, dicho importe figura en el Anexo.

Con dicho plus no se retribuye el conocimiento de idiomas como cualidad personal sino la utilización de ese conocimiento en el puesto de trabajo adscrito por OUIGO ESPAÑA, S.A.U. a la persona trabajadora cuyo destino requiera ese conocimiento y por tanto los idiomas adicionales resulten de utilidad comercial.

En el caso de producirse el cambio de puesto de trabajo que no requiera la utilización de un tercer o más idiomas adicionales, la persona trabajadora dejará de percibir el plus de idiomas en el recibo de salario siguiente a producirse dicho cambio de puesto de trabajo.

Para la percepción del Plus de Idiomas será condición necesaria la acreditación mediante un certificado oficial, obtenido como máximo en los últimos 5 años, de un nivel mínimo de B2 o equivalente en el idioma. La compañía podrá efectuar pruebas periódicas del dominio del idioma, a fin de verificar el correcto abono de dicho Plus.

Artículo 70. Prima OUIBAR

El personal de tripulación de servicios podrá percibir una Prima por ventas a bordo del tren, denominada Prima OUIGO BAR, que se abonará trimestralmente cuya cuantía se fijará en función de los objetivos comerciales que fije la Empresa. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo la Dirección de la Empresa estudiará el sistema operativo y administrativo por el que se registrará dicho incentivo de ventas a bordo o Prima.

Artículo 71. Plus intervención TAC

El personal de tripulación de servicios que tenga la formación de tripulante auxiliar de cabina (TAC) tendrá derecho a percibir un plus denominado "Plus intervención TAC" cuando en el desempeño de sus funciones tenga que realizar una intervención que requiera la posesión de dicha titulación.

Sección 6ª.- Definición de complementos y pluses para el personal del Centro de Operaciones y Atención al Cliente**Artículo 72. Plus turnicidad**

Aquellas personas trabajadoras cuyo puesto de trabajo esté sujeto al régimen de trabajo a turnos en el Centro de Operaciones y servicios post venta percibirán este complemento salarial. En el supuesto de cambio de funciones o de puesto, sea temporal o permanente, que implique que la persona trabajadora deje de estar adscrita al Centro de Operaciones y Servicio Post venta dicho complemento salarial dejará de abonarse mientras dure dicha situación.

La cuantía del Plus de Turnicidad se fija en función de los ciclos rotación del turno (Mañana-Tarde o Mañana-Tarde-Noche), y se fijan en el Anexo.

Artículo 73. Plus de puesto de trabajo de reserva

La persona trabajadora que ocupe un puesto de reserva en el Centro de Operaciones y Servicio Post Venta percibirá el Plus de Puesto Reserva para compensar las alteraciones frecuentes de horarios de trabajo como consecuencia de necesidades sobrevenidas que modifiquen la organización del servicio o para cubrir situaciones excepcionales que pudieran producirse.

Este complemento queda fijado en las cuantías establecidas en el Anexo.

Artículo 74. Horas nocturnas (HN)

Se considera hora nocturna la realizada entre las 22:00 y las 6:00 horas. Se retribuye a: 1,30 VHO.

CAPÍTULO VI: PERMISOS Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**Artículo 75. Permisos retribuidos**

1. Las personas trabajadoras de la Empresa, previo aviso y acreditando el justificante que se determina para cada tipo de permiso, tendrán derecho a faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos que a continuación se exponen y por el tiempo que se indica:
 - 1.1. Quince días naturales en el caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
El plazo de preaviso a la Empresa será de mínimo 30 días naturales de antelación y se deberá justificar mediante documentación oficial acreditativa de fecha y hora de celebración del matrimonio. De la misma manera será necesario acreditar el registro oficial como pareja de hecho.

El permiso comenzará a disfrutarse desde el primer día laborable siguiente del hecho causante y se disfrutará de forma consecutiva e ininterrumpida.
 - 1.2. Un día natural por matrimonio de padres, hijos, hermanos o hermanos políticos, en la fecha de celebración de la ceremonia. El plazo de preaviso mínimo a la Empresa será de 30 días naturales y la documentación oficial acreditativa de fecha y hora de celebración del matrimonio.

Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la comunidad autónoma o, aun estando dentro de la misma comunidad autónoma, tenga que desplazarse más de 200 kilómetros de su domicilio habitual, el plazo se ampliará en un día más natural.

- 1.3. Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por 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. Cuando la persona trabajadora por tales motivos necesite realizar un desplazamiento fuera de la comunidad autónoma o, aun estando dentro de la misma comunidad autónoma, tenga que desplazarse más de 200 kilómetros de su domicilio habitual, el permiso será de seis días laborables.

Será necesario justificar la convivencia de personas en el mismo domicilio que no sean familiares, así como el vínculo familiar y/o el de pareja de hecho.

Estos permisos se preavisarán con la mayor antelación posible, y precisarán justificación.

El permiso comenzará a disfrutarse desde el primer día laborable siguiente del hecho causante y se disfrutará de forma consecutiva e ininterrumpida.

- 1.4. Cinco días laborables por el fallecimiento del hijo/a, cónyuge o pareja de hecho y, dos días laborables para parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la comunidad autónoma o, aun estando dentro de la misma comunidad autónoma, tenga que desplazarse más de 200 kilómetros de su domicilio habitual, el plazo se ampliará en un día laborable más.

Estos permisos no precisan de preaviso, pero sí de certificado de la persona que justifique la causa.

El permiso comenzará a disfrutarse desde el primer día laborable siguiente del hecho causante y se disfrutará de forma consecutiva e ininterrumpida.

- 1.5. Dos días laborables por traslado o mudanza del domicilio habitual. Es necesario preavisar a la empresa con un mínimo 30 días naturales de antelación y para justificarlo será necesario, el certificado de empadronamiento, contrato de arrendamiento o compraventa, factura de la mudanza o algún otro documento acreditativo formal. A partir del tercer traslado dentro del mismo año natural el permiso será de un día laborable.

- 1.6. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1. del Estatuto de los Trabajadores.

Será necesario preavisar a la empresa con un mínimo de 30 días naturales de antelación siempre que sea posible y, será necesario igualmente acreditar documentalmente la existencia de dicho deber inexcusable, así como el carácter justificado de las ausencias.

- 1.7. El tiempo legalmente establecido para el desempeño de funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legalmente.

Se precisa un preaviso mínimo de 7 días naturales a la empresa y, será necesario la solicitud escrita.

- 1.8. El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Este permiso precisará de un preaviso mínimo de 30 días naturales a la empresa y, será necesario, en el caso de las técnicas de preparación al parto, facilitar a la empresa calendario de sesiones.

- 1.9. Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo vinculada a la actividad de la empresa acumulables por un período de hasta cinco años, concretándose el modo de disfrute del permiso de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

Este permiso precisará de un preaviso mínimo de 30 días naturales a la empresa. Será necesario justificar con la matrícula o certificado de admisión, así como al finalizar dicha formación, se presentará en todo caso la certificación académica de los estudios realizados y resultados.

- 1.10. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes oficiales cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. No está incluido la obtención del carné de conducir.

Se precisa un preaviso mínimo de 15 días naturales a la empresa siendo necesario justificarlo mediante certificación oficial de asistencia donde conste la fecha y duración de la prueba.

- 1.11. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses

Por las especiales características de la actividad, el personal de conducción y tripulación de servicios acumulará en jornadas completas el disfrute de dicho permiso retribuido, dado que se mejora el número de días que le correspondería disfrutar legalmente.

La acumulación de lactancia será de 15 días laborables en base al calendario laboral o al cuadro de servicio según aplique a la persona trabajadora solicitante. La solicitud de acumulación se realizará por escrito al Departamento de Recursos Humanos o aquel que cuente con sus competencias, con copia a su superior jerárquico, con una antelación mínima de 30 días naturales antes del inicio del día de disfrute.

- 1.12. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diario, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que

asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Por las especiales características de la actividad, el personal de conducción y tripulación de servicios acumulará en jornadas completas el disfrute de dicho permiso retribuido.

La persona trabajadora deberá preavisar con una antelación mínima de 30 días naturales, debiendo presentar los justificantes documentales que acrediten la existencia de circunstancia alegada para la obtención de este.

- 1.13. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año.

Por las especiales características de la actividad, el personal de conducción y tripulación de servicios acumulará en jornadas completas el disfrute de dicho permiso retribuido.

Estos permisos no precisan de preaviso, pero sí de documento que justifique la causa. También será necesario acreditar el parentesco hasta segundo grado o la convivencia con personas.

- 1.14. La persona trabajadora tendrá derecho a un día de permiso para acudir a consulta médica especialista, debiendo presentarse previamente el documento justificativo de la cita médica con la máxima antelación posible y, con preaviso de mínimo 15 días naturales.

2. Cuando no sea posible previamente aportar documento justificativo que acredite la circunstancia que motive la causa de un permiso retribuido, la persona trabajadora deberá presentar el justificante en el plazo máximo de 48 horas desde su reincorporación al trabajo.

Artículo 76. Suspensión del contrato de trabajo

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas establecidas en el artículo 45 del estatuto de los trabajadores.

Artículo 77. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

El contrato de trabajo se suspende con reserva de puesto de trabajo según lo establecido en el artículo 48 del estatuto de los trabajadores.

Artículo 78. Régimen de excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

1. Excedencia voluntaria:

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, antes de los cuales la persona trabajadora tendrá que pedir el reingreso. Si no lo hiciera, perderá la condición de excedente.

El derecho a situarse en excedencia voluntaria solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

La persona trabajadora en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar nivel profesional a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

La solicitud de excedencia deberá cursarse por escrito a la empresa con un preaviso de, al menos, 30 días naturales.

Como derecho necesario la empresa no puede denegar la excedencia, siempre que se cumplan los requisitos, si bien durante la misma no se podrá prestar servicios en empresa que suponga competencia con la actividad ferroviaria de OUIGO ESPAÑA, S.A.U.

2. Excedencia por cuidado de menor o familiar

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

La solicitud de esta excedencia deberá cursarse por escrito a la empresa con un preaviso de, al menos, 30 días naturales para los técnicos titulados y 15 días para los no titulados.

3. Excedencia forzosa

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. Igualmente, tendrán derecho a este tipo de excedencia las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo electivo.

La solicitud de esta excedencia deberá cursarse por escrito a la empresa con un preaviso de, al menos 30 días naturales para los técnicos titulados y 15 días para los no titulados.

Artículo 79. Permisos no retribuidos

1. La persona trabajadora tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes no incluidos en los permisos retribuidos, debiendo solicitar el permiso con una antelación mínima de 15 días naturales.
2. El disfrute de los permisos no retribuidos del personal sujeto a turnos se realizará por jornada completa.
3. Estos permisos no retribuidos deberán ser justificados mediante certificación

CAPÍTULO VII: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SEGURIDAD

Artículo 80. Principios Generales

Las partes consideran la seguridad y salud de las personas trabajadoras, en cuanto a la prevención de posibles daños incluyendo también a proveedores o clientes, como un objetivo fundamental tan prioritario como cualquier otro que pueda definirse para la correcta gestión empresarial. En base a este planteamiento, se constituirá:

- Un modelo de gestión de la prevención que fomente la integración de la prevención de riesgos en toda la organización empresarial, fomentando la colaboración entre personas trabajadoras, sus representantes legales y la dirección de la empresa.
- Una modalidad preventiva acorde a los requisitos legales dispuestos en la normativa de prevención de riesgos laborales que promueva y mejore la seguridad y salud de las personas trabajadoras y cuya finalidad sea la mejora continua en la seguridad integral.

Artículo 81. Normativa

Para garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras, promoviendo las medidas y actividades necesarias para la prevención de riesgos laborales, la Empresa estará sujeta fundamentalmente por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, permitan, con carácter de mínimos, la protección de las personas trabajadoras, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en el marco de la negociación colectiva y a través de los Delegados de Prevención y del Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 82. Delegados de Prevención

Los delegados y las delegadas de Prevención, en el número previsto de la ley, son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo y serán designados por el Comité de Empresa proporcionalmente a la representación de la parte social del presente convenio. El colectivo de conducción y el de tripulación de servicios estarán siempre representados designado por el Comité de Empresa por mayoría de sus miembros.

Tendrán las competencias reguladas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 83. Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud, constituido en los términos recogidos la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, o cualquier norma cuya promulgación sustituyese a esta, será el órgano de participación paritaria destinado a la consulta, debate y elaboración de iniciativas y procedimientos que permitan una mejora en la eficacia de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

1. Reuniones

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá con carácter ordinario trimestral, pudiéndose reunir de manera extraordinaria a propuesta de cualquiera de las partes. El tiempo empleado por los miembros del comité para asistir a las diferentes reuniones o convocatorias se considerarán tiempo efectivo de trabajo y por tanto serán computadas a la Empresa.

2. Competencias

Las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud serán las definidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las recogidas en los procedimientos internos de prevención.

Participará en la prevención de los riesgos laborales de la empresa cooperando en la elaboración, puesta en práctica y control de la política preventiva y los documentos creados para su gestión.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá acceso a toda esta documentación será concededor de los posibles daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, para valorar las posibles causas y proponer las medidas preventivas necesarias.

Los acuerdos recogidos en el seno del comité, aprobados por mayoría simple de cada parte se recogerán en el acta correspondiente y tendrán en todo carácter normativo para su aplicación.

3. Composición

Estará compuesto por los delegados y las delegadas de Prevención y representantes de las personas trabajadoras, en cumplimiento con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de manera paritaria con las personas representantes de la Empresa, y cuyo contenido competencial estará recogido en la legislación y normativa vigente.

Artículo 84. Servicios de Prevención

Los servicios de prevención se regirán por lo establecido al efecto por la legislación vigente, y contarán con los medios y recursos adecuados a las características de la actividad.

Las funciones quedan recogidas en la legislación y normativa vigente siendo, destacando, las siguientes:

- Promoverán la prevención y su integración en la empresa.
- Desarrollarán y diseñarán un plan de prevención de riesgos laborales.
- Desarrollarán la actividad preventiva y su planificación en base a los resultados de la evaluación de riesgos laborales.
- Vigilarán la salud de las personas trabajadoras tanto en relación con los posibles riesgos derivados del trabajo como a través de evaluaciones y campañas voluntarias a fin de mejorar y garantizar la salud del personal.
- Realizar actividades de formación e información a todos los niveles, así como el desarrollo de los planes de emergencia y prestación de primeros auxilios según la Evaluación de Riesgos Laborales, en función del puesto de trabajo.

Artículo 85. Evaluación de Riesgos laborales y psicosociales

Todas las evaluaciones de riesgos estarán sujetas al contenido mínimo indicado en el artículo 3 del RD 97/1997 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Las evaluaciones de riesgos las llevarán a cabo los respectivos servicios de prevención con los que se cuente en cada momento. La participación de los representantes de los trabajadores se llevará a efecto en la forma y términos señalados en todos sus apartados del art. 33 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales.

Cada centro y puesto de trabajo llevará a cabo una revisión de la evaluación de riesgos realizada inicialmente, siempre que se den las circunstancias señaladas en el artículo 6 del Reglamento de los servicios de prevención o norma cuya promulgación sustituyese a esta o cualquier cambio o situación que así lo sugiera, dirigidas a eliminar o reducir los posibles riesgos existentes.

Artículo 86. Formación

La empresa garantizará la formación en materia preventiva a todas las personas trabajadoras en los términos recogidos en la legislación y normativa vigente, además de las recogidas en las normas y procedimientos propios, donde vendrán desarrolladas y especificadas.

La formación en materia de prevención de las personas trabajadoras se realizará durante la jornada laboral y en ella se adecuarán a los riesgos generales y especialmente aquellos específicos de los puestos de trabajo para los que desarrollen la tarea encomendada.

Artículo 87. Vigilancia de la salud

La Empresa será la encargada de cumplir la normativa al efecto para poder garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de las personas trabajadoras a través de personal sanitario cualificado, en especial a aquellas especialmente sensibles a determinados riesgos, o que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

Se garantizará el carácter voluntario en aquellas pruebas o reconocimientos médicos cuya aptitud psicofísica no sea obligatoria. En caso de requerir un control periódico establecido en disposiciones legales relacionadas con la actividad a desarrollar, se dispondrán dichos criterios de evaluación y control, a los que las personas trabajadoras vienen legalmente obligadas a colaborar y realizar.

En todos los casos, los datos y resultados garantizarán la protección de los datos personales respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora.

Artículo 88. Adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud

Cuando la persona trabajadora sea declarada, por los servicios competentes, afecta a una incapacidad de carácter permanente, para la realización de las funciones inherentes a su categoría profesional, será acoplada en puesto de trabajo compatible con sus lesiones, salvo que la empresa demuestre que tal acoplamiento le supone una carga excesiva, en los términos legalmente establecidos.

Cuando la persona trabajadora, a criterio del servicio médico competente, no pueda desempeñar las funciones de su puesto de trabajo temporalmente, por razones de seguridad o salud laboral, deberá ser acoplada en otro puesto u otros puestos disponibles y compatibles con la persona trabajadora, aplicándose las condiciones laborales inherentes a dicho puesto en todos sus términos, incluidos los económicos, garantizándose en todo caso la retribución fija de origen.

Artículo 89. Protección a la maternidad

De conformidad con lo establecido en la normativa vigente, la Empresa garantizará el cumplimiento de las posibles medidas recogidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para la protección de la maternidad adaptando las condiciones o el tiempo de trabajo en cada caso.

La compatibilidad con el puesto de trabajo principal o con una posible adaptación de este, incluyendo la realización de uno diferente, será recogida en la evaluación de riesgos correspondiente. En caso de incompatibilidad en cualquiera de los supuestos anteriores, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Cuando una trabajadora del colectivo de tripulación de servicios y maquinistas comunique a la empresa su estado de gestación, inmediatamente será dispensada de su desempeño en trenes y embarques y, se le asignarán otras funciones compatibles con su estado de gestación. A la citada trabajadora se le compensará con el 85% de la media de los últimos tres meses de los variables excluyendo las dietas.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 90. Procedimientos e Instrucciones Técnicas

La Empresa garantizará el desarrollo de los aspectos relacionados con la seguridad y salud a través de los procedimientos propios de prevención enumerados en el Plan de Prevención y que definan y detallen de manera técnica aquellos apartados cuya sensibilidad o complejidad, requieran de un tratado específico.

Artículo 91. Sostenibilidad y medio ambiente

La prevención de riesgos laborales está unida y relacionada directamente con la necesidad de desarrollar una política de empresa donde la propia sostenibilidad medioambiental sea fundamental para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, para ello, uno de los objetivos

fundamentales de la Empresa será conseguir establecer una política de empresa saludable, donde los procesos de mejora continua se encaminen hacia la excelencia de la organización.

CAPÍTULO VIII: IGUALDAD Y DIVERSIDAD

Artículo 92. Principio de Igualdad y No Discriminación.

La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo asalariado ha supuesto transformaciones en las relaciones personales, laborales y familiares. No obstante, el logro de un equilibrio en la asunción de responsabilidades en el ámbito personal y laboral encuentra serios obstáculos que, en gran medida, tienen su origen en razones culturales, vinculadas a la mayor carga de las responsabilidades domésticas y familiares. Todo ello repercute negativamente en sus posibilidades de incorporación al empleo en condiciones de igualdad y de desarrollo profesional, al igual que existen determinados sectores (como el de transporte ferroviario) donde encontrar determinadas cualificaciones es complejo debido a un problema estructural a nivel país de formación al no acceder habitualmente las mujeres a este tipo de estudios o profesión.

Siguiendo el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución Española y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva, en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres y la normativa que la desarrolla, ambas partes declaran expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

Todas las referencias en el texto del Convenio a “trabajador” o “empleado”, “trabajadores” o “empleados”, se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en la Empresa comprendidas en el ámbito funcional.

Al mismo tiempo, se promoverán políticas activas para hacer efectivo este principio de igualdad efectiva en el ámbito de la Empresa y específicamente en la formación y en la promoción profesional, así como en las condiciones de trabajo.

El compromiso de la Dirección con dicho principio, y la implicación de todas las personas trabajadoras, es una obligación para todos y todas si se quiere conseguir la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla con independencia de su sexo, y, con ello lograr la mejora de la calidad de vida y el aumento de la productividad.

OUIGO ESPAÑA, S.A.U. establece ya en su Código Ético que lo más importante es cumplir con el compromiso basado en sus cinco valores éticos desarrollados en sus once principios como base de actuación de la Compañía, comunes a todas empresas del Grupo SNCF y de los que todas las personas trabajadoras son conocedores de ellos.

Se declara integrado en este Convenio Colectivo el Plan de Igualdad de OUIGO ESPAÑA, S.A.U, para dar cumplimiento al objetivo que establece la legislación vigente y, en especial, el de Igualdad de Oportunidades y Conciliación.

De forma específica, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor responsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda norma que encuentran en la Ley su concreción más significativa, y en este Convenio Colectivo, su adaptación práctica a las circunstancias de nuestra Empresa. Todo ello, como reconocimiento de un derecho genuino de las mujeres, que es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo. De ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y familiar, así como la corresponsabilidad familiar.

En este contexto, y de forma específica, se regula en el capítulo de los permisos y excedencias en desarrollo del Plan de Igualdad de OUIGO ESPAÑA S.A.U.

En línea con los valores de nuestra Compañía y el compromiso de la Alta Dirección, consideramos esencial promover un entorno de trabajo de calidad y seguro, basado en el comportamiento ético, el

respeto, la diversidad y la igualdad. Un compromiso que está integrado en nuestra cultura corporativa.

Asimismo, y conforme a lo previsto en la Ley 4/2023, la empresa se compromete a contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 93. Prevención del Acoso.

De conformidad con lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la Empresa promoverá las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y, en general, el acoso laboral.

Así, las partes firmantes del presente Convenio coinciden en la necesidad de combatir las situaciones de cualquier tipo de acoso en el trabajo, comprometiéndose a la vigilancia y control, así como a la formación, la responsabilidad y la información para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Asimismo, ambas partes confirman la puesta en marcha de dichos mecanismos a través de los procedimientos para prevenir y combatir el acoso sexual y por razón de sexo, el acoso por orientación sexual, el acoso por identidad de género, el acoso laboral y cualquier incidente en las relaciones interpersonales, así como las medidas implantadas en el Plan de Igualdad. Se declara integrado en este Convenio Colectivo el Protocolo Anti-Acoso de OUIGO ESPAÑA, S.A.U, para dar cumplimiento al objetivo que establece la legislación vigente.

Artículo 94. Delegada o Delegado de Igualdad.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la creación de la figura de una Delegada o Delegado, que recaerá sobre uno de los integrantes de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

La empresa OUIGO ESPAÑA, S.A.U. se obliga a brindar formación específica en materia de igualdad a la persona trabajadora que sea designada por la Representación Legal de los trabajadores como Delegada o Delegado de Igualdad.

Sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a los Representantes Legales de los trabajadores, las funciones de la Delegada o Delegado de Igualdad serán las siguientes:

- Información y consulta en materia de igualdad y no discriminación.
- Ejercer una función de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad y no discriminación, incluido el plan de igualdad que a la fecha se encuentre vigente.
- Comunicación y participación en cualquier visita de la Inspección de Trabajo en materia de igualdad y discriminación. Asimismo, se deberá comunicar su resultado.
- Información sobre en los planes de formación sobre igualdad y no discriminación.
- Realizar propuestas de mejora en materia de igualdad y no discriminación.

En todos los casos, para el desarrollo de las funciones de la Delegada o Delegado de Igualdad podrán hacer uso de su crédito horario como representante legal de las personas trabajadoras.

La designación de la Delegada o Delegado de Igualdad se realizará mediante Acta firmada por la Representación Legal de las personas trabajadoras, quienes deberán notificar a la empresa la persona designada. La duración de la vigencia del mandato de la Delegada o Delegado de Igualdad, coincidirá con la de la Representación Legal de las personas trabajadoras.

Artículo 95. Declaración de diversidad e igualdad de las personas LGTBI.

La Dirección y la parte Social, a través del Plan de medidas y recursos para la igualdad de las personas LGTBI, se comprometen a garantizar un entorno laboral inclusivo con el desarrollo de políticas de igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.

Los principios fundamentales que deberán respetarse en todos los ámbitos, procesos y situaciones en OUIGO ESPAÑA S.A.U. son: el deber de respeto, el derecho a la intimidad, el derecho al libre desarrollo de la personalidad por razón de identidad sexual u orientación de género y tolerancia cero ante el acoso de las personas LGTBI.

Artículo 96. Parejas de Hecho

Todas las personas afectadas por el ámbito personal del Convenio colectivo que constituyan parejas de hecho, con independencia de su orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, y acrediten su inscripción en el Registro Público de Uniones de hecho de los ámbitos autonómicos o municipales tendrán los mismos beneficios que los matrimonios.

CAPÍTULO IX: BENEFICIOS SOCIALES
Artículo 97. Complemento de Empresa en situación de Incapacidad Temporal

Durante la situación de incapacidad temporal, la Empresa complementará la prestación de la Seguridad Social cubriendo la retribución salarial fija de la persona trabajadora excluyendo la parte proporcional de las pagas y las percepciones extraordinarias de vencimiento superior a un mes.

Dicho complemento se abonará en el porcentaje sobre la retribución salarial fija y en las condiciones que se describen en la tabla siguiente, en función del número de procesos de baja habidos en el año natural, así como la causa de la baja, como sigue:

CAUSA	DÍA	PRESTACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL	COMPLEMENTO DE LA EMPRESA POR IT SOBRE RETRIBUCIÓN SALARIAL FIJA
IT Enfermedad Común o Accidente no Laboral (máximo 18 meses)			
1º proceso de baja de la persona trabajadora en el año natural			
	Del 1º al 3º	0%	100%
	Del 4º al 14º	60%	40%
	Del 15º al 20º	75%	25%
	A partir del 21º	75%	25%
2º proceso de baja de la persona trabajadora en el año natural			
	Del 1º al 3º	0%	90%
	Del 4º al 14º	60%	15%
	Del 15º al 20º	75%	15%
	A partir del 21º	75%	15%
3º proceso o más de baja de la persona trabajadora en el año natural			
	Del 1º al 3º	0%	60%
	Del 4º al 14º	60%	0%
	Del 15º al 20º	75%	20%
	A partir del 21º	75%	15%
IT Enfermedad Profesional o Accidente Laboral (máximo 18 meses)			
	Mientras dure la situación IT	75%	25%

Artículo 98. Pagas extraordinarias en relación con la situación de incapacidad temporal.

Llegado el momento del devengo de la paga extraordinaria que corresponda, ésta se abonará legalmente deduciendo el cómputo de días en los que se haya permanecido en situación de incapacidad temporal, dado que la prestación de la seguridad social incluye la prorrata de pagas extraordinarias. Lo mismo sucederá en los casos en los que la retribución de las pagas extraordinarias esté prorrateada mensualmente, en los que tal deducción se llevará a cabo mensualmente.

No obstante lo anterior y exclusivamente para los casos que al final de cada año natural sus periodos de situación de incapacidad temporal no hayan superado los 180 días, la Empresa abonará como regularización voluntaria el importe que corresponde de la deducción o deducciones producidas conforme al párrafo anterior. Este beneficio sólo se aplicará a las personas que estén de alta el 31 de diciembre de cada año natural.

Artículo 99. Protección Jurídica

En los casos de accidentes ferroviarios que puedan determinar responsabilidad penal de sus trabajadores en el ejercicio de su actividad profesional, la empresa facilitará que el trabajador afectado pueda asignar su defensa a un abogado o abogada externo de su libre designación, asumiendo sus honorarios con cargo a la empresa o a la compañía aseguradora, siempre que el presupuesto y costes en los que incurra el abogado elegido sean razonables.

La empresa prestará, en su caso, la fianza exigida para obtener la libertad provisional del trabajador.

Siempre que exista un procedimiento judicial abierto, la instrucción del expediente disciplinario por los mismos hechos en el orden laboral quedará en suspenso hasta que recaiga resolución firme.

Las indemnizaciones que se impongan por sentencia firme, con motivo del ejercicio de la actividad profesional en concepto de responsabilidad civil, sanciones administrativas y de cualquier otro tipo, serán por cuenta de la empresa, renunciando esta al derecho de repetición contra el trabajador, excluyéndose en todo caso la aplicación de este párrafo si se hubiere declarado dolosa la responsabilidad penal de la persona trabajadora.

Artículo 100. Seguro por pérdida definitiva de licencia y diploma de conducción de categoría B.

La Empresa con el fin de procurar el bienestar del colectivo de conducción, contratará un seguro por pérdida definitiva de la licencia de maquinista de cuya prima se hará cargo la Empresa en las condiciones y con los límites marcados para cada categoría, pudiendo la persona trabajadora previo acuerdo con la Empresa complementar el capital asegurado con los topes marcados en la póliza.

Cuantía límite por categoría a cargo de la Empresa:

- A. Límite por categoría
 - a. Maquinista junior: 60.000€
 - b. Maquinistas: 90.000€
 - c. Maquinista Senior y Responsable de Equipo: 120.000€
- B. Condiciones:
 - a. La cuantía anteriormente establecida se abonará al 100% siempre que dicha pérdida definitiva de licencia lleve aparejada la extinción de la relación laboral.
 - b. En el caso de que la Empresa tuviera alguna vacante y se le ofreciera una recolocación interna en las condiciones propuestas por la misma y el maquinista lo aceptase, se abonará el 50% de la cuantía correspondiente.
 - c. Exclusiones a la cobertura cuando la pérdida definitiva de la licencia y diploma de conducción obedezca a un accidente por conducta dolosa, por conducir por los efectos de alcohol o drogas o por actos deliberados.

Artículo 101. Seguro de vida

La Empresa se obliga a mantener la contratación, a su cargo, de un Seguro de Vida, siendo beneficiarias todas las personas trabajadoras de la Empresa que hubieran superado el periodo de prueba correspondiente, con las siguientes coberturas:

- Fallecimiento: por accidente de trabajo, enfermedad común o profesional o accidente de tráfico y por cualquier otra causa.
- Invalidez: por enfermedad y/o accidente que incapacite a la persona trabajadora de forma permanente, en grado parcial, total, absoluto y/o de gran invalidez, como aquellos casos en los que el afectado necesite la ayuda de terceras personas para el desarrollo de las actividades vitales.

El capital asegurado será el importe equivalente a 2 veces de la retribución fija bruta anual de la persona trabajadora (integrada a estos efectos por el salario base, complemento absorbible y compensable, plus Conducción o Plus de Disponibilidad o Plus de Turnos según el colectivo de que se trate, con exclusión de las percepciones extraordinarias de vencimiento superior al mes) a 1 de junio de cada año, o a fecha de la superación del periodo de prueba correspondiente si fuera anterior o posterior a dicha fecha de corte.

Artículo 102. Seguro de Salud.

La Empresa se obliga a mantener la contratación, a su cargo, de un Seguro de Salud para la asistencia sanitaria de carácter privado, en las condiciones vigentes, siendo beneficiarias todas las personas trabajadoras de la Empresa

Artículo 103. Abono Transporte Público de la Comunidad de Madrid

Las personas trabajadoras tendrán derecho al Abono Transporte Público de la Comunidad de Madrid, con cargo a la Empresa, con el límite económico de la zona tarifaria C2 incluida, debiendo acreditar la persona trabajadora el domicilio habitual a los efectos de determinar la zona que le corresponde.

Artículo 104. Billetes de tren OUIGO

La persona trabajadora tendrá derecho a Billetes de Tren OUIGO por un importe máximo de 1.200 euros brutos por año natural a través de la emisión de un Voucher por el citado importe, con el que podrá comprar Billetes, tanto para la persona trabajadora, como para sus familiares y amigos/as.

Las personas trabajadoras de nueva incorporación tendrán derecho a la citada ayuda en proporción al día de su incorporación dentro del año natural y siempre que hubiera superado el período de prueba.

Para poder utilizarlo la persona trabajadora deberá comprar los billetes en la web de Ouigo utilizando tu dirección de correo corporativo @ouigo.es de conformidad con lo dispuesto en las instrucciones internas.

El Voucher será válido hasta el día 31 de diciembre del año natural siguiente y no será posible acumular el saldo para años posteriores.

Los cambios y anulaciones de billetes se tramitarán a través de la web Ouigo, quedando sujetos a las Condiciones generales de venta. Cualquier tipo de modificación sobre el billete comprado deberá ser notificada a RRHH y solo podrá realizarse con su aprobación previa. El incumplimiento de esta condición supondrá la disminución del saldo del Voucher del empleado/a por importe igual al billete comprado.

La anulación o cancelación del billete no dará derecho a recuperar el dinero en ningún caso.

En caso de baja de la persona trabajadora en la empresa por cualquier causa, el Voucher se cancelará, no pudiendo utilizar el saldo restante a partir de la fecha de la baja.

Este beneficio se considera retribución en especie, y por tanto está sujeto al pago de Seguridad Social e IRPF. El IRPF se imputará sobre el precio de compra del billete en el mes en el que se hubiera efectuado la compra. En caso de baja de la persona trabajadora, si ésta tuviera billetes comprados en fecha posterior a su salida, se descontará IRPF y la Seguridad Social en la liquidación.

Artículo 105. Anticipos a cuenta de nómina.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar un anticipo a cuenta de su retribución fija por el trabajo ya realizado. Dicha solicitud deberá realizarse por escrito y se abonará en un plazo de 48 a 72 horas, por el tiempo de trabajo ya realizado o por un tiempo inferior según se solicite.

Artículo 106. Ayuda para gafas y lentillas

Sin perjuicio de las medidas que en materia de prevención de riesgos laborales correspondan aplicar, OUIGO ESPAÑA S.A.U. abonará el importe total de 150 euros brutos anuales en concepto de Ayuda para Gafas y/o lentillas, para aquellas personas trabajadoras que realicen sus labores frente a pantallas de visualización, cualquiera que sea su puesto de trabajo, siempre que para el desempeño de su prestación de trabajo sea necesario el uso de dispositivos de corrección especial de la visión como gafas y/o lentillas, y que por prescripción médica se haya indicado su uso.

Para la justificación de la percepción de la ayuda, se requiere factura nominativa correspondiente.

Artículo 107. Ayuda a menor con discapacidad

Las personas trabajadoras que tengan un hijo menor de 18 años con una discapacidad igual o superior al 33% reconocida por el organismo competente y previa acreditación ante el departamento de recursos humanos, percibirán en concepto de ayuda a menor con discapacidad un total de 100 euros brutos al mes. Esto también será de aplicación si se tienen menores en régimen de acogimiento familiar, permanente o guarda legal con fines de adopción, que cumplan los mismos requisitos.

El mantenimiento de la ayuda está supeditado a que la persona trabajadora deberá acreditar la situación al inicio de cada año natural.

Artículo 108. Beneficio por vinculación a OUIGO ESPAÑA, S.A.U.

Por cada cinco años completos de prestación de servicios para la Empresa a contar desde la contratación laboral en OUIGO ESPAÑA, S.A.U., la persona trabajadora tendrá derecho a un día

adicional de vacaciones que se disfrutará a partir del año en que se cumpla el aniversario, con un límite máximo de 4 días en total de disfrute por este beneficio.

CAPÍTULO X: TRABAJO FLEXIBLE (FLEXIWORK)

Artículo 109. Flexiwork

La persona trabajadora de OUIGO ESPAÑA S.A.U., a excepción del personal sujeto a turnos, que así lo decida voluntariamente podrá teletrabajar como máximo 5,5 días por mes natural, integrándose en el sistema de FLEXI-WORK de la Empresa cuyas condiciones son las establecidas en el procedimiento interno.

El día flexible semanal se podrá acumular en su integridad en una misma semana siempre que dicha acumulación se realice dentro del mes natural a que se refiera y previa autorización a responsable directo.

En ningún supuesto se podrá teletrabajar superando el umbral del 30% del tiempo trabajado computado en un periodo de tres meses ya que al Sistema de FLEXI-WORK de OUIGO ESPAÑA S.A.U. no tiene la consideración legal ni se le aplica la normativa vigente sobre Trabajo a Distancia.

Las personas trabajadoras que se adhieran al sistema FLEXI-WORK percibirán de OUIGO ESPAÑA S.A.U. una ayuda de 36 euros brutos al mes que se abonan en 12 pagas. Dicha ayuda se otorga por la Empresa de forma voluntaria y altruista.

CAPITULO XI: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 110. Principios de ordenación de la facultad disciplinaria

La potestad disciplinaria en la empresa comprende el conocimiento y, en su caso, sanción de incumplimiento laboral de la persona trabajadora y se ejercerá por la Dirección en la forma que establece el presente Convenio Colectivo.

La Dirección de la empresa será competente para el conocimiento y, en su caso, sanción de las faltas cometidas por las personas trabajadoras, a través de la Dirección de Recursos Humanos, cualquiera que sea su grado y gravedad.

Artículo 111. Graduación de las faltas

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad, en falta leve, grave o muy grave.

Artículo 112. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Tres o más faltas de puntualidad en incumplimiento del horario de trabajo, sin justificación, con retraso superior a 5 minutos e inferior a 15 minutos en un periodo de 30 días, tanto en la incorporación al puesto de trabajo en el horario de entrada o después de las pausas establecidas.
2. La no comunicación con la antelación previa prevista de la inasistencia justificada, salvo acreditación de la imposibilidad de la notificación.
3. La falta injustificada de asistencia al trabajo o a una formación de un día en un periodo de 30 días
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada siempre que ello no se derive perjuicio grave a la empresa, o cause avería en las instalaciones, maquinarias o bienes de la empresa, o comporte riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso será considerada como falta grave o muy grave.
5. La negligencia en la conservación de los enseres y útiles de trabajo, mobiliario y locales donde se presten servicios, siempre que no se derive perjuicio grave a la empresa, o cause

avería en las instalaciones, maquinarias o bienes de la empresa, o comporte riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso será considerada como falta grave o muy grave.

6. La falta de aseo o limpieza personal.
7. El uso indebido o incompleto del uniforme, llevarlo en mal estado sin cuidar la imagen que se transmite a clientes siempre que la Empresa haya previsto de dicha ropa a la persona trabajadora
8. No tratar a compañeros/as de trabajo, y a terceras personas, con la corrección y el respeto debidos.
9. Discutir de forma inapropiada con el resto de las personas trabajadoras, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo
10. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio y otros datos de contacto eficaz, así como no comunicar la variación de aquellos datos de carácter personal cuya alteración tenga incidencia ante la Tesorería General de la Seguridad Social, Hacienda Pública, u otros organismos oficiales, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
11. El puntual incumplimiento de las instrucciones o desobediencia a las órdenes del superior jerárquico en materia de trabajo siempre que no constituya una falta grave.
12. El incumplimiento de las obligaciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que no entrañen riesgo para sí misma, para el resto de plantilla o terceras personas.
13. Incumplimiento de señales o normas de circulación en vías de servicio o en taller.

Artículo 113. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad, sin justificación, en un periodo de 30 días con retrasos superiores a 15 minutos, tanto en la incorporación o finalización al puesto de trabajo en el horario de entrada como después de las pausas establecidas.
2. La falta de asistencia al trabajo o curso de formación, sin causa justificada, durante dos días en un periodo de 30 días.
3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, cuando la persona trabajadora haya sido sancionado previamente por esta causa, o sin haber sido sancionado previamente causare perjuicio a la Empresa.
4. La realización de actos ajenos al trabajo durante la jornada laboral siempre que incida en el ejercicio de sus funciones incluyendo el uso de dispositivos informáticos propios, pudiendo ser calificado como falta muy grave en función del tiempo invertido y otras circunstancias concurrentes.
5. El incumplimiento de los procedimientos y normas establecidos de las instrucciones en materia de seguridad y salud laboral siempre que no constituya falta muy grave.
6. La indisciplina en el trabajo
7. La desobediencia materia de trabajo dentro de la jornada laboral.
8. Incumplimiento de señales o normas de circulación dentro de las estaciones que incluye desde la señal de entrada hasta la señal de salida ambas inclusive.
9. No llevar el uniforme establecido y entregado por la compañía.
10. La falta de diligencia en el trabajo propio
11. La imprudencia en el desarrollo del trabajo salvo que pueda ser considerada como falta muy grave.

12. La voluntaria disminución en el rendimiento de trabajo siempre que no sea considerada falta muy grave.
13. El cambio de turno, de servicio o de puesto de trabajo, sin autorización de los superiores.
14. Fumar o vapear en lugares de la Empresa donde no esté permitido.
15. La falta de respeto en el trato con las personas, cuando perjudique la imagen de la empresa.
16. Las ofensas verbales con el resto de las personas trabajadoras de la empresa, clientes o proveedores dentro de la jornada laboral.
17. La suplantación de otra persona trabajadora para alterar los registros y/o controles de entrada y salida al trabajo (sistema de fichaje)
18. La negativa al sometimiento de un control de alcohol y/o drogas cuando así se lo requiera y este establecido, pudiéndose se convertir en falta muy grave si ello supone un perjuicio para la Empresa.
19. Conductas impúdicas gestos obscenos, dirigidos a cualquier persona trabajadora, contacto físico innecesario, rozamientos, observación clandestina de personas en lugares donde no está permitido, comentarios continuos o vejatorios sobre el aspecto físico o la orientación sexual-
20. Viajar en los trenes sin el respectivo billete o la autorización pertinente.
21. Hacer uso fraudulento de los beneficios sociales de la Empresa.
22. La reincidencia en la comisión de más de tres faltas leves que no hubiesen sido objeto de sanción en un plazo de seis meses.

Artículo 114. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de doce faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en un periodo de 90 días. Se considerará falta de puntualidad más de 15 minutos de retraso o cuando afecte a la salida prevista del tren, tanto en la incorporación y finalización al puesto de trabajo en el horario de entrada o después de las pausas establecidas.
2. La falta de asistencia al trabajo o a formación, sin causa justificada, durante tres días consecutivos o cinco días dentro del periodo de 30 días.
3. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve periodo de tiempo, que hubiere causado perjuicio grave a la empresa, o haya causado avería en las instalaciones, maquinarias o bienes de la empresa, o comportado riesgo a la integridad física-de las personas.
4. El incumplimiento de los procedimientos y normas establecidos para el desarrollo del trabajo de su competencia profesional, la indisciplina, desobediencia, la imprudencia y/o negligencia, en el desarrollo del trabajo cuando implique riesgo de accidente o provoque avería grave en las instalaciones, equipos, bases de datos informáticas o cualquier otro material de la Empresa.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar daños graves, ~~intencionadamente~~ en materiales, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, a bases de datos y documentos o cualquier otra pertenencia de la Empresa.
6. La falsedad, el fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, el hurto o robo, tanto personal de trabajo, como a la empresa como a terceros relacionados con el servicio.
7. Suplantar en el trabajo a otra persona trabajadora perjudicándola.
8. La realización de actividades durante el periodo de incapacidad temporal, que pueda retrasar o impedir la reincorporación al trabajo.

9. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
10. El desempeño del trabajo bajo los efectos del alcohol o las drogas en todos los servicios relacionados con la seguridad de la circulación ferroviaria.
11. Incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral, cuando del incumplimiento se derive un riesgo muy grave para la persona trabajadora, sus compañeros/as, colaboradores y terceras personas.
12. El quebrantamiento, violación o revelación de secretos de obligada confidencialidad, o de correspondencia o documentos reservados de la empresa.
13. Realización de actividades que impliquen competencia desleal con la actividad de la Empresa.
14. Incumplimiento de señales o normas de circulación en plena vía.
15. El incumplimiento del Código de Conducta de la Empresa respecto a los delitos de corrupción y de tráfico de influencias, así como a los comportamientos prohibidos en materia de contratos, en los pagos de facilitación, en el mecenazgo o patrocinio, en materia de recursos a intermediarios, en materia de actividades de lobby o relaciones públicas, en materia de licitaciones, en obsequios e invitaciones y en materia de conflictos de intereses.
16. Admitir regalos o remuneraciones por otorgar favores relacionados con el servicio, con el abuso de la confianza y perjuicio notorio de los intereses de la Empresa.
17. Ordenar la ejecución de trabajos que implique riesgo sin adoptar previamente las medidas de seguridad necesarias en la instalación, así como no dotar a quienes deben efectuar aquellos trabajos de riesgo, de los correspondientes mecanismo, útiles o prendas de seguridad adecuados al riesgo que se trate, habiendo sido advertidos de tal circunstancia.
18. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
19. Las amenazas, coacciones e intimidaciones que puedan ejercerse sobre otras personas trabajadoras o personal ajeno de la Empresa dentro de la jornada laboral.
20. Los malos tratos de palabra, obra o falta grave de respeto, el abuso de autoridad, el acoso sexual o por razón de sexo, psicológico y de cualquier otra índole dirigida a jefes/as, compañeros/as y subordinados/as, colaboradores o personas ajenas a la Empresa, en el trabajo.
21. La utilización de materiales, herramientas o maquinaria de la Empresa, distintos de los enunciados en el apartado 17 de las faltas graves, para fines personales o de ocio, incluso fuera de la jornada de trabajo, siempre que el mismo sea relevante.
22. El uso no autorizado o prohibido de los medios o dispositivos informáticos propiedad de la empresa, así como de las aplicaciones informáticas (programas, correo electrónico, internet, intranet, y redes sociales) que atente contra la seguridad de Ougio y sus activos tangibles e intangibles, o suponga la eliminación de manera intencionada de los activos de información de la empresa, o el acceso a información para la que no se tenga autorización, o la transmisión o descarga de manera intencionada software malicioso u otras aplicaciones no autorizadas a través de las redes de la empresa que perjudiquen el funcionamiento de las mismas, la descarga de activos de información y su extracción al exterior del sistema, o la ocultación o suplantación de la identidad de otro usuario o usuaria para uso fraudulento de los sistemas.
23. El uso indebido de dispositivos telefónicos y electrónicos, sean o no particulares, o cualquier otro dispositivo análogo, para hacer grabaciones de audio o video dentro del horario laboral en cualquier instalación o material rodante de la Empresa o del administrador de infraestructuras o de los proveedores (talleres, etc.) que no guarde relación con el desempeño de la prestación laboral por la persona trabajadora, y que se haya hecho publicidad y con perjuicio a la imagen de la empresa.
24. La comisión, en un plazo de doce meses, de una nueva falta grave tras haber sido sancionado anteriormente con dos o más faltas graves en dicho periodo.

Artículo 115. Régimen de Sanciones.

La sanción de las faltas requerirá comunicación escrita a las personas trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo deberá llevarse a término dentro de los plazos máximos siguientes:

- a) Las de hasta 7 días de suspensión de empleo y sueldo, en el plazo de 1 mes desde la notificación de la sanción.
- b) Las de 8 a quince días de suspensión de empleo y sueldo, en el plazo de 2 meses desde la notificación de la sanción. En estos casos se puede fraccionar, tanto por decisión de la persona trabajadora sancionada como de la empresa, el cumplimiento en dos mitades, una en el primer mes y otra en el segundo mes.
- c) Las de más de dieciséis días de suspensión de empleo y sueldo: el cumplimiento se realizará de forma fraccionada, de 10 días en cada mes, comenzando en el primer mes desde la notificación, la última fracción será del resto pendiente.

En la comunicación escrita de estas sanciones la empresa deberá fijar las fechas de cumplimiento de la suspensión de empleo y sueldo, conforme a los criterios anteriores.

Por acuerdo de la empresa y la persona trabajadora sancionada, se podrá determinar otros plazos y fracciones de cumplimiento.

Las situaciones de suspensión de contrato de trabajo interrumpirán el cumplimiento efectivo de dichas sanciones, que se reanuda con su reincorporación.

La regulación e imposición de las sanciones estará presidida por criterios de equidad, graduación, proporcionalidad y racionalidad, de forma que exista un equilibrio entre conducta y sanción y no se incurra en duplicidad.

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito
 - Suspensión de empleo y sueldo 1 día.
- a. Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 12 días
 - Cambio de puesto de trabajo o funciones dentro del mismo grupo profesional de quince a treinta días
- b. Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 13 a 50 días
 - Cambio de puesto de trabajo o funciones dentro del mismo grupo profesional de treinta días hasta seis meses.
 - Despido.

Artículo 116. Prescripción

Las faltas de las personas trabajadoras, salvo las faltas continuadas, ocultas o derivadas de conductas complejas, prescribirán a partir del siguiente número de días que a continuación se detalla, contados a partir del momento en el que la Empresa tiene conocimiento de que se han cometido, y en todo caso transcurridos seis meses desde su comisión:

- Las faltas leves a los 10 días.
- Las faltas graves a los 20 días.
- Las faltas muy graves a los 60 días.

La apertura del correspondiente expediente disciplinario por faltas graves y muy graves interrumpe los anteriores plazos de prescripción.

Artículo 117. Régimen jurídico de las sanciones: requisitos formales

En los supuestos de supuesta comisión de faltas graves y muy graves se tramitará expediente disciplinario mediante la comunicación a la persona trabajadora de una carta en la que se le detallen

los hechos o circunstancias que se le imputen, que dispondrá de cinco días laborales para contestar a dicha comunicación con las alegaciones que estime oportunas. Transcurrido dicho plazo, y haya emitido o no sus alegaciones la persona trabajadora, la Empresa comunicará, en su caso, la decisión adoptada.

Durante la tramitación del expediente disciplinario, la Empresa podrá hacer uso de la facultad de exonerar a la persona trabajadora de su obligación de trabajar y de asistir al centro o puesto de trabajo, con el mantenimiento de sus condiciones económicas y laborales.

La imposición de sanciones por graves y faltas muy graves será notificada a la representación legal de las personas trabajadoras de la Empresa.

Tratándose de sanciones por graves y faltas muy graves a personas trabajadoras afiliadas a un sindicato, y constándole formalmente esta circunstancia a la Empresa, se deberá dar audiencia previa al delegado sindical correspondiente en la Empresa.

La persona trabajadora podrá impugnar la sanción que le hubiera sido impuesta ante la Jurisdicción competente, en los términos regulados por la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

CAPÍTULO XII: DERECHOS SINDICALES

Artículo 118. Derechos Sindicales

Se reconoce el derecho de los miembros del comité de una misma candidatura a la acumulación de horas de permisos sindicales.

Las reuniones convocadas por la empresa y las derivadas de negociación colectiva no computarán en el crédito sindical.

Los delegados de prevención que no sean miembros del comité de empresa tendrán las mismas garantías.

CAPÍTULO XIII: COMISIÓN PARITARIA

Artículo 119. Comisión Paritaria

Se acuerda la creación de la Comisión Paritaria del 1º Convenio colectivo de OUIGO ESPAÑA S.A.U., compuesta por un máximo de tres miembros de la Empresa y un máximo de tres miembros por parte de las organizaciones firmantes del Convenio, y en la misma proporción de la Comisión Negociadora.

Su función será la de interpretación, control y seguimiento del desarrollo de este Convenio Colectivo, articulando las medidas necesarias para su cumplimiento dentro de los plazos establecidos.

Se someterán a la Comisión Paritaria las discrepancias para solventar de manera efectiva los desacuerdos que pudieran surgir en la aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, adoptando en su caso los acuerdos correspondientes.

A falta de acuerdo las partes podrán someter las discrepancias a un arbitraje elegido de mutuo acuerdo

Todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.3.e), del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición Transitoria

El personal de conducción se clasifica desde el 1 de enero de 2024:

- Maquinistas Senior, todos los que ya lo eran el 1 de enero de 2024 y además aquellos con categoría de maquinista o maquinista junior y que comenzaron las habilitaciones para obtener el certificado antes del mes de junio de 2018.

- Maquinistas, todos lo que lo eran a 1 de enero de 2024 y no han promocionado a Maquinista Senior, y quienes tenían la categoría de maquinista junior y comenzaron las habilitaciones para obtener el certificado antes del mes de enero 2022.
- Maquinista de Entrada, todos los maquinistas junior que no han promocionado al 1 de enero de 2024 y los contratados como maquinistas en formación al cumplir el periodo de formación previsto.
- Maquinista en Formación, todos los contratados en el segundo semestre del 2023 y que no han cumplido el periodo de formación el 1 de enero de 2024.

Y promocionarán a nivel superior después del 1 de enero de 2024:

- A Maquinista Senior, los que el día 1 de enero de 2024 se clasifican como maquinistas y maquinistas de entrada, al cumplir 5 años y 6 meses desde que comenzaron las habilitaciones para obtener el certificado o al cumplir 3 años como maquinista en la empresa, lo que antes ocurra.
- A Maquinista, los que el día 1 de enero de 2024 se clasifican como maquinistas de entrada, al cumplir 2 años y 6 meses desde que comenzaron las habilitaciones para obtener el certificado, o al cumplir 2 años como maquinista de entrada (junior) en la empresa, lo que antes ocurra.
- A Maquinista de Entrada los contratados a partir del año 2023 en la forma prevista en la clasificación de categorías regulada en el artículo 10 de este convenio, y sucesivamente a las otras categorías como se prevé en dicho artículo.

Los contratados a partir de 1 de enero de 2024 en la forma prevista en el artículo 10 del presente convenio colectivo.

ANEXO
TABLAS
TABLAS 2024

MAQUINISTAS				
CONCEPTO	MAQUINISTA FORMACIÓN GRUPO 4, NIVEL VI	MAQUINISTA ENTRADA GRUPO 3, NIVEL V	MAQUINISTA GRUPO 2, NIVEL IV	MAQUINISTA SENIOR GRUPO 2, NIVEL III RESP. EQUIPO GRUPO 1, NIVEL II
SALARIO BASE ANUAL	22.000,00€	33.000,00 €	40.300,00€	45.900,00€
DIETA NACIONAL SIN PERNOCTA	15,00 €	15,00 €	15,00 €	15,00 €
1/2 DIETA NACIONAL CON PERNOCTA	26,00 €	26,00 €	26,00 €	26,00 €
1/2 DIETA INTERNACIONAL EUROPEA	35,00 €	35,00 €	35,00 €	35,00 €
1/2 DIETA INTERNACIONAL EN FORMACIÓN	25,00 €	25,00 €	25,00 €	25,00 €
PLUS TURNO LARGO 1	19,00 €	19,00 €	19,00 €	19,00 €
PLUS TURNO LARGO 2	25,00 €	25,00 €	25,00 €	25,00 €
PLUS INCIDENCIAS	100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €
P.FESTIVO/ DOMINGO	90,00 €	90,00 €	90,00 €	90,00 €
PLUS TRABAJO DÍA LIBRE	200,00 €	200,00 €	200,00 €	200,00 €
PLUS DÍA ESPECIAL	70,00 €	70,00 €	70,00 €	70,00 €
PLUS FORMACIÓN	Cada 8h - 20,00 € (2,5€ h)			
PLUS POR MAYOR DEDICACIÓN Y MERMAS DESCANSO	25,00 €/hora			
PLUS PUESTO DE RESERVA	3.468 €/año			

TRIPULACIÓN DE SERVICIOS					
CONCEPTO	TRIPULANTE ENTRADA GRUPO 5, NIVEL VII	TRIPULANTE JUNIOR GRUPO 4, NIVEL VI	TRIPULANTE GRUPO 3, NIVEL V	TRIPULANTE SENIOR GRUPO 2, NIVEL IV	RESP. TRIPULACIÓN GRUPO 2, NIVEL III
SALARIO BASE ANUAL	16.000,00 €	20.000,00 €	22.200,00 €	25.000,00 €	29.000,00€
DIETA NACIONAL SIN PERNOCTA	15,00 €	15,00 €	15,00 €	15,00 €	15,00 €
1/2 DIETA NACIONAL CON PERNOCTA	26,00 €	26,00 €	26,00 €	26,00 €	26,00 €
1/2 DIETA INTERNACIONAL EUROPEA	35,00 €	35,00 €	35,00 €	35,00 €	35,00 €
1/2 DIETA INTERNACIONAL EN FORMACIÓN	25,00 €	25,00 €	25,00 €	25,00 €	25,00 €
PLUS TURNO LARGO	12,00€	12,00€	12,00€	12,00€	12,00€
PLUS TURNO LARGO 2	14,00 €	14,00 €	14,00 €	14,00 €	14,00 €
PLUS INCIDENCIAS	100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €
PLUS DOMINGO Y FESTIVO	59,00 €	59,00 €	59,00 €	59,00 €	59,00 €
TRABAJO DIA LIBRE	110,00 €	110,00 €	110,00 €	110,00 €	110,00 €
PLUS INTERVENCIÓN TAC	50,00 €	50,00 €	50,00 €	50,00 €	50,00 €
PLUS TRABAJO JORNADA ESPECIAL	38,00 €	38,00 €	38,00 €	38,00 €	38,00 €
PLUS IDIOMAS	20,40€/mes				
PLUS FORMACIÓN	Cada 8h - 20,00 € (2,5€/hora)				
PLUS POR MAYOR DEDICACIÓN Y MERMAS DESCANSO	25,00 €/hora				

CENTRO DE OPERACIONES Y ATENCIÓN AL CLIENTE							
CONCEPTO	TÉCNICO SOPORTE GRUPO 5, NIVEL VII	TÉCNICO PROFESIONAL JUNIOR GRUPO 4, NIVEL VI	TÉCNICO PROFESIONAL GRUPO 3, NIVEL V	TÉCNICO PROFESIONAL SENIOR GRUPO 2, NIVEL IV	EXPERTOS / MANDOS INTERMEDIOS GRUPO 2, NIVEL III	GESTIÓN OPERATIVA II GRUPO 1 NIVEL II	GESTIÓN OPERATIVA I GRUPO 1 NIVEL I
SALARIO BASE ANUAL	18.000,00 €	22.200,00€	25.000,00€	30.000,00€	35.000,00€	40.000,00€	45.000,00€
PLUS NOCTURNIDAD	VHO * 1,3	VHO * 1,3	VHO * 1,3	VHO * 1,3	VHO * 1,3	VHO * 1,3	VHO * 1,3
PLUS DOMINGO	52,00 €	52,00 €	52,00 €	52,00 €	52,00 €	52,00 €	52,00 €
PLUS FESTIVO	150,00 €	150,00 €	150,00 €	150€	150€	150,00 €	150,00 €
PLUS JORNADA ESPECIAL	52,00 €	52,00 €	52,00 €	52,00 €	52,00 €	52,00 €	52,00 €
PLUS TRABAJO DÍA LIBRE	150,00 €	150,00 €	150,00 €	150,00 €	150,00 €	150,00 €	150,00 €
PLUS IDIOMAS	20,40€/mes						
PLUS FORMACIÓN	Cada 8h - (2,5€/hora)						
		PLUS TURNICIDAD		PLUS RESERVA			
GOF Y SO		3.699,00 € /año		2.466,00€/año			
CM, ATT.CLIENTE, GEST. RECURSOS		3.468,00 € /año		1.942,00€/año			

CORPORATIVO							
CONCEPTO	TÉCNICO SOPORTE GRUPO 5, NIVEL VII	TÉCNICO PROFESIONAL JUNIOR GRUPO 4, NIVEL VI	TÉCNICO PROFESIONAL GRUPO 3, NIVEL V	TÉCNICO PROFESIONAL SENIOR GRUPO 2, NIVEL IV	EXPERTOS / MANDOS INTERMEDIOS GRUPO 2, NIVEL III	GESTIÓN OPERATIVA II GRUPO 1 NIVEL II	GESTIÓN OPERATIVA I GRUPO 1 NIVEL I
SALARIO BASE ANUAL	18.000,00 €	22.200,00€	25.000,00€	30.000,00€	35.000,00€	40.000,00€	45.000,00€
PLUS NOCTURNIDAD	VHO * 1,3	VHO * 1,3	VHO * 1,3	VHO * 1,3	VHO * 1,3	VHO * 1,3	VHO * 1,3
PLUS DOMINGO	52,00 €	52,00 €	52,00 €	52,00 €	52,00 €	52,00 €	52,00 €
PLUS FESTIVO	150,00 €	150,00 €	150,00 €	150€	150€	150,00 €	150,00 €
PLUS IDIOMAS	20,40€/mes						
PLUS FORMACIÓN	Cada 8h – 20,00 € (2,5€/hora)						
AYUDA A INTERNET	36 €/ mes						

(03/13.292/24)

