

## **Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball**

*RESOLUCIÓ de 28 d'octubre de 2019, de la Direcció del Servei de Relacions Laborals i Gestió de Programes, per la qual es disposa el registre i la publicació del text del XIII Conveni col·lectiu interprovincial de l'empresa FGV (codi 80000072011989). [2019/10295]*

Vist el text del XIII Conveni col·lectiu interprovincial de l'empresa Ferrocarrils de la Generalitat Valenciana (FGV), signat per la comissió negociadora, integrada aquesta, d'una part, per representants de l'empresa, i, d'una altra, per membres de les seccions sindicals d'UGT, CCOO, SIF, SF-IV, SCF i CGT a València, i UGT, CCOO, SIF i SEMAF a Alacant, havent sigut subscrit el conveni per la totalitat dels membres de la comissió negociadora, representants de les seccions sindicals d'UGT València i Alacant, CCOO València i Alacant, SIF València i Alacant, SF-IV València i SCF, en representació dels treballadors, i de conformitat amb el que es disposa en l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que s'estableix en l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, i en el Decret 104/2017, de 21 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, i en l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resol:

### *Primer*

Ordenar la seua inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la comissió negociadora, i depòsit del text del conveni.

### *Segon*

Disposar la seua publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 28 d'octubre de 2019.— La cap del Servei de Relacions Laborals i Gestió de Programes: María Soledad Sánchez-Tarazaga Marcelino.

## **CAPÍTOL I** *Condicions generals*

### *1. Durada*

la durada d'aquest conveni s'estendrà des de l'1 de gener de 2017 fins al 31 de desembre de l'any 2023, excepte en les matèries o articles en què s'especifiquen dates o períodes de vigència diferents. En el cas que no hi haja cap denúncia, la durada s'entendrà prorrogada un any més.

No es podran retrotraure condicions de cap mena a qualsevol moment previ al de la signatura del present conveni, llevat que expresament es disposa en l'articulat una altra cosa, o així es determine per sentència judicial, norma legal o resolució administrativa.

### *2. Àmbit personal*

El present conveni serà aplicable a tots els treballadors/ores fixos d'FGV i als que estiguen incorporats o es vinculen a l'empresa mitjançant un contracte de treball durant la seua vigència, en els termes que recull aquest.

No estan afectats per aquest conveni els càrrecs directius la relació laboral dels quals es regule pel Reial decret 1382/1985 ni els que exercisquen funcions que es limiten a l'exercici del càrrec de conseller/a del Consell d'Administració ni les persones vinculades a FGV en virtut de contracte d'arrendament de servei.

## **Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo**

*RESOLUCIÓN de 28 de octubre de 2019, de la Jefatura del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas, por la que se dispone el registro y publicación del texto del XIII Convenio colectivo interprovincial de la empresa FGV (código 80000072011989). [2019/10295]*

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

### *Primero*

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

### *Segundo*

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

València, 28 de octubre de 2019.— La jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas: María Soledad Sánchez-Tarazaga Marcelino.

## **CAPÍTULO I** *Condiciones generales*

### *1. Duración*

La duración del presente convenio se extenderá desde 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre del año 2023, salvo en aquellas materias o artículos en que se especifiquen fechas o períodos de vigencia diferentes. En el caso de no mediar denuncia, la duración se entenderá prorrogada un año más.

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

### *2. Ámbito personal*

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

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

### 3. ÀMBIT TERRITORIAL

El present conveni serà aplicable en tots els centres de treball d'FGV i les seues dependències.

### 4. Naturalesa de les condicions pactades

les condicions pactades formen un tot equilibrat en el qual cada una és factible en atenció a la resta. S'han de considerar en el seu conjunt per a avaluar el contingut del conveni. La declaració de nul·litat o d'ilegalitat d'alguna d'aquestes es considera que podria alterar l'equilibri del conveni i, per tant, podria deixar sense efecte la totalitat d'aquest. Correspondrà als òrgans de justícia determinar la situació descrita, en funció de l'abast econòmic, organitzatiu o regulador dels efectes de la declaració de nul·litat o il·legalitat de què es tracte.

Els signants entenen i manifesten que les condicions estipulades en aquest conveni, considerades en el seu conjunt, integren i milloren la regulació legal vigent en el moment de la seua signatura en matèria de salari, jornada, temps de treball i descans i llicències.

### 5. Denúncia del conveni

la denúncia del present conveni s'ha de formular per mitjà d'un escrit que la part denunciante ha de presentar a l'altra i a l'autoritat laboral amb una antelació mínima de dos mesos a la data en què finalitza la seua durada.

Mentre no s'aconsegueixca un acord que substituïesca el conveni, únicament es mantindrà en vigor el contingut normatiu d'aquest.

### 6. Comissió interpretativa

6.1. Composició. Aquesta comissió estarà constituïda, d'una banda, per 1 representant de cada una de les organitzacions sindicals signants del conveni (en l'àmbit provincial) i, de l'altra, per un nombre igual de representants de la direcció de l'empresa, tots amb els seus suplents respectius. Es nomenarà un secretari/ària d'entre els vocals, que tindrà, per tant, veu i vot.

6.2. Funcions. La comissió interpretativa del XIII Conveni col·lectiu interprovincial d'FGV ha de vigilar el compliment del conveni i interpretar-lo quan siga procedent, així com complir les tasques que se li assignen en el text del mateix conveni. Serà competència de la comissió regular el seu funcionament en allò que no estiga previst en aquestes normes. Davant de possibles casos de discrepància que puguen produir-se sobre la interpretació del conveni, es recorrerà, en primer lloc, a la comissió interpretativa, perquè emeta el seu criteri sobre l'assumpte de litigi.

6.3. Reunions. Les reunions s'han de realitzar cada tres mesos si les qüestions pendents així ho exigeixen i, amb caràcter extraordinari, a petició de qualsevol de les parts. La reunió s'ha de dur a terme en el termini de deu dies a partir de la sol·licitud d'aquesta. Les convocatòries les ha de cursar el secretari/ària i ha d'indicar en aquestes l'ordre del dia. El domicili de la comissió serà el de la raó social de l'empresa. S'han de citar els components de la comissió amb una antelació mínima de cinc dies.

Si sol·licita una de les parts fer una reunió extraordinària per a interpretar algun punt del conveni i aquesta no es fa per una causa imputable a una part, l'altra quedarà en llibertat d'exercitar les accions legals oportunes.

Els acords interpretatius adoptats en el si d'aquesta comissió tindran la mateixa força normativa que el conveni. Perquè aquests acords tinguen eficàcia general, han de ser adoptats entre la representació de la direcció, d'una banda, i la majoria de la representació dels treballadors/ores, de l'altra.

La direcció divulgarà entre els treballadors/ores els acords aconseguits.

A la direcció correspon publicar les actes i/o els acords adoptats per la comissió interpretativa.

6.4. Assistència a les reunions de la comissió interpretativa. S'estableixen les següents condicions per a l'assistència dels representants sindicals a les reunions d'aquesta comissió:

– La llicència sindical serà amb hores a càrrec d'FGV i es considerarà per jornada completa del dia de la reunió.

– Als representants sindicals reconeguts en la comissió que es desplacen entre províncies d'Alacant i València, o viceversa, s'ampliarà la llicència a l'endemà de la reunió, a fi que puguen informar en la

### 3. Ámbito territorial

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

### 4. Naturaleza de las condiciones pactadas

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

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

### 5. Denuncia del convenio

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

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

### 6. Comisión interpretativa

6.1. Composición. Esta comisión estará constituida, por una parte, por 1 representante de cada una de las organizaciones sindicales firmantes del convenio (a nivel provincial) y por otra parte, por igual número de representantes de la dirección de la empresa, todos ellos con sus respectivos suplentes. Se nombrará un secretario/a de entre los vocales, que tendrá por tanto voz y voto.

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

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

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

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

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

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

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

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

– Para los representantes sindicales reconocidos en la comisión que se desplacen entre provincias de Alicante y Valencia, o viceversa, se ampliará la licencia al día siguiente de la reunión, a fin de que puedan



seua demarcació. Aquest segon dia de llicència sindical no meritara cap retribució especial. El dia de la reunió meritara exclusivament l'import d'una dieta administrativa completa per tots els conceptes (en aquesta quantitat, s'inclouen totes les despeses que es puguen ocasionar: menjars, desplaçaments, peatges, pernoctacions, si escau, etc.).

– Els representants sindicals reconeguts en la comissió, pertanyents a la demarcació de València o Alacant, on es faça la reunió, i sempre que aquesta es prolongue més tard de les 14.30 hores o es requerisca continuar a la vesprada, meritara exclusivament la part de dieta administrativa per menjar.

#### 7. Mecanismes de resolució de discrepàncies

si s'inicia un procediment d'inaplicació d'alguna condició establida en aquest conveni col·lectiu, en cas que no s'arribe a un acord en els processos de negociació que, segons l'article 82 de l'ET, s'han de desplegar per a aquestes actuacions, s'han de traslladar les discrepàncies existents al Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana (TAL), establert en el VI Acord de solució autònoma de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana, de 12 de setembre de 2017 (DOGV 8166, 09.11.2017), o un altre que el substituïska, i s'hi inclourà, si és el cas, el sotmetiment a l'arbitratge obligatori i les parts acataran el laude arbitral que aquest òrgan dicte.

En el cas que es produïska alguna modificació legal que pugua afectar el contingut normatiu d'aquesta clàusula, la comissió interpretativa del conveni adaptarà aquesta a la nova legalitat vigent.

#### 8. Dret supletori i derogacions

pel que fa allò que no preveu aquest conveni, cal ajustar-se a les normes vigents recollides en el text refós de la Normativa laboral de 12 de febrer de 1996, que, excepte errors de transcripció, que no generaran ni derogaran cap dret addicional, regularan, juntament amb els aspectes en vigor del V, VI, VII, VIII, IX, X, XI i XII convenis col·lectius i les seues comissions interpretatives, les condicions laborals de tot el personal de l'empresa. També cal ajustar-se al que disposen les altres normes legals o pactades i acords vigents, i prevaldran, en tot cas, les condicions establides en aquest conveni col·lectiu.

A més dels aspectes expressament derogats en el clausulat d'aquest conveni, qualsevol condició establida en una norma prèvia que regule qüestions similars de forma diferent o incompatible amb aquest es considera derogada.

#### 9. Pau social

sense perjudici del dret a les accions judicials que es puguen dur a terme, les organitzacions sindicals signants d'aquest conveni es comprometen a no plantejar accions de mobilització laboral durant la seua vigència que tinguen per objecte l'alteració del que es pacta ací.

### CAPÍTOL II Condicions econòmiques

#### 10. Increment salarial

s'annexen les taules salarials corresponents als anys 2017 i 2018, i es considera normalitzat el salari, llevat que hi haja un error o omissió, en les quanties i condicions en les quals s'ha abonat en aquests exercicis.

Amb efectes 1 de gener de 2019 i de cada un dels anys de vigència del present conveni, s'incrementaran els valors de les taules salarials, convenientment actualitzades, en el percentatge màxim establert per la corresponent Llei de pressupostos de la Generalitat Valenciana.

S'exclouen d'aquest increment els conceptes o les claus per als quals, expressament, s'hagen establert en aquest conveni valors concrets o increments percentuals predeterminats, llevat que es diga expressament el contrari.

Tot això, sense perjudici de l'aplicació de les millores retributives que es puguen acordar en el si de les taules de negociació de la funció pública i/o qualsevol altre increment establert en les lleis de pressupostos que pugua ser aplicable en FGV. Si es donara aquesta circumstància, la comissió interpretativa del conveni estudiaria la fórmula d'aplicació d'aquestes.

informar en su demarcación. Este segundo día de licencia sindical no devengará ninguna retribución especial. El día de la reunión devengará exclusivamente el importe de una dieta administrativa completa por todos los conceptos (en esta cantidad se incluyen todos los gastos que se les puedan ocasionar: comidas, desplazamientos, peajes, pernoctaciones en su caso, etc.).

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

#### 7. Mecanismos de resolución de discrepancias

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

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

#### 8. Derecho supletorio y derogaciones

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

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

#### 9. Paz social

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

### CAPÍTULO II Condiciones económicas

#### 10. Incremento salarial

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

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

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

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

S'hi adjunten les taules salarials com a annex I al present text.

*11. Millora de l'eficiència*

en el capítol VII d'aquest conveni, s'estableixen les bases per al desenvolupament de meses tècniques de treball que despleguen mesures de millora de la productivitat o l'eficiència en FGV.

A més de les mesures que en aquestes taules es puguin articular, a partir de l'1 de gener de 2019, i sempre que es complisquen els objectius que s'estableixen a continuació, s'incrementaran les taules salarials un 2 % màxim de manera anual i consolidable segons el detall següent:

	2019	2020	2021	2022	2023	Total objectius
Augment de viatgers	74.529.783	75.647.730	76.782.446	77.934.183	79.103.196	7,5 %
Increment del temps de treball productiu	90,23 %	90,43 %	90,63 %	90,83 %	91,03 %	1 %
Augment de salari	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	

\* Les claus que s'han tingut en compte per a calcular el 90,03 % de temps de treball productiu durant l'exercici 2018 han sigut: P10E, 20 i 1200 (malaltia), 21 (P10A), 26 (llicència amb sou), 31 (llicència sense sou), 36 (vaga), 88 i 89, i de la 2 a la 9 (altres causes).

\* El valor de referència per al càlcul de l'augment de viatgers és 73.428.358.

\* \* \* \* \*

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

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

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

S'exclouen d'aquest increment els conceptes o les claus per als quals, expressament, s'hagen establert en aquest conveni valors concrets o increments percentuals predeterminats, llevat que es diga expressament el contrari.

Respecte de l'«increment de viatgers», s'ha pres com a referència la mitjana de viatgers dels cinc anys anteriors a la signatura d'aquest conveni. Es considerarà que l'objectiu s'ha aconseguit quan l'increment de viatgers complisca els objectius marcats en el quadre anterior.

En el cas del «temps de treball productiu», s'ha pres com a referència el percentatge de les hores productives de l'any 2018. Es considerarà que l'objectiu s'ha aconseguit quan l'increment del temps de treball productiu complisca els objectius marcats en el quadre anterior.

Per a considerar incrementada l'eficiència acordada, i, per tant, meritar l'abonament del 2 % anual, s'han d'aconseguir els dos objectius anteriors. Si els objectius marcats no es compleixen íntegrament, s'abonarà en la proporció en què haja sigut complert i es traslladarà la part no abonada a 2024, a l'efecte de, durant aquest any, valorar el compliment dels objectius.

L'increment salarial que s'estableix en aquest apartat s'aplicarà a partir de la signatura del present conveni i es realitzarà amb efectes

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

*11. Mejora de la eficiencia*

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

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

	2019	2020	2021	2022	2023	Total objetivos
Augment de viatgers	74.529.783	75.647.730	76.782.446	77.934.183	79.103.196	7,5 %
Increment del temps de treball productiu	90,23 %	90,43 %	90,63 %	90,83 %	91,03 %	1 %
Augment de salari	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	

\* Les claus que s'han tingut en compte per a calcular el 90,03 % de temps de treball productiu durant l'exercici 2018 han sigut: P10E, 20 i 1200 (malaltia), 21 (P10A), 26 (llicència amb sou), 31 (llicència sense sou), 36 (vaga), 88 i 89, i de la 2 a la 9 (altres causes).

\* El valor de referència per al càlcul de l'augment de viatgers és 73.428.358.

\* \* \* \* \*

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

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

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

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

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

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

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

El incremento salarial que se establece en este apartado se aplicará a partir de la firma del presente convenio y se realizará con efectos



des de l'1 de gener de 2019, a través d'entregues a compte mensuals l'import de les quals es distribueix en tots els conceptes de les taules salarials i que es regularitza, definitivament, al final de cada any, una vegada constatat el compliment o no dels objectius.

Es crearà una comissió composta per les secretaries generals de les organitzacions sindicals signants del present conveni, o en qui aquestes deleguen, que vetlarà per la verificació del compliment del Pla anual de millora de l'eficiència.

La comissió creada per al seguiment del compliment del pla d'eficiència podrà modificar, de manera justificada i al final de cada any, el repartiment del pes dels objectius marcats.

En qualsevol cas, les mesures establides en aquest apartat s'han de realitzar complint la normativa bàsica en la matèria.

L'auditor/a intern/a demanarà un informe per a verificar el grau de compliment d'aquestes mesures d'eficiència, i l'eleva per a l'aprovació al Consell d'Administració d'FGV.

### 12. Días especiales no laborables

els dies de Dijous Sant i 24 i 31 de desembre de cada any tindran la consideració de dies especials no laborables en FGV i seran dies de descans prefixat de gaudi obligatori per a tot el personal (amb l'excepció que s'indica a continuació), però sense que això implique una reducció de la jornada laboral anual que cal realitzar. Si algun any, el Dijous Sant fora declarat festiu del calendari laboral, la comissió interpretativa del conveni designarà un dia en substitució d'aquest, al qual s'aplicaran les condicions regulades en aquesta clàusula.

Aquesta consideració no afectarà el servei públic que l'empresa ha de prestar, per la qual cosa, a afectes d'explotació, en aquests dies s'aplicarà i realitzarà el servei que corresponga com si no existira aquesta clàusula. Quant a dret a descans, la consideració que en aquesta norma s'estableix per a aquests dies no afectarà en absolut el personal subjecte al sistema de gràfics que cobrisquen els set dies de la setmana (bàsicament personal d'operacions i d'atenció al client), que realitzaran els seus serveis amb normalitat, sense que es veguen afectats els seus sistemes de distribució de jornada ni de còmputos.

El personal amb dret a percebre la indemnització per treball en dissabtes, diumenges o festius al qual corresponga prestar algun servei dels dies especials no laborables definits en el paràgraf primer meritara la mateixa que un festiu. Quant al personal dels serveis o col·lectius que tinguen establits sistemes de BAP o de guàrdies de presència, realitzarà aquests dies la prestació, com si es tractara d'un festiu, i percebrà els corresponents abonaments (disponibilitat de BAP segons estiga estipulat, hores d'intervenció de BAP –si escau– i indemnització per guàrdia de manteniment).

Respecte al personal dels serveis que tinguen establits sistemes de BAP de setmana íntegra o sistemes BLP (aquest últim, exclusivament el servei de línia electrificada de València), quan algun dels dies a què es refereix aquesta clàusula (tant dates prefixades com possibles dies que determinarà la comissió interpretativa) coincidisca amb la seua setmana representada gràficament de guàrdia, i sempre que no siga dissabte, diumenge o festiu segons el calendari laboral oficial, a més de meritara amb normalitat la contraprestació corresponent per tal situació representada gràficament, percebrà una quantitat equivalent a la meitat del valor fixat en taules per a la BAP de cap de setmana del personal del servei de subestacions (encarregats i oficials).

Queda derogada la clàusula 23 del XI Conveni col·lectiu interprovincial.

### 13. Major productivitat

per al personal d'estacions, agents de l'USI, maquinistes, reguladors/ores de lloc de comandament, tècnics/tècniques ferroviaris/àries de suport, gestors/ores de gràfics, personal d'informació i OAV i oficials principals de línia tramviària, els dies 15, 16, 17, 18 i 19 de març i 20, 21, 22, 23 i 24 de juny de cada any, a València i Alacant, respectivament, s'estableix l'abonament d'una quantitat fixada en taules com a «major productivitat» sempre que, segons el corresponent gràfic, els corresponga treballar i efectivament ho facen algun dels dies esmentats (en els supòsits de canvis de torn entre treballadors/ores, suplències o fora de gràfic, alteració del descans setmanal, etc., la norma aplicable serà que la compensació la perceba l'agent que faça el treball efectiu).

desde 1 de enero de 2019, a través de entregas a cuenta mensuales cuyo importe se distribuye en todos los conceptos de las tablas salariales y que se regulariza, definitivamente, al final de cada año, una vez constatado el cumplimiento o no de los objetivos.

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

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

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

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

### 12. Días especiales no laborables

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

Esta consideración no afectará al servicio público que la empresa debe prestar, por lo que a afectos de explotación en estos días se aplicará y realizará el servicio que correspondiera como si no existiera esta clàusula. En cuanto a derecho a descanso, la consideración que en esta norma se establece para dichos días no afectará en absoluto al personal sujeto al sistema de gràfics que cubran los siete días de la semana (bàsicament personal de operacions i de atenció al client), que realizarán sus servicios con normalidad, sin que se vean afectados sus sistemas de distribución de jornada ni de còmputos.

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

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

Queda derogada la clàusula 23 del XI Convenio colectivo interprovincial.

### 13. Mayor productividad

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

Per als mateixos dies i per al mateix supòsit (treball representat gràficament i efectivament realitzat), s'abonarà la mateixa compensació al personal de Tallers de València i Alacant i al de Senyalització de València, quan faça guàrdia de presència –si és el cas–, i al personal de Telecomandament de Subestacions que faça el seu torn de treball representat gràficament.

El valor d'aquest incentiu serà el que es reflecteix en taules salarials.

Serà condició per a l'aplicabilitat dels abonaments fixats en aquesta clàusula que FGV preste aquests dies almenys el 100 % del servei ordinari corresponent, entès aquest percentatge com el prestat per cada col·lectiu professional dels afectats per aquesta clàusula, considerat per separat i tenint en compte que la possible reducció del servei no siga imputable als treballadors/ores d'aquest col·lectiu.

La Direcció podrà determinar que els dissabtes, diumenges i festius coincidents amb els dies 15, 16, 17, 18 i 19 de març, a València, i 20, 21, 22, 23 i 24 de juny, a Alacant, s'apliquen els gràfics i horaris d'un dia laborable a l'efecte de circulació de trens i tramvies (si existeixen serveis diferenciats entre laborables, dissabtes, diumenges i festius). En aquest cas, els agents que no hagen de treballar aquests dies per correspondre'ls servei suprimit i per aquesta decisió hagen de fer-ho, o que ja hagen de treballar i vegen ampliat el seu servei per aquesta determinació, es considerarà que realitzen servei en període punta en dia de descans o per ampliació de jornada, respectivament, i seran compensats com estableix la clàusula 15.7 d'aquest conveni.

Queda derogada la clàusula 12 del X Conveni col·lectiu interprovincial.

#### 14. Absentisme

partint d'una quantia única mensual per a l'any 2019 de 48,29 €, que és la mateixa per a tots els treballadors/ores, a aquesta es deduirà, fins al màxim, un import d'un 10 % per cada dia natural en què es trobe en situació d'IT derivada de contingències comunes (inclosos P10E) en el mes de què es tracte.

A partir de l'any 2020, segons el percentatge d'absentisme individual de cada treballador durant l'any anterior «índex anual d'absentisme per IT», calculat sobre el nombre d'hores de jornada anual establida en conveni col·lectiu (1.567 hores o la seua proporció en els casos de reducció de jornada, contractes a temps parcial), per incapacitat temporal derivada de contingències comunes (inclosos P10E), les quanties aplicables a l'inici de cada any seran les següents:

<i>Índex anual d'absentisme per IT</i>	<i>Variació de la quantia mensual a partir de l'u de gener de cada any</i>	<i>Deducció dia d'absentisme per contingències comunes (inclòs P10E)</i>
Absentisme individual anual any anterior (inclosos P10E) per damunt del 4 %	La quantia de referència durant aquell any serà 48,29 € mensuals	4,83 €
Absentisme individual anual any anterior (inclosos P10E) igual o menor al 4 %	La quantia de referència durant aquell any serà 96,57 € mensuals.	9,66 €

\* El personal contractat temporalment només veurà incrementat el valor de 48,29 € a 96,57 € si, complint els paràmetres establits en aquest quadre, ha prestat servei l'any anterior durant almenys 9 mesos.

\* \* \* \* \*

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

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

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

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

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

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

Queda derogada la clàusula 12 del X Convenio colectivo interprovincial.

#### 14. Absentismo

Partiendo de una cuantía única mensual para el año 2019 de 48,29 € y siendo esta igual para todos los trabajadores/as, a la misma se le deducirá hasta el máximo, un importe de un 10 % por cada día natural en que se encuentre en situación de IT derivada de contingències comunes (incluidos P10E) en el mes de que se trate.

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



A partir de l'1 de gener de 2020, els valors d'aquesta taula es veuran incrementats en els percentatges establits en la clàusula 10 i 11 del present conveni col·lectiu.

En el cas que una situació d'IT que haja sigut considerada provocada per contingències comunes posteriorment es declarara derivada de contingències professionals, es regularitzaran els descomptes aplicats només es constata oficialment.

No es consideraran inclosos en aquesta regulació els supòsits de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs i durant la lactància, ni, òbviament, la suspensió per maternitat i paternitat. Tampoc es produirà el descompte quan la situació d'IT haja sigut conseqüència d'un cas de violència de gènere; en aquest supòsit, si la treballadora decidira comunicar-ho, s'ha de dirigir a l'àrea de vigilància de la salut del Servei de Prevenció i se seguiran criteris de màxima discreció per part del personal d'FGV que haja de conèixer l'assumpte.

Mensualment, es comptabilitzarà la quantitat deduïda a tots els agents i, el 31 de desembre de cada any, el total acumulat resultant dels 12 mesos de l'any es distribuirà, en concepte de bonificació d'objectiu, entre tots els treballadors que durant l'any de què es tracte hagen estat fins a un màxim de 10 dies naturals de baixa per IT derivada de contingències comunes (inclosos P10E).

En el cas de treballadors temporals, s'aplicarà un criteri de proporcionalitat i serà requisit per a percebre la part de bonificació d'objectiu que els puga correspondre per haver treballat en FGV, com a mínim, durant un període continuat de dos mesos.

La bonificació d'objectiu es farà efectiva el primer trimestre de l'any següent.

Queden derogades les clàusules 9.2 del X Conveni col·lectiu, 10 de l'XI Conveni col·lectiu i 11 del XII Conveni col·lectiu interprovincial d'FGV.

### CAPÍTOL III *Serveis en període punta*

#### *15. Serveis en període punta*

15.1. Definició. Es consideren serveis en període punta (SPP) els prestats pel personal per a atendre increments previsibles d'afluència de viatgers. No tenen aquesta consideració, per tant, les actuacions necessàries per a atendre avaries, incidències, accidents, treballs i qüestions similars no relacionades amb aquestes previsions d'afluència de viatgers.

Podran establir-se SPP en cas de qualsevol acte festiu, social, cultural, esportiu o similar que faça preveure increments puntuals d'afluència de viatgers i tinguen una especial incidència en la xarxa d'FGV. Així mateix, podran establir-se per a atendre els ajustos puntuals de l'oferta comercial de trens que en determinats moments es puga establir des de la Generalitat Valenciana. La direcció podrà programar la realització d'SPP tant de manera anticipada per a atendre supòsits o esdeveniments coneguts que es produeixen periòdicament en determinades dates, com de manera puntual per a casos no coneguts amb aquesta antelació o que no es puguen atendre amb el servei ordinari programat. Igualment, en aquests casos, es podrà alterar l'organització ordinària del treball, amb els límits i les condicions que a continuació s'indiquen.

Sense perjudici de les limitacions que expressament s'indiquen en els punts següents, qualsevol actuació de les que es detallen a continuació estarà subjecta als límits legals i convencionals que siguen aplicables.

15.2. Preavis. En relació amb els esdeveniments coneguts amb antelació i que es produeixen periòdicament en dates determinades (Fallas, Sant Joan, Fogueres, Olla d'Altea, Carnestoltes a Alacant, 9 d'Octubre, Setmana Santa a Alacant i Tramnochador/Mussol), les direccions han de manar als treballadors/ores afectats/ades, com a mínim, amb 14 dies d'antelació, amb la indicació del dia i l'hora de la prestació de treball. En cas d'incidència sobreenida a l'assignació del servei, el preavis al treballador/a que haja de realitzar-lo finalment serà de, com a mínim, cinc dies d'antelació, llevat que la incidència sobreenida es tracte d'una llicència, permís o IT no comunicades amb anterioritat a aquests cinc dies.

En altres supòsits o esdeveniments diferents dels anteriors, el preavis serà de, conforme a llei, com a mínim, 5 dies d'antelació.

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

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

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

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

En el caso de trabajadores temporales se aplicará un criterio de proporcionalidad y será requisito para percibir la parte de bonificación de objetivo que les pudiera corresponder el haber trabajado en FGV, al menos, un periodo continuado de dos meses.

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

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

### CAPÍTULO III *Servicios en periodo punta*

#### *15. Servicios en periodo punta*

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

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

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

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

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





15.3. Personal afectat. Aquesta regulació serà aplicable al següent personal d'FGV: tècnics/tècniques de Línia i de Lloc de Comandament, coordinadors/ores de Zona, contra mestres, agents de la USI, maquinistes, personal d'Estacions, oficials principals de Línies Tramviàries, personal d'Informació i Atenció al Client, gestors/ores de Gràfics i reguladors/ores de Lloc de Comandament.

També serà aplicable a la resta de personal de Tallers i d'Instal·lacions Fixes; però, en aquest cas, només caldrà comptar amb aquests treballadors/ores si són voluntaris/àries.

Queden expressament exclosos d'aquest pacte els agents que s'esmenten en la clàusula 16 del present conveni col·lectiu com a «excepció en matèria d'horaris», excepte en el cas dels tècnics/tècniques de Línia i de Lloc de Comandament, coordinadors/ores de Zona i contra mestres.

#### 15.4. Mecanismes per a dur a terme els serveis en període punta

15.4.1. Per a realitzar els SPP, es distribuirà irregularment la jornada ordinària dels treballadors/ores, mitjançant les següents actuacions i es tindran en compte els límits següents, aplicables sempre que no hi haja una altra norma legal o convencional que els pugja afectar; en aquest cas, caldria ajustar-se al que disposa aquesta norma:

A) Fijació de temps de treball en dies en què el treballador/a tinga representat gràficament el descans: En aquests casos, s'aplicaran els límits següents a la jornada ordinària que s'ha de realitzar:

– Jornada mínima computable: 6 hores

– Jornada màxima que es pot treballar: 9 hores en període diürn i 8 hores 30 minuts en període nocturn, entenent per tal aquell en el qual, com a mínim, 1/3 de la seua durada o 3 hores es realitze entre les 22.00 i les 06.00 h.

B) Ampliació de la jornada ordinària diària que tinga representada gràficament el treballador/a: Amb caràcter general, en aquests casos, el màxim de jornada, sumant la jornada representada gràficament més l'ampliació, serà de 9 hores i mitja.

C) Lliscament horari: El personal que, conforme al seu gràfic, ja haja de realitzar un servei representat gràficament els dies en què es poden establir SPP, podrà veure distribuïda irregularment la seua jornada ordinària de treball amb la modificació dels horaris d'aquesta.

A fi d'aconseguir un repartiment més equitatiu, es podran requerir agents d'altres zones o residències per a la realització d'aquests serveis, que podran iniciar i/o finalitzar la jornada en la residència en què s'haja d'efectuar, quan ja hagen sigut modificats els horaris d'un mateix agent en quatre ocasions. El personal que no siga voluntari per a la realització d'SPP iniciarà i finalitzarà el servei en la seua residència laboral.

Per a aplicar els mecanismes A i B, l'organització comptarà amb un límit de 45 hores de jornada ordinària a l'any per a cada treballador/a. El mecanisme C es podrà aplicar un màxim de 6 vegades a l'any per a cada treballador/a. Aquests límits no s'aplicaran quan es tracte d'agents voluntaris.

15.4.2. Disseny d'SPP. En el disseny d'SPP del personal de conducció, la direcció respectarà els criteris de saturació utilitzats per a la confecció dels serveis ordinaris inclosos en els quadres de serveis.

15.5. Consideracions especials per als agents que s'ocupen de la cobertura d'incidències. Amb caràcter general, el personal que s'ocupe de la cobertura d'incidències que, en les dates en què es programen SPP, ja haja de treballar, però no tinga assignada la realització de serveis d'acord amb el seu gràfic, ha d'atendre els SPP que, si escau, es puguen assignar de conformitat amb els criteris establits en el punt 15.6 d'aquesta clàusula, i per a aquests agents es consideraran els serveis esmentats com a ordinaris en les condicions detallades en aquest apartat.

En els col·lectius en els quals existisquen les situacions de «fores de gràfic» o agents amb la condició de cobertura d'incidències o suplències (siga quina siga la nomenclatura utilitzada) sense assignació dels dies de treball/descans, els treballadors/ores que es troben en aquesta situació, durant els períodes en els quals es realitzen serveis en període punta (SPP), disposaran d'una previsió virtual, a afectes merament teòrics, de seqüència del seu cicle teòric de treball i descans, la qual cosa no desvirtuarà de cap manera la naturalesa i el sentit d'aquestes situacions, que són exactament donar cobertura al servei, davant de qualsevol absència, incidència, descoberts, etc., tant previstos com imprevistos, que l'organització requerisca atendre.

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

También será de aplicación al resto de personal de Talleres y de Instalaciones Fijas, pero en este caso, únicamente cabrá contar con dichos trabajadores/as si son voluntarios.

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

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

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

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

– Jornada mínima a computar: 6 horas

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

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

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

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

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

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

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

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





Aquesta previsió virtual (de treball o descans) sí que es tindrà en compte a efectes econòmics quan un agent en aquestes situacions no estiga atenent un gràfic determinat (per vacances d'algun company, per baixes mèdiques, absències, descoberts, posicions buides, etc.) i li siga assignat, precisament, un servei en període punta en un dia en què, segons la seqüència teòrica, li corresponga descans, per la qual cosa percebrà les compensacions fixades per a la realització de servei en període punta en un dia de descans de conformitat amb el que estableix l'apartat 15.7 d'aquesta clàusula.

Al personal que estiga en les situacions de fora de gràfic, cobertura d'incidències, suplències o suplent, que, segons la previsió de treball/descans, virtual (si és fora de gràfic o suplències) o real (si és suplent), li corresponga treballar en els períodes en els quals s'establisquen SPP, i se li assigne un SPP l'horari del qual coincidisca en un 50 % o més entre les 22.00 i les 6.00, s'abonaran les següents quantitats per cada hora realitzada dins d'aquesta franja horària:

Anys	Import
2019	20 €
2020	22 €
2021	24 €
2022	25 €
2023	25 €

En aquests supòsits, no computaran les hores realitzades a l'efecte del límit de 45 hores/any fixat en el punt 15.4 d'aquesta clàusula.

Els abonaments recollits en aquesta clàusula són incompatibles entre si i amb els establits en el punt 15.7 d'aquesta clàusula.

15.6. Assignació dels SPP. Amb la finalitat de prioritzar la realització dels SPP per personal voluntari, es publicarà un avís abans del 1 d'octubre de cada any a fi que els treballadors/ores que així ho sol·liciten puguen formar part d'una llista de voluntaris. Durant l'últim trimestre de cada any natural, els agents es podran adscriure o donar-se de baixa per al següent; les persones ja adscrites que no es manifesten en aquest termini renovaran tàcitament la seua adscripció.

El personal podrà adscriure's bé a tots els SPP que es programen o bé només als d'alguns esdeveniments o dates específiques. Una vegada manifestada l'opció, es mantindrà al llarg de l'any.

Un agent al qual s'assigne un SPP en un dia en què tinga previst gaudir de descans podrà canviar voluntàriament l'assignació amb un altre agent. En aquest cas, si el primer és no voluntari, a l'efecte de límits, es considerarà que no hi ha hagut tal canvi, encara que les compensacions que corresponguen es realitzaran a l'agent que de manera efectiva realitze l'SPP.

L'ordre d'assignació d'SPP serà el següent:

A. Per a la cobertura dels SPP que s'hagen d'atendre per agents en dia de descans o per personal en situació de fora de gràfic, incidències, suplències o suplent que ja hagen de treballar i no hagen de cobrir cap incidència, es tindran en compte els criteris següents als únics efectes d'assignació:

1. Voluntaris en situació de fora de gràfic, incidències, suplències o suplent que ja hagen de treballar segons la previsió virtual i no hagen de cobrir cap incidència.

2. Voluntaris amb descans representat gràficament (inclosos els suplents amb descans).

3. Voluntaris en situació de fora de gràfic, incidències o suplències que tinguen descans representat gràficament en la previsió virtual.

4. Voluntaris als quals es lliurarà el torn que tinguen assignat. Els torns ordinaris d'aquests agents que s'hagen de cobrir s'assignaran al personal fora de gràfic, incidències, suplent o suplències, del gràfic de què es tracte, que no siga voluntari per a la realització d'SPP i que no haja de cobrir cap incidència.

5. No voluntaris en situació de fora de gràfic, incidències, suplent o suplències, que ja haja de treballar i no haja de cobrir cap incidència.

6. Resta de personal no voluntari, per ordre de posició en el gràfic en sentit descendent, mantenint la continuïtat d'un esdeveniment a un altre, de manera que, una vegada designat un SPP a un d'aquests agents, passe a ocupar l'última posició de la llista per a la següent assignació

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

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

Años	Importe
2019	20 €
2020	22 €
2021	24 €
2022	25 €
2023	25 €

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

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

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

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

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

El orden de asignación de SPP será el siguiente:

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

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

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

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

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

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

6. Resto de personal no voluntario, por orden de posición en el gráfico en sentido descendente, manteniéndose la continuidad de un evento a otro, de manera que, una vez designado un SPP a uno de estos agentes, pase a ocupar la última posición de la lista para la siguiente asignación

amb aquest mecanisme. En la mesura que siga possible, quan s'assigne un SPP a aquest personal, serà en el primer o l'últim descans del seu cicle.

Respectant l'ordre anterior, primer s'assignaran els SPP els horaris dels quals siguen, en la seua major part, nocturns (entre les 23.00 i les 05.00 hores).

Les direccions procuraran fer un repartiment equitatiu del nombre de descansos en què assignaran SPP cada any al personal voluntari.

B. Les ampliacions de la jornada ordinària programada i els llicaments s'assignaran al personal que ja havia de treballar i el torn o servei previst del qual enllace millor amb l'SPP, segons l'ordre següent:

1. Voluntaris
2. No voluntaris

15.7. Compensacions. El temps de treball realitzat amb motiu de l'aplicació dels mecanismes establits en el punt 15.4 tindrà la consideració de jornada ordinària.

Per això, la jornada generada a favor del treballador/a amb motiu de l'aplicació de les mesures A i B del punt 15.4 anterior es compensarà en el mateix any natural en temps de descans acumulat en dies complets, que gaudirà el treballador/a juntament amb els seus descansos setmanals, per a la qual cosa serà preavisat amb una antelació mínima de 5 dies, tot això llevat que l'interessat pacte amb la direcció la seua compensació en un dia de descans diferent.

Al personal voluntari, les hores corresponents als dos primers dies d'SPP realitzats cada any natural en un dia en què corresponga descans (punt 15.4.A), es compensaran mitjançant l'abonament en el mes de la realització del valor de l'hora extraordinària corresponent al treballador/a i no es consideraran jornada ordinària, llevat que aquest acorde amb la direcció que s'incloguen en el seu còmput anual; en aquest cas, no percebrà l'abonament indicat.

Si, conclòs l'any, no s'ha regularitzat la jornada realitzada en excés per motiu d'SPP, el treballador/a afectat podrà decidir si aquest excés se li abona com a hores extres o acordar amb la seua direcció el gaudi de descansos compensatoris si el temps acumulat ho permet.

Si, en les condicions indicades, les direccions assignen descans als agents en dies en què aquests tinguen previst treballar, amb caràcter previ a l'assignació d'SPP per a compensar-ho anticipadament i, per qualsevol circumstància, posteriorment durant l'any no realitzara l'agent temps de treball per SPP, el descans gaudit computarà la jornada del torn o servei que estava previst.

A més de les compensacions del temps de treball, els agents afectats per les mesures previstes en els punts 15.4 A i B percebran un complement d'acord amb l'escala següent per cada hora que treballen efectivament per damunt de la seua jornada representada gràficament (és a dir, totes les hores que treballen si aquell dia els corresponia descans i cada hora ampliada a la jornada prevista si aquell dia ja els corresponia treballar):

Anys	Import
2019	25 €
2020 i 2021	27,5 €
2022 i 2023	30 €

En el cas d'estar afectats per l'aplicació de la mesura del punt 15.4.A, aquest abonament inclou tots els conceptes que puguen reportar-se en una jornada de treball, excepte els següents, si són procedents:

- el complement per hora o jornada nocturna,
- la indemnització per treball en dissabte, diumenge o festiu quan es treballa un d'aquests dies en què tenia representat gràficament descans,
- les despeses suplides que puguen correspondre normativament en el cas que es realitze el servei fora de la residència i
- la prima de «més productivitat» establida en la clàusula 13 d'aquest conveni. Aquesta prima la percebran els agents que realitzen l'SPP de manera efectiva, a més d'efectuar-lo en les dates establides en aquesta clàusula, també en els esdeveniments que s'assenyalen expressament per al seu preavis amb 14 dies d'antelació en el punt 15.2 i que no es troben inclosos en la clàusula esmentada.

En el supòsit d'estar afectats per la mesura del punt 15.4.B, a més del complement de disponibilitat indicat, percebran els conceptes vari-

con este mecanismo. En la medida de lo posible, cuando se asigne un SPP a este personal será en el primer o último descanso de su ciclo.

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

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

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

1. Voluntarios
2. No voluntarios

15.7. Compensaciones. El tiempo de trabajo realizado con motivo de la aplicación de los mecanismos establecidos en el punto 15.4 tendrá la consideración de jornada ordinaria.

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

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

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

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

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

Años	Importe
2019	25 €
2020 y 2021	27'5 €
2022 y 2023	30 €

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

- el complemento por hora o jornada nocturna,
- la indemnización por trabajo en sábado, domingo o festivo cuando se trabaje uno de estos días en los que tenía grafiado descanso,
- los gastos suplidos que puedan corresponder normativamente en el supuesto de que se realice el servicio fuera de la residencia y
- la prima de «mayor productividad» establecida en la clàusula 13 del presente convenio. Esta prima se percibirà por los agentes que realicen el SPP de manera efectiva, además de en las fechas establecidas en dicha clàusula, también en los eventos que se señalan expresamente para su preavisado con 14 días de antelación en el punto 15.2 y que no se encuentren incluidos en la citada clàusula.

En el supuesto de estar afectados por la medida del punto 15.4.B, además del complemento de disponibilidad indicado, percibirán los



ables corresponents a la seua jornada inicialment representada gràficament i, si escau, el complement per hora nocturna del temps addicionat. Aquests agents, a més, percebran la prima de més productivitat en els mateixos casos que la perceben els treballadors/ores afectats per l'aplicació del mecanisme 15.4.A.

Els agents que veguen afectada la seua jornada ordinària representada gràficament per l'aplicació del punt 15.4.C d'aquesta clàusula percebran, com a compensació per veure alterada la seua previsió, les retribucions següents, segons el percentatge de jornada que coincidisca amb l'horari que inicialment havia de realitzar aquell dia:

a) Si es llisca fins a un 50 % l'horari, s'abonarà per cada hora que no coincidisca amb l'horari que inicialment havien de realitzar aquell dia, a més dels conceptes variables que corresponguen a la jornada que efectivament realitzen:

Anys	Import
2019	7,5 €.
2020-2021-2022-2023	10 €

b) Si es llisca entre un 50 % i un 75 % l'horari, s'abonaran 15 € per cada hora que no coincidisca amb l'horari que inicialment havien de realitzar aquell dia, a més dels conceptes variables que corresponguen a la jornada que efectivament realitzen.

c) Si es llisca més d'un 75 % l'horari, s'abonarà per cada hora que no coincidisca amb l'horari que inicialment havien de realitzar aquell dia, a més dels conceptes variables que corresponguen a la jornada que efectivament realitzen:

Anys	Import
2019	20 €
2020	22 €
2021	24 €
2022	25 €
2023	25 €

Els agents afectats per l'aplicació del punt 15.4.C, a més de l'anterior, percebran la prima de més productivitat en els mateixos casos que la perceben els treballadors/ores afectats per l'aplicació del mecanisme 15.4.A.

No serà possible, per a una mateixa hora de treball, acumular les diferents compensacions econòmiques establides en aquest punt 15.7.

15.8. Utilització de jornada d'anys anteriors. No es podrà utilitzar per a la realització d'SPP la jornada que els agents puguen deure a l'organització com a conseqüència del còmput anual de l'any anterior. Excepte en el cas d'un acord amb el treballador/a.

15.9. Informació a la representació dels treballadors/ores. Cada comitè provincial d'empresa serà informat dels següents aspectes relacionats amb els SPP que s'hagen produït en la seua demarcació: llista de treballadors/ores voluntaris, treballadors/ores designats i jornada aplicada a cada un.

Així mateix, quan es realitzen SPP en Falles, Sant Joan, Fogueres, Olla d'Altea, Setmana Santa i Carnestoltes d'Alacant, 9 d'Octubre, Tramnochador/Mussol, amb una antelació de 20 dies a la data concreta en què es programen SPP, es mantindrà una reunió amb la comissió de torns i gràfics del comitè d'empresa corresponent a l'efecte d'informar-los de la previsió d'aquests serveis i dels criteris del seu disseny.

15.10. Aquesta regulació deroga les regulacions prèvies que s'oposen o contradiguen el seu contingut; entre aquestes, de manera expressa, la clàusula 19 del XII Conveni col·lectiu.

15.11. Aquesta regulació constitueix en FGV el pacte de distribució irregular de la jornada a què es refereix l'article 34.2 de l'Estatut dels Treballadors.

Al marge d'això, queden els treballadors/ores que s'esmenten en la clàusula 16 del present conveni col·lectiu com a «excepció en matèria d'horaris».

Igualment, aquesta regulació no afectarà la corresponent a les hores extraordinàries.

conceptos variables correspondientes a su jornada inicialmente grafada y, si procede, el complemento por hora nocturna del tiempo adicionado. Estos agentes además, percibirán la prima de mayor productividad en los mismos casos que la perciben los trabajadores/as afectados por la aplicación del mecanismo 15.4.A.

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

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

Años	Importe
2019	7'5 €
2020-2021-2022-2023	10 €

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

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

Años	Importe
2019	20 €
2020	22 €
2021	24 €
2022	25 €
2023	25 €

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

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

15.8. Utilización de jornada de años anteriores. No cabrá utilizar para la realización de SPP jornada que los agentes pudieran deber a la organización como consecuencia del cómputo anual del año anterior. Salvo acuerdo con el trabajador/a.

15.9. Información a la representación de los trabajadores/as. Cada comitè provincial de empresa serà informat dels següents aspectes relacionats con los SPP que se hayan producido en su demarcación: listado de trabajadores/as voluntarios, trabajadores/as designados y jornada aplicada a cada uno de ellos.

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

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

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

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

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





D'altra banda, a la realització de qualsevol servei que figure en els gràfics de treball preestablits o estiga catalogat com a ordinari, no serà aplicable el que s'estableix ací i no comportarà cap meritació ni compensació més enllà de les pròpies del servei ordinari de què es tracte.

15.12. Fins i tot considerant que la cobertura de certs supòsits del servei públic que FGV ha de prestar pot requerir mecanismes establits en aquesta clàusula, les dues parts entenen que ha de ser un objectiu de l'empresa tractar d'integrar com a part del seu servei regular l'oferta que cal realitzar en determinats moments en què és presumible que hi haurà increments puntuals de demanda, de manera que es puguin atendre aquestes situacions de manera ordinària i els treballadors/ores afectats tinguen integrat aquest treball en la seua planificació regular, de manera que s'eviten alteracions.

Si en el futur s'establira la integració d'SPP en l'organització ordinària del treball, les dues parts tractaran d'adequar els límits i la disponibilitat quant a jornada irregular ara estipulats, amb la finalitat de reduir-los i ajustar-los a les necessitats que, objectivament, FGV tinga a cada moment.

#### CAPÍTOL IV *Jornada de treball*

##### *16. Jornada anual*

16.1. La jornada anual durant la vigència d'aquest conveni serà de 1.567 h de treball efectiu que cal realitzar en 209 dies, com a màxim, i s'estipula amb caràcter general una jornada diària de 7 h i 30 minuts.

De l'aplicació de la jornada diària de 7 h i 30 minuts queda exceptuat:

a) El personal de conducció, que realitzarà la jornada diària que s'assenyale per a cada servei del gràfic corresponent i es regirà pel corresponent mòdul de jornada diària i sistema de còmput.

b) El personal dels serveis o les dependències que cobrisquen les 24 hores del dia en tres torns, matí/vesprada/nit, que té una jornada diària de 8 hores. No obstant això, si les corresponents direccions consideren que és preferible aplicar la jornada normal de 7 h i 30 minuts, serà possible aquesta actuació amb la negociació prèvia amb el comitè d'empresa.

c) En funció de les necessitats d'atenció al client i/o d'explotació, el personal d'Estacions i Atenció al Client no inclòs en els supòsits anteriors, que realitzarà la jornada diària que s'assenyale en els horaris de treball per als torns o serveis existents en els seus gràfics i es regirà pel corresponent mòdul de jornada diària i sistema de còmput. No obstant l'anterior, sempre que siga possible i l'atenció de les esmentades necessitats ho permeta, es tractarà d'aplicar a aquest personal la jornada normal de 7 h i 30 minuts diaris.

S'entén com a «mòdul de jornada diària» la relació entre la jornada anual establida i els dies efectius de treball previstos per a realitzar anualment en cada gràfic, quan aquests siguen menys que els dies màxims de treball que cal realitzar estipulats amb caràcter general.

Sense perjudici de les normes anteriors, la regulació del mòdul de jornada diària i del sistema de còmput en els gràfics del personal s'adequarà en cada un d'aquests gràfics i/o centres de treball, i s'haurà de completar, en qualsevol cas, indefectiblement, la jornada anual pactada. Tota aquesta regulació, juntament amb els sistemes d'ordenació del gaudi de vacances i, si escau, dels dies addicionals de descans necessaris per a completar la jornada, configuren un sistema organitzatiu integral que permet l'adequada distribució de la jornada anual que els treballadors/ores han de completar, de la qual s'han de minimitzar els desajustaments.

Com a criteri general en la concreció dels gràfics i els sistemes organitzatius per a complir la jornada anual, es reduirà, en la mesura que siga possible, l'existència o la generació d'hores extres estructurals, per a la qual cosa s'establiran, si és necessari, els corresponents models de còmput de la totalitat o de la majoria del temps de treball com a jornada laboral, a través dels oportuns acords entre els comitès d'empresa i les direccions afectades.

En general, la jornada començarà a comptar, normalment, en el lloc de treball, quan s'inicien les operacions preparatòries per a prendre servei i es considerarà finalitzada quan acaben les faenes necessàries per a deixar-lo.

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

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

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

#### CAPÍTULO IV *Jornada de trabajo*

##### *16. Jornada anual*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En FGV, d'acord amb els requeriments que es definisquen per a les diverses unitats o àrees organitzatives, es podran utilitzar els diferents tipus de jornada (continua o partida), tant a temps complet com parcial, així com els sistemes de distribució irregular del temps de treball; tot això, amb les limitacions legals que siguen procedents i tenint en compte la participació de la representació legal dels treballadors/ores en els termes establits legalment o normativament. En concret, el personal dels grups professionals de direcció i de tècnics es considera una excepció en matèria d'horaris perquè el seu nivell de disponibilitat i els requeriments dels llocs poden resultar en algun cas incompatibles amb horaris uniformes i rígids de treball, sense perjudici que puguen tindre assignat per la seua prefectura o direcció un horari de treball concret amb caràcter general.

16.2. Supòsit especial de còmput de jornada. Per al personal amb sistemes de treball que ja inclouen de manera programada la distribució de la jornada que cal realitzar durant l'any, quan es trobe en situació d'incapacitat temporal, llicència o realitze una vaga de jornada completa, se seguirà el gràfic establert com si el treballador/a l'estiguera realitzant amb normalitat, i es computarà per a cada dia de treball representat gràficament la jornada diària (o mòdul de jornada, si és el cas) que li siga aplicable. No obstant l'anterior, regirà el principi bàsic que determina que, en cas que una situació de baixa mèdica o llicència ocupe tot l'any natural, no es consideraran ni excessos ni dèbits de jornada.

16.3. Dies addicionals de vacances per antiguitat. Els dies addicionals de vacances per antiguitat que recull la clàusula 17 d'aquest conveni computaran el mòdul de jornada aplicable al treballador/a afectat, o la jornada diària ordinària si l'agent no està subjecte a un sistema de mòdul.

16.4. Supòsit especial jornada peculiar. Mantinent l'actual regulació (clàusula 17.4 de l'XI Conveni col·lectiu interprovincial), qualsevol jornada representada gràficament de treball de caràcter continu que comence abans de les 12.30 hores i finalitze després de les 15.45 hores com a conseqüència d'incidències en el servei, no imputables al treballador/a, tindrà la consideració de jornada peculiar i donarà lloc als abonaments corresponents a aquesta consideració.

16.5. Queden derogades les clàusules 16 i 17 del XII Conveni col·lectiu interprovincial.

### 17. Vacances

17.1. Règim general. El personal d'FGV tindrà dret al gaudi de 25 dies laborables de vacances per any, incrementats en un dia més per cada deu anys de servei. Amb caràcter general, les vacances s'han de concedir dins de l'any natural. A les persones que ingressen en FGV després de començar l'any natural es concediran vacances, en un període que determinarà la seua direcció segons la disponibilitat del servei, pel temps que quede de l'any corresponent, a raó d'una dotzena part per mes o fracció de mes, arrodonint per excés la xifra que resulte. Els agents que causen baixa en el servei actiu per circumstàncies previsibles gaudiran les vacances abans del seu cessament, en proporció al temps de servei.

Quan hi haja acords col·lectius que determinen els períodes vacacionals i els criteris d'assignació per a anys successius, aquests s'aplicaran anualment. Si no es fa així, al mes d'octubre, els agents sol·licitaran les vacances per a l'any immediatament següent, en l'ordre de preferència dels mesos que vulguen; en absència de petició, s'entendrà que accepten l'assenyalament que faça la direcció corresponent. En qualsevol cas, tindran preferència els acords col·lectius de vacances. Abans de l'1 de novembre de cada any, es donaran a conèixer els calendaris de vacances de l'any immediatament següent. Aquesta acció es desenvoluparà amb la participació dels comitès d'empresa. Una vegada confeccionats els calendaris, es compliran en les seues pròpies previsions, excepte si el servei té necessitats o circumstàncies imprevistes que exigeixen alterar les dates assenyalades o bé les especialíssimes circumstàncies d'algun agent aconsellen la modificació respecte d'ell. La modificació requerirà la comunicació per escrit a l'agent fins a 15 dies abans de la data en què s'inicie; en el mateix escrit, sense pèrdua del dret a percebre la borsa de vacances, si és el cas, de manera que la direcció està obligada a assignar un nou període, de comú acord amb el treballador/a afectat.

Hi haurà la possibilitat que dos agents adscrits a un mateix gràfic intercanvien períodes de vacances entre si sol·licitant-ho a la correspo-

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

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

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

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

16.5. Quedan derogadas las cláusulas 16 y 17 del XII Convenio colectivo interprovincial.

### 17. Vacaciones

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

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

Cabrà la possibilitat de que dos agents adscrits a un mateix gràfic intercanvien períodes de vacances entre si sol·licitándolo a la



ment direcció, que únicament podrà denegar l'intercanvi per raons de tipus organitzatiu.

Es plantegen dos supòsits especials de possibles modificacions de la previsió del gaudi de les vacances:

– En els matrimonis o parelles de fet en què els dos siguin agents fixos d'FGV o entre treballadors/ores solters el pare o mare dels quals siga també agent fix i hi haja convivència.

– En el cas de treballadors/ores separats o divorciats en què, per sentència judicial, es determinen els períodes de les vacances escolars en els quals els correspon l'estada amb els seus fills/filles.

En els dos casos, es procurarà, si ho sol·liciten els interessats, simultanejar les dates de les vacances sempre que organitzativament siga factible i sense que afecte tercers.

El treballador/a que tinga al seu càrrec un fill/a amb diversitat funcional, física, psíquica o sensorial, igual o superior al 65 %, o que forme una família monoparental o en situació de monoparentalitat, de conformitat amb l'article 2.1 i 2.2 del Decret 19/2018, de 9 de març, del Consell, pel qual es regula el reconeixement de la condició de família monoparental a la Comunitat Valenciana, tindrà dret a adaptar el seu període vacacional previst per a fer-lo coincidir amb el més adequat a les necessitats dels seus fills/filles. Per a això, haurà de sol·licitar l'adaptació almenys 2 mesos abans de la publicació del calendari vacacional de l'any següent i acreditar les circumstàncies que ho justifiquen.

Respecte a les situacions d'IT coincidents amb les dates determinades per al gaudi de vacances, quan el període de vacances coincidisca amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf segon de l'art. 38.3 de l'ET que impossibilita al treballador gaudir-les, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, s'aplicaran les condicions següents:

1. El treballador/a podrà gaudir dels dies de vacances que hagen coincidit amb la seua IT una vegada finalitze la seua incapacitat i sempre que no hagen transcorregut més de diu mesos a partir del final de l'any en què s'hagen originat.

2. En aquests casos, el gaudi dels dies de vacances s'acordarà entre la direcció i els treballadors/ores, i serà la direcció la que, en cas de no produir-se l'acord, assignarà els nous dies de gaudi dins dels sis mesos següents a la data d'alta del treballador, per a la qual cosa ha de preavisar-los amb una antelació mínima de 30 dies naturals a l'inici d'aquestes.

3. Aquests nous assenyalaments no donaran lloc a la indemnització per alteració de vacances i s'abonarà la borsa de vacances si les dates del nou assenyalament donen lloc a aquesta.

En atenció a les previsions de l'article 38 de l'Estatut dels Treballadors, en els supòsits de suspensió del contracte per les causes indicades en l'article 45.1.d del text legal esmentat, quan les vacances coincidisquen amb aquests períodes, es desplaçarà el gaudi dels dies de vacances que queden fins a la finalització del període de suspensió, i es faran seguidament i sense solució de continuïtat. En el cas del permís per paternitat (art. 48.bis de l'Estatut dels Treballadors), només serà aplicable aquesta condició si la suspensió es realitza a jornada completa.

17.2. Retribució durant les vacances. Independentment dels conceptes que s'abonen els 12 mesos de l'any, que es percebran amb normalitat en vacances, s'inclouran en la nòmina del mes de gaudi de les vacances la mitjana dels conceptes variables que seguidament es detallen, calculada sobre les meritacions corresponents als tres mesos immediats al de l'inici del període de vacances de què es tracte.

– Gratificació hora nocturna o hora nocturna més productivitat (cl. 4105 i 4106)

– Complement per jornada nocturna

– Més productivitat (cl. 4128)

– Treball en dissabte, diumenge i festiu (cl. 4116 i 4131)

– Conducció de vehicles (cl. 4114)

– Guàrdies de presència (cl. 4115)

– Complement festiu especial (cl. 4137)

– Disponibilitat per BAP (no temps d'intervenció, cl. 4296\*)

\* No s'hi inclou la clau salarial 4280, que es percep mensualment, en 12 mesos a l'any.

– Compensació jornada continuada peculiar (cl. 4107)

– Compensació variable acord 27.03.2007 (cl. 4108)

– Indemnització monitoratge/formació (cl. 4117)

– Indemnització tutela de pràctiques (cl. 4118)

correspondiente jefatura, que únicamente podrá denegar tal intercambio por razones de tipo organizativo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

– Gratificación hora nocturna o hora nocturna mayor productividad (clv. 4105 y 4106)

– Complemento por jornada nocturna

– Mayor productividad (clv. 4128)

– Trabajo en sábado, domingo y festivo (clv. 4116 y 4131)

– Conducción de vehículos (clv. 4114)

– Guardias de presencia (clv. 4115)

– Complemento festivo especial (clv. 4137)

– Disponibilidad por BAP (no tiempos de intervención, clv. 4296\*)

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

– Compensación jornada continuada peculiar (clv. 4107)

– Compensación variable acuerdo 27.03.2007 (clv. 4108)

– Indemnización monitorado/formación (clv. 4117)

– Indemnización tutelaje de prácticas (clv. 4118)





- Indemnització descans entrepà (cl. 4119)
- Complement jornada partida (cl. 4125)
- Cobertura vesprades (cl. 4126)
- Complement hora assistència socors (cl. 4130)
- Prima variable agents de l'USI València (cl. 4124)
- Compensació variable tècnics de Lloc de Comandament i tècnics de Línia (cl. 4134 i 4135)
- Indemnització guàrdies gestors de gràfics (cl. 4136)

Es percebrà el concepte de borsa de vacances per cada dia que es gaudisca fora del període comprés entre el 16 de juny i el 15 de setembre de cada any. Exclusivament, si es produïra una alteració per decisió de la direcció corresponent, a més de percebre's la borsa de vacances si correspon en funció del període realment gaudit, es percebrà per cada dia no coincident amb els previstos la indemnització per alteració de vacances. Una segona indemnització per alteració de vacances també serà procedent quan s'haja canviat el gaudi previst en el calendari per necessitats del servei o les circumstàncies imprevistes d'aquest, però l'agent tampoc poguera gaudir les seues vacances en el nou període assignat.

Els valors dels dos conceptes (borsa de vacances i indemnització per alteració de vacances) es recullen en taules salarials.

17.3. Impossibilitat de gaudi de les vacances. Únicament s'exceptuen de la prohibició legal de compensar en metàl·lic les vacances no gaudides els casos d'extinció de la relació laboral ocorreguts abans de la data prevista per al gaudi. En aquest supòsit, per al càlcul de la compensació, es consideraran els conceptes de quantia fixa mensual i es multiplicaran per 1,384 els dies laborables que segons conveni els corresponien.

En cas d'extinció de la relació laboral per defunció de l'agent, s'abonarà als seus drethavents la quantitat resultant segons la fórmula anterior.

17.4. Queda derogada la clàusula 18 del XII Conveni col·lectiu interprovincial.

## CAPÍTOL V Plantilla

### 18. Plantilla i relació de llocs de treball

18.1. La plantilla d'FGV estarà formada per la totalitat del personal que, a cada moment, preste els seus serveis en l'empresa. El dimensionament i la fixació de les necessitats de personal corresponen a la direcció, per a la qual cosa s'atenen les regulacions legals o pactades que siguen aplicables a FGV en matèria de jornada, organització del treball, llicències i temps de treball i descans. En qualsevol cas, per a quantificar les dotacions de personal a cada un dels serveis o les unitats organitzatives, es tindran en consideració les normals exigències del servei i la necessària continuïtat d'aquest de manera que, sense descuidar l'eficiència, es minimitzen els efectes negatius de possibles dèficits conjunturals de plantilla (baixes, llicències, absències).

Per a cada any de vigència del conveni, el nombre de treballadors/ores fixos no serà inferior a l'existent a 31 de desembre de l'any anterior. Per a arribar a aquest objectiu, hauran de seguir-se els tràmits legals oportuns i convocar, si escau, dins dels terminis establits per a això, concursos públics, sempre que la llei així ho permeta, i s'acumularan, en aquest cas, per períodes bianuals els llocs de les taxes de reposició corresponents a dos anys.

El nombre de llocs fixos durant la vigència del conveni no serà inferior a l'establert en la relació de llocs de treball (RLT) de l'any anterior.

Quan s'establisquen nous serveis i siga factible ampliar el nombre de llocs fixos, les ofertes d'ocupació públiques corresponents preveuran, de manera proporcional, tant llocs de l'àrea d'operacions com llocs d'instal·lacions fixes i tallers, ja que en tots aquests àmbits té repercussió un increment del servei que cal prestar.

D'acord amb les previsions legals i administratives que afecten FGV sobre aquest particular, l'entitat haurà de disposar de la corresponent relació de llocs de treball o plantilla, de caràcter públic. A aquest efecte, se seguiran, amb les particularitats pròpies d'FGV, els criteris legalment establits per a les relacions de llocs de treball de l'Administració pública valenciana i el seu sector públic empresarial.

- Indemnización descanso bocadillo (clv. 4119)
- Complemento jornada partida (clv. 4125)
- Cobertura tardes (clv. 4126)
- Complemento hora asistencia socorro (clv. 4130)
- Prima variable agentes de la USI Valencia (clv. 4124)
- Compensación variable técnicos Puesto de Mando y técnicos de Línea (clv. 4134 y 4135)
- Indemnización guardias gestores de gráficos (clv.4136)

Se percibirá el concepto de bolsa de vacaciones por cada día que se disfrute fuera del periodo comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre de cada año. Exclusivamente si se produjera una alteración por decisión de la jefatura correspondiente, además de percibirse Bolsa de Vacaciones si corresponde en función del periodo realmente disfrutado, se percibirá por cada día no coincidente con los previstos la indemnización por alteración de vacaciones. Una segunda indemnización por alteración de vacaciones también procederá cuando, habiéndose cambiado el disfrute previsto en el calendario por necesidades del servicio o circunstancias imprevistas del mismo, tampoco pudiera el agente disfrutar sus vacaciones en el nuevo periodo asignado.

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

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

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

17.4. Queda derogada la clàusula 18 del XII Conveni col·lectiu interprovincial.

## CAPÍTULO V Plantilla

### 18. Plantilla y relación de puestos de trabajo

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

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

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

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

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



Correspon a la Direcció d'FGV l'elaboració de la relació de llocs de treball o plantilla, per a la qual han de complir els requisits d'ordre tècnic i econòmic que siguen procedents. No obstant això, abans de modificar-la per causa de la creació, modificació o supressió de llocs, es comptarà amb la representació legal dels treballadors/ores en els termes següents:

a) Amb caràcter previ a l'inici de les accions de creació, modificació o amortització de llocs, haurà d'informar-se aquesta representació exposant la justificació i l'abast de l'acció.

b) La representació legal dels treballadors/ores podrà presentar alegacions o propostes alternatives, així com manifestar la seua oposició de manera fonamentada.

c) En tot cas, si de la creació, modificació o amortització de llocs es deriven implicacions laborals que afecten drets objectius de treballadors/ores que hagen de modificar-se (funcions, salari, destinació, etc.), hauran d'establir-se els oportuns acords o, en defecte d'això, se seguiran els procediments legals previstos per a aquestes modificacions.

d) La representació legal dels treballadors/ores podrà promoure davant de la direcció la creació, modificació o amortització de llocs.

S'establirà un òrgan específic de participació i consulta, compost per membres de la representació legal dels treballadors/ores (1 membre per cada secció sindical amb presència en el comitè d'empresa), i el mateix nombre de membres per part de la direcció, que es reunirà amb caràcter trimestral per a tractar aquestes qüestions i per al seguiment anual de l'RLT.

Anualment, una comissió formada per un representant de cada secció sindical amb presència en els comitès d'empresa i el mateix nombre de membres de la direcció negociaran l'RLT de cada any. A aquest efecte, abans de l'1 d'octubre, es donarà trasllat a aquesta representació de la proposta d'RLT de la direcció, a fi que aquesta es negocie durant el mes esmentat. Aquest termini podrà ser prorrogat si els membres de la direcció i de la representació legal dels treballadors/ores així ho acorden.

A més de les particularitats establides en aquesta clàusula, es garanteixen els drets de participació i consulta de la representació legal dels treballadors/ores en matèria de plantilla en tots els supòsits en què legalment o normativament es preveja aquesta.

Durant el primer bimestre de cada any, la direcció facilitarà a cada comitè provincial d'empresa i posarà a la disposició de tots els treballadors/ores la relació de personal a 31 de desembre. En aquesta relació, figuraran les dades següents: nom, número de carnet ferroviari, grup professional, bloc funcional, àrea d'activitat i categoria o lloc de treball, residència, així com dates d'ingrés en l'empresa i en la categoria o el lloc que ocupen en el moment. La finalitat d'aquesta llista és doble:

– Donar a conèixer la plantilla existent i les variacions produïdes any a any i

– Servir com a referència als agents en qualsevol supòsit de mobilitat i/o accés a places en el qual, segons les diverses normes d'FGV, l'antiguitat/experiència siga un factor que calga considerar.

Les dades que figuren en aquesta llista es presumiran correctes, però no otorgaran un millor dret en cas que s'hi corroborara la inexactitud o l'existència d'errors, sense perjudici que els representants dels treballadors/ores o els agents que ho detecten ho transmeten a la direcció perquè es corregisquen, si és el cas.

18.2. Els llocs de treball i els emoluments dels col·lectius les tasques dels quals estiguen afectades per una licitació, no es veuran afectats per aquest motiu.

## CAPÍTOL VI Condicions socials

### 19. Pla d'igualtat

D'acord amb les previsions sobre aquest tema establides en la legislació vigent, una comissió composta per un/a representant de cada una de les seccions sindicals que han format part de la taula negociadora del present conveni i el mateix nombre de representants de la direcció continuaran amb la negociació ja iniciada del Pla d'igualtat d'FGV, amb la vigència que s'hi s'establisca. En aquest pla d'igualtat, es negociarà l'adaptació de les normes legals que puguen tindre cabuda per raó de la

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

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

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

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

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

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

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

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

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

– Dar a conocer la plantilla existente y las variaciones producidas año a año

– Servir como referencia a los agentes en cualquier supuesto de movilidad y/o acceso a plazas en el que, según las diversas normas de FGV, la antigüedad/experiencia sea un factor a considerar.

Los datos que figuren en este listado se presumirán correctos, pero no otorgarán un mejor derecho en caso de que se corroborase su inexactitud o la existencia de errores, sin perjuicio de que los Representantes de los Trabajadores/as o los agentes que lo detectasen lo trasmitan a la Dirección para que se corrijan, si es el caso.

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

## CAPÍTULO VI Condiciones sociales

### 19. Plan de igualdad

De acuerdo con las previsions al respecto establecidas en la legislación vigente, una comisión compuesta por un/una representante de cada una de las secciones sindicales que han formado parte de la mesa negociadora del presente convenio y el mismo número de representantes de la Dirección, continuará con la negociación ya iniciada del Plan de Igualdad de FGV, con la vigencia que en el mismo se establezca. En dicho Plan de Igualdad se negociará la adaptación de las normas legales



matèria, l'aplicació de la qual, si escau, haurà de ser objecte de l'autorització pertinent.

#### 20. Llicències amb sou

El personal d'FGV tindrà dret a gaudir de llicència amb sou en els casos següents:

1) Per matrimoni o per constituir-se com a parella de fet en qualsevol registre públic oficial d'unions de fet. Aquesta situació donarà dret al gaudi de 16 dies naturals consecutius, un dels quals ha de ser el de la celebració del matrimoni o la inscripció com a parella de fet.

Es podran gaudir 15 d'aquests dies naturals i consecutius posteriorment al fet causant, en els sis mesos següents a aquest. En aquest cas, el treballador/a haurà de preavisar la seua direcció amb, com a mínim, un mes d'antelació a l'inici.

No es podrà gaudir de nou aquesta llicència per un matrimoni després d'una constitució de parella de fet quan afecte les mateixes persones.

2) Als treballadors/ores de l'empresa que figuren en les llistes d'esportistes d'elit de la Comunitat Valenciana, d'acord amb la legislació autonòmica sobre el particular i mentre en aquesta regulació es preveuen mesures especials per a tals persones en l'àmbit laboral. La llicència serà pels dies necessaris per a assistir a competicions oficials, incloent els desplaçaments a les seus d'aquestes.

3) Per assumptes propis que no admeten demora, es podran concedir totes les vegades que calga sempre que es justifiquen degudament. La durada serà d'1 dia i es podrà ampliar per un o dos dies més si calguera algun desplaçament a una distància superior a 200 km. Iniciada la llicència, podrà prorrogar-se excepcionalment per un termini no superior a tres dies més quan se sol·licite l'ampliació i es justifique la necessitat. Es consideren assumptes propis que no admeten demora els de caràcter necessari que ha d'atendre personalment el mateix agent. Com a exemple, s'esmenten els següents:

a. Canvi de domicili sense canvi de residència laboral.

b. Gestió en qualsevol oficina pública d'assumptes que ha de resoldre personalment l'agent i que el perjudicarien si no ho fera, sempre que s'acredite que no hi ha la possibilitat d'alterar el moment de la gestió.

c. Qualsevol altra de naturalesa anàloga.

Quan el motiu al·legat no estiga demostrat o no es trobe comprés entre els supòsits d'assumptes propis, es denegarà la llicència, la concessió de la qual, en tot cas, estarà subordinada al que permeten les necessitats del servei.

No es podran obtenir llicències per aquests motius per a atendre treballs diferents als d'FGV, ja siga al servei d'altres empresaris o entitats o per compte propi, ni per a ocupar-se del conreu de terres ni de qualsevol tràmit o activitat relacionats amb l'exercici del comerç, la indústria, el negoci o la professió liberal.

4) Per motius familiars: S'inclouen en aquest tipus:

a) La defunció o malaltia greu de fills (naturals, per adopció o acolliment), cònjuge, pares, avis, germans i nets, tant per consanguinitat com per afinitat. S'inclouen ací els accidents, l'hospitalització i les intervencions quirúrgiques amb hospitalització o sense que requerisquen repòs domiciliari. En aquests supòsits, la llicència serà de 6 dies en cas de cònjuge o fills, 3 dies en cas de pares i 2 dies en la resta de casos. En els supòsits d'hospitalització, els dies esmentats podran gaudir-se de manera continuada o alterna, sempre que el treballador/a ho concerte amb la seua direcció.

En els supòsits abans esmentats en què es pugui gaudir aquesta llicència durant el repòs domiciliari, també es podran gaudir aquests dies de manera alterna quan la persona a la qual s'haja de cuidar convisca amb l'agent i/o al seu càrrec.

En els supòsits previstos en aquest epígraf a en què es prescriba el repòs, però no hi consten els dies d'aquest, s'entendrà que aquest repòs és de fins a 2 dies en cas de cònjuge o fills/filles i 1 dia en la resta de casos.

S'equipararà a la situació d'hospitalització l'hospitalització domiciliària, sempre que així ho establisca el centre hospitalari per al pacient. Aquesta equiparació no comportarà mai el dret a gaudir doblement de llicència per hospitalització més llicència per hospitalització domiciliària, sinó que serà, com a màxim, el temps que corresponga conforme al paràgraf anterior.

que pudiesen tener cabida por razón de la materia, cuya aplicación, en su caso, deberá ser objeto de la autorización pertinente

#### 20. Licencias con sueldo

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

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

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

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

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

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

a. Cambio de domicilio sin cambio de residencia laboral.

b. Gestión en cualquier oficina pública de asuntos que tengan que ventilarse personalmente por el agente y que perjudicarían a este si no lo hiciera, siempre que se acredite que no existe posibilidad de alterar el momento de la gestión.

c. Cualquiera otra de naturaleza análoga.

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

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

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

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

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

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

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



Les llicències per hospitalització establides en aquest apartat no s'extingeixen amb l'alta hospitalària si no va acompanyada de l'alta mèdica, de manera que es respectaran, en tot cas, els límits de dies de llicència (6, 3 o 2) establits en aquest apartat.

b) Respecte als permisos de naixement, adopció, del progenitor diferent de la mare biològica i lactància, caldrà ajustar-se al que disposa el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, en la seua modificació donada pel Reial Decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

Quant al permís per lactància establert en l'article 48.f de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, es podrà gaudir fins que el menor tinga una edat de 12 mesos. A més, quan l'opció siga la reducció de jornada, s'amplia fins a 1 hora el temps en què podrà produir-se aquesta reducció i es podrà acumular en jornades completes que conformen un període de cinc setmanes i es gaudisquen addicionalment a partir de la finalització del permís per naixement, adopció, guarda, acolliment o del progenitor diferent de la mare biològica respectiu, o, una vegada que, des del naixement del menor, haja transcorregut un temps equivalent al que comprenen els permisos esmentats, amb la consideració de llicència amb sou.

La durada d'aquest permís per lactància s'incrementarà proporcionalment en cas de part múltiple.

c) Les intervencions quirúrgiques sense hospitalització i sense repòs domiciliari de fills (naturals, per adopció o acolliment), cònjuge i pares per consanguinitat. Donaran dret a un dia de llicència.

d) L'hospitalització en serveis d'urgències o de vigilància intensiva amb horaris restringits de visita, de fills (naturals, per adopció o acolliment), pares per consanguinitat o del cònjuge. La llicència consistirà en la possibilitat d'absentar-se del treball el temps necessari per a realitzar la visita; tot això, sempre que el supòsit no es trobe emparat per les previsions de l'art. 37.4 bis de l'ET, en aquest cas, cal ajustar-se a tal regulació.

e) La necessitat ineludible d'acompanyar a consultes, proves diagnòstiques o tractaments mèdics (s'inclouen ací els acompanyaments a urgències) els familiars següents:

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

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

En cuanto al permiso por lactancia establecido en el artículo 48.f del Estatuto Básico del Empleado Público se podrá disfrutar hasta que el menor tenga una edad de 12 meses. Además, cuando la opción sea la reducción de jornada, se amplía hasta 1 hora el tiempo en que podrá producirse tal reducción y podrá ser acumulado en jornadas completas conformando un periodo de cinco semanas y disfrutarse de forma adicional a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente del a madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos, considerándose como licencia con sueldo.

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

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

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

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

Classe de familiar	Característiques de la llicència
Fills/filles (naturals, per adopció o acolliment)	Absència del treball pel temps necessari. Quan la visita mèdica es realitze en una altra província, el temps necessari es considerarà pel dia de la visita. Quan l'actuació mèdica estiga relacionada amb alguna malaltia de les incloses en l'annex de l'RD 1148/2011, de 29 de juliol, per a l'aplicació i el desenvolupament, en el sistema de la Seguretat Social, de la prestació econòmica per cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu i s'acredite degudament, la llicència serà d'1 dia.
Pares per consanguinitat	Absència del treball pel temps necessari. Quan la visita mèdica es realitze en una altra província, el temps necessari es considerarà pel dia de la visita. S'aplica quan els pares patisquen alguna malaltia de les incloses en l'annex del Reial decret 1148/2011, de 29 de juliol, per a l'aplicació i el desenvolupament, en el sistema de la Seguretat Social, de la prestació econòmica per cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu que s'acredite degudament. En les mateixes condicions, serà possible la llicència en el cas de pares per afinitat, sempre que aquests no tinguen familiars de primer grau per consanguinitat.
Cònjuge de l'agent	Absència del treball pel temps necessari. Quan la visita mèdica es realitze en una altra província, el temps necessari es considerarà pel dia de la visita. Haurà de justificar el metge que realitze la visita que aquesta requeria acompanyament. Quan l'actuació mèdica estiga relacionada amb alguna malaltia de les incloses en l'annex de l'RD 1148/2011, de 29 de juliol, per a l'aplicació i el desenvolupament, en el sistema de la Seguretat Social, de la prestació econòmica per cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu i s'acredite degudament, la llicència serà d'1 dia.

\* \* \* \* \*

Clase de familiar	Características de la licencia
Hijos/as (naturales, por adopción o acogimiento)	Ausencia del trabajo por el tiempo necesario. Cuando la visita médica se realice en otra provincia, el tiempo necesario se considerará por el día de la visita. Cuando la actuación médica esté relacionada con alguna enfermedad de las incluidas en el anexo del RD 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, acreditándose debidamente, la licencia será de 1 día.
Padres por consanguinidad	Ausencia del trabajo por el tiempo necesario. Cuando la visita médica se realice en otra provincia, el tiempo necesario se considerará por el día de la visita. Se aplica cuando los padres estén aquejados de alguna enfermedad de las incluidas en el anexo del Real decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, acreditándose debidamente. En las mismas condiciones, cabrá la licencia en el caso de padres por afinidad, siempre y cuando estos no tengan familiares de primer grado por consanguinidad.



Cónyuge del agente	Ausencia del trabajo por el tiempo necesario. Cuando la visita médica se realice en otra provincia, el tiempo necesario se considerará por el día de la visita. Se deberá justificar por el médico que realice la visita que esta requería acompañamiento. Cuando la actuación médica esté relacionada con alguna enfermedad de las incluidas en el anexo del RD 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, acreditándose debidamente, la licencia será de 1 día.
--------------------	--

En cas d'acompanyar a urgències els familiars recollits en aquesta lletra i que hagen obtingut l'alta en aquest servei després de les 22.00 h, si el treballador/a tinguera representat gràficament un servei relacionat amb la circulació en torn de matí l'endemà, s'hi incorporarà una vegada transcorregut el temps equivalent al descans mínim entre jornades que s'exigeix en el treball a torns, comptat des de l'hora d'alta en el servei d'urgències fins a l'hora d'incorporació al treball, i es considerarà el temps no treballat per aquesta causa com a llicència amb sou per temps indispensable.

f) Els agents que tinguen al seu càrrec fills amb una discapacitat igual o superior al 65 %, i convisquen amb ells, podran gaudir del temps imprescindible per a assistir a cites promogudes pel centre en el qual estiguen matriculats.

g) El permís emparat per l'art. 37.4 bis de l'Estatut dels Treballadors, que dona dret a absentar-se del treball al pare o la mare en els casos de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagen de romandre hospitalitzats després del part, s'amplia a 2 hores. Aquestes 2 hores es podran ampliar fins a 1 hora més quan la distància entre la residència laboral de l'agent i el centre hospitalari siga superior a 30 km. Aquest permís serà incompatible amb el regulat en el punt b anterior.

5) En cas de interrupció de l'embaràs, la treballadora tindrà dret a sis dies naturals i consecutius a partir del fet causant, sempre que no es trobe en situació d'incapacitat temporal; en aquest cas, la llicència es gaudiria a partir de l'alta mèdica.

6) Per a concórrer a exàmens quan l'agent curse regularment estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic de caràcter oficial i reglat. Segons les seues preferències, el treballador/a podrà sol·licitar el gaudi del dia anterior al de l'examen de què es tracte, en lloc del mateix dia de la prova.

7) Per qualsevol altre dels motius de l'article 37.3 de l'Estatut dels Treballadors no recollit expressament en aquest conveni.

Amb caràcter general, les llicències regulades en aquesta clàusula requereixen justificació.

Per a les llicències per dies, en cas que siga necessari un desplaçament a una altra província distant en més de 200 km, podrà ampliar-se la llicència 1 dia si dista més de 200 km o 2 dies si està a més de 400 km. En els supòsits a i h, una vegada iniciada la llicència, aquesta podrà prorrogar-se excepcionalment per un termini no superior a tres dies més quan se sol·licite l'ampliació i se'n justifique la necessitat.

Quan, per raons d'urgència acreditades, el treballador/a no puga sol·licitar formalment la llicència amb la deguda antelació, podrà iniciar-la igualment comunicant al més prompte possible aquesta circumstància i normalitzant després tot el relatiu a sol·licituds, justificacions, etc. Si resultara que el motiu no s'ajustara als que donen dret a gaudir llicència amb sou, podrà considerar-se sense sou; si s'hi aprecia falsedat o mala fe, es derivaran les corresponents accions disciplinàries. Les peticions de pròrroga hauran de fer-se sempre abans que expire el gaudi de la llicència i, condicionalment, la direcció podrà autoritzar aquestes pròrroges, amb efectes similars als esmentats.

L'ús i gaudi de les llicències estipulades en aquesta clàusula no suposarà cap descompte en el nombre de dies de vacances que corresponguen al treballador/a.

Queda derogada la clàusula 24 del XII Conveni col·lectiu interprovincial.

#### 21. Reduccions de jornada

s'amplia fins a 14 anys l'edat del menor que dona dret a la reducció de jornada que fixa l'article 37.5 de l'Estatut dels Treballadors.

En els casos de necessitat d'atenció del treballador/a a familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puguen valdre's per si mateixos i no exercisquen cap activitat retribuïda, l'agent que, segons el text legal

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

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

g) El permiso amparado por el art. 37.4 bis del Estatuto de los Trabajadores, que da derecho a ausentarse del trabajo el padre o la madre en los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, se amplía a 2 horas. Estas 2 horas se podrán ampliar hasta 1 hora más cuando la distancia entre la residencia laboral del agente y el centro hospitalario sea superior a 30 km. Este permiso será incompatible con el regulado en el punto b) anterior.

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

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

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

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

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

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

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

Queda derogada la cláusula 24 del XII convenio colectivo interprovincial.

#### 21. Reducciones de jornada

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

En los casos de necesidad de atención por el trabajador/a a familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse



esmentat, reduïska la seua jornada per un període de temps continuat superior a nou mesos, en l'últim mes d'aquest període no se li practicarà la reducció salarial equivalent. Si es gaudeixen noves reduccions de jornada de les previstes en aquest paràgraf pel mateix subjecte causant, fins i tot quan siguen superiors a nou mesos, no es podrà tornar a aplicar la millora salarial abans esmentada.

En el cas que la reducció de jornada tinga el seu origen en un supòsit dels previstos en l'art. 37.6 paràgraf tercer de l'ET, el treballador/a podrà acordar amb la direcció la concessió d'una bestreta de fins a 8.000 euros, i la fórmula i els terminis de devolució d'aquest. El percentatge de reducció de jornada que preveu aquest article, amb reducció proporcional de salari, podrà aplicar-se també en cas que el cònjuge o la parella de fet del treballador/a es trobe en la mateixa situació de necessitat de cures que s'empara en l'article esmentat, i es podrà també, en aquest cas, sol·licitar la bestreta abans indicada. En qualsevol cas, FGV no assumirà els pagaments de prestacions que pogueren o no correspondre legalment per aquests supòsits. En els supòsits previstos en aquest paràgraf, es podrà acumular aquesta reducció de jornada per dies complets preavisant amb almenys 15 dies d'antelació.

Els treballadors/ores amb el/la cònjuge, parella de fet o fill/a al seu càrrec amb una diversitat funcional física, psíquica o sensorial superior a un 65 % que necessite el concurs d'una tercera persona per a realitzar les activitats bàsiques de la vida diària, reconegut per l'òrgan competent, tindran dret a reduir la jornada laboral una hora diària sense reducció de les seues retribucions, i es podrà acumular en jornades completes.

En tots els supòsits previstos en aquesta clàusula, quan dos o més treballadors/ores d'FGV generen aquest dret pel mateix subjecte causant, la direcció podrà limitar el seu exercici per raons justificades.

Queda derogada la clàusula 25 del XII Conveni col·lectiu interprovincial.

## 22. Excedències

Les excedències en FGV es regiran, amb caràcter general, per la regulació que estableix la legislació laboral, en particular, l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors i per les condicions següents:

1. A més dels supòsits que l'article 46.1 de l'Estatut dels Treballadors considera com a excedències forçoses, s'inclouen els següents supòsits propis per a FGV:

a) Quan el treballador/a obtinga un lloc temporal o fix en organismes, entitats o empreses públiques.

b) Fins a cinc anys de durada, amb reserva de lloc de treball, per a les treballadores que siguen subjecte de violència de gènere. Aquesta excedència podrà gaudir-se per qualsevol treballadora fixa d'FGV, siga quina siga la seua antiguitat en l'empresa, i en el seu primer mes percebrà retribució salarial.

c) Per a obtenir un títol acadèmic oficial del sistema educatiu espanyol. La durada d'aquesta excedència oscil·larà entre un any, com a mínim, i quatre anys, com a màxim, per a la qual cal demanar i gaudir anys complets i és possible la sol·licitud de diverses pròrrogues, sense superar el límit màxim. Per a poder gaudir d'aquesta excedència, es requerirà que cada any el treballador/a aporte el justificant d'haver-se matriculat en un mínim d'un 50 % dels crèdits corresponents a cada curs.

d) El nomenament o l'elecció per a càrrec estatal, autonòmic, provincial i/o municipal, tant de caràcter polític com sindical.

2. L'excedència fixada en l'ET per a cura de fills i a la qual es refereix l'article 46.3, paràgraf segon, de l'Estatut dels Treballadors per a la cura de familiars que no puguen valdre's per si mateixos s'amplia fins a cinc anys. A més, en els dos casos, el dret a reserva de lloc de treball s'amplia a la totalitat de la durada de l'excedència i tota aquesta durada serà computable a l'efecte d'antiguitat. En cas que dos o més treballadors d'FGV generen aquest dret pel mateix subjecte causant, la direcció podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades. Quan un nou subjecte causant done lloc a un nou dret, l'inici de l'últim donarà fi al que, si és el cas, s'estiga gaudint.

3. El treballador/a amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any té dret al fet que se li reconega la possibilitat de situar-se en exce-

por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, el agente que, según el citado texto legal, reduzca su jornada por un periodo de tiempo continuado superior a nueve meses, en el último mes de tal periodo no se le practicará la reducción salarial equivalente. De disfrutarse nuevas reducciones de jornada de las contempladas en este párrafo por el mismo sujeto causante, aun siendo superiores a nueve meses, no podrá volver a aplicarse la mejora salarial antes citada.

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

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

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

Queda derogada la cláusula 25 del XII convenio colectivo interprovincial.

## 22. Excedencias

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

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

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

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

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

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

2. La excedencia fijada en el ET, para cuidado de hijos y a la que se refiere el artículo 46-3, párrafo segundo, del Estatuto de los Trabajadores para el cuidado de familiares que no puedan valerse por sí mismos se amplían hasta cinco años. Además, en ambos casos el derecho a reserva de puesto de trabajo se amplía a la totalidad de la duración de la excedencia y toda esta duración será computable a efectos de antigüedad. En caso de que dos o más trabajadores de FGV generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas. Cuando un nuevo sujeto causante diera lugar a un nuevo derecho, el inicio del último dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

3. El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en



dència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos i no superior a cinc anys. Durant el primer any d'excèdència, es tindrà dret a la reserva de lloc de treball. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador/a si han transcorregut quatre anys des del final de l'excèdència anterior.

4. Tots els supòsits d'excèdència amb dret a reserva de lloc de treball donaran dret als treballadors/ores que les gaudisquen al manteniment dels seus passes ferroviaris, tant propis com dels seus familiars amb dret a aquests, però han d'assumir al seu càrrec el cost de l'assegurança obligatòria de viatgers.

5. Abans d'obtenir l'excèdència de qualsevol classe, quan el treballador/a tinga en curs de descompte alguna bestreta o crèdit, haurà de liquidar-ho completament amb FGV. No es podrà obtenir excèdència quan estiga en tràmit un expedient disciplinari fins que es resolga.

6. Excepte en els casos en què la durada siga indefinida fins al màxim que corresponga, les excèdències es gaudiran per la totalitat del temps sol·licitat, sense que siga procedent el retorn abans d'aquest termini. En qualsevol cas, correspon al treballador/a que estiga en situació d'excèdència la sol·licitud de reincorporació amb almenys un mes d'antelació. El transcurs del temps corresponent sense que es faça aquesta sol·licitud s'entendrà com a renúncia a aquesta, i no s'hi podran fer pròrrogues.

7. Abans de la reincorporació, FGV comprovarà que la persona manté les adequades condicions de capacitat per a ocupar el seu lloc anterior. En cas contrari, si l'excèdència va ser voluntària, perdrà tot dret al retorn i si, en canvi, va ser per algun dels supòsits obligatoris i/o amb reserva de lloc de treball, tindrà un tractament similar al d'un agent en actiu (reubicació, etc.).

8. Queda derogada la clàusula 27 del XII Conveni col·lectiu interprovincial.

### 23. Parelles de fet

Tots els drets i beneficis que es prevegen en les diferents normes d'FGV o en la legislació laboral, derivats d'una relació matrimonial, seran extensibles a les parelles de fet que es constituïsquen com a tals d'acord amb les estipulacions legals aplicables.

No serà procedent l'aplicació dels drets i beneficis propis de la relació matrimonial en el cas que aquesta siga successiva a la unió de fet i afecte les mateixes persones. Igualment, les reconciliacions a què es refereix el Decret 61/2002, de 23 d'abril, de la Comunitat Valenciana, no donaran lloc al gaudi de nous drets i/o beneficis.

### 24. Ajudes a agents amb discapacitats físics, psíquics i/o sensorials al seu càrrec

L'agent que tinga el seu cònjuge, parella de fet, fills, nets, pares, avis o germans (consanguinis o polítics) en la situació definida en l'encapçalament i al seu càrrec, acreditat tot això documentalment, tindrà dret a percebre, si ho sol·licita, la quantitat establida en taules salarials, sempre que es complisca:

– En el cas que el subjecte causant siga el cònjuge o la parella de fet:

a. Que existisca convivència i

b. Que no treballe o que, si ho fa, la seua renda juntament amb la del treballador/a sol·licitant no supere cinc vegades el salari mínim interprofessional vigent.

– En qualsevol altre cas: que el subjecte causant no perceba cap renda salarial o siga beneficiari de qualsevol tipus d'ajuda econòmica de tipus assistencial, com les derivades de la Llei de dependència (Llei 30/2006, de 14 de desembre), amb una quantia superior al salari mínim interprofessional vigent. Quan es tracte dels fills/filles que tinguen una edat inferior a 16 anys, no serà preceptiu acreditar aquest requisit.

Aquesta ajuda s'ampliarà en un 50 % addicional en els casos en els quals la incapacitat impedisca realitzar a la persona causant, per si mateixa, els actes essencials de la vida.

Si dos agents d'FGV estigueren en disposició de percebre aquesta ajuda pel mateix subjecte causant, només un tindrà dret a aquesta.

En el moment de la signatura d'aquest conveni, l'aplicació d'aquesta clàusula es troba afectada pel Decret llei 1/2012, de 5 de gener, del Consell.

excèdència voluntària por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Durante el primer año de excendencia se tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excendencia.

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

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

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

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

8. Queda derogada la clàusula 27 del XII convenio colectivo interprovincial.

### 23. Parejas de hecho

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

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

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

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

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

a. Que exista convivència y

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

– En cualquier otro caso: que el sujeto causante no perciba renta salarial o sea beneficiario de cualquier tipo de ayuda económica de tipo asistencial, como las derivadas de la Ley de Dependencia (Ley 30/2006 de 14 de diciembre), cuya cuantía sea superior al Salario Mínimo Interprofesional vigente. Cuando se trate de los hijos/as y estos tengan una edad inferior a 16 años, no será preceptivo acreditar este requisito.

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

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

En el momento de la firma de este convenio, la aplicación de esta clàusula se encuentra afectada por el Decreto ley 1/2012 de 5 de enero del Consell



*25. Reubicacions per disminució de facultats psicofísiques i rein-  
grés de treballadors/ores que obtinguen declaració d'incapacitat per-  
manent total*

25.1. Adaptació de llocs i reubicacions. Quan a un treballador/a fix d'FGV es diagnostique una disminució de les seues facultats que li impedisca ocupar el seu lloc de treball temporal o definitivament, i no siga possible una acció d'adaptació del lloc a la seua situació (acció que serà prioritària), se'l reubicarà en un altre lloc que puga ocupar sense riscos per a la seua salut i/o la d'altres persones. L'agent conservarà, en aquest cas, el dret a percebre la quantia que estiguera acreditant pels conceptes de salari inicial, antiguitat i complement de lloc de treball (CLT) corresponents al seu lloc d'origen, en el cas que els mateixos conceptes del nou lloc siguen íntegrament inferiors (respecte al CLT, s'incrementarà en els percentatges generals que assenyalae el conveni, i actuarà la fórmula de compensació i absorció en cas que el CLT del lloc realment ocupat tinga increments superiors). Així mateix, també continuarà percebent el complement personal d'antiguitat si en el lloc d'origen estiguera percebent-lo. Respecte a qualsevol altre concepte, es meritiran els propis del lloc realment ocupat en les quanties establides per a aquests.

Als efectes previstos per aquesta clàusula, s'entendrà que hi ha una disminució de facultats psicofísiques quan no se superen les proves físiques o les avaluacions psicològiques necessàries per a la conservació de l'habilitació que siga necessària per a l'acompliment de les funcions de la categoria del treballador/a.

Es tractarà, amb caràcter general i de manera prioritària, de potenciar les mesures d'adaptació de llocs de treball davant de les accions de reubicació, en qualsevol cas, però especialment en les situacions en les quals, segons el criteri dels serveis mèdics d'empresa, es preveja que el treballador puga reintegrar-se a la realització de les tasques del seu lloc de treball amb normalitat. S'analitzaran, en cada cas, les possibilitats reals d'aquestes accions d'adaptació, per a la qual cosa es consideraran les limitacions organitzatives, les conseqüències en el servei i les tasques fonamentals dels llocs de treball.

Si l'adaptació de lloc o reubicació incloguera un canvi de residència laboral, es farà dins de la província on estiga aquesta, i en la vacante adequada més pròxima a la residència laboral que anteriorment tinguera el treballador/a. Llevat que s'acorde amb el treballador alguna opció diferent que interese a les dues parts (província diferent o vacante en la mateixa província que no siga la més pròxima a la seua residència laboral).

Si un agent obtinguera una declaració d'incapacitat permanent total sense haver sigut reubicat (o adaptat el seu lloc) segons els paràgrafs anteriors, abans d'aquesta declaració, i volguera continuar treballant en FGV, tindrà dret al reingrés en les condicions fixades en l'apartat 2 d'aquesta clàusula.

En matèria de mobilitat interna voluntària, les possibilitats d'aquests agents estaran limitades per les seues condicions i capacitat, i podran concursar en els processos que es publiquen subjectes a tal limitació. En cas de trasllat, es mantindran les seues condicions salarials, si les del nou lloc en el seu conjunt foren més oneroses. En cas de canvi de categoria, se'ls aplicaran les condicions salarials de la nova.

25.2. Protocol d'actuació per al personal que resulte «no apte» temporal en una prova de manteniment de les habilitacions durant el temps que passe entre la certificació de «no-aptitud» i l'avaluació següent. Sense perjudici del que disposa el punt anterior, per al personal que resulte «no apte» temporal en les proves de renovació de les habilitacions, durant el temps que transcórrega entre la certificació de «no-aptitud» i l'avaluació següent, de conformitat amb els terminis estipulats en l'apartat 2.2.B.2 de l'acord de desconvocària de la vaga de 22 de desembre de 2017 (tres mesos), se seguirà el procediment següent:

Quan no siga possible l'adaptació del seu lloc, que serà l'acció prioritària, se'l reubicarà en un lloc adequat el més pròxim possible a la seua residència laboral, tenint en compte, a més dels requeriments del lloc, la seua trajectòria professional, els seus coneixements acadèmics i la seua experiència. En aquest sentit, si hi ha diverses opcions, es tindran en compte les preferències del treballador/a afectat.

Si, en un termini de 24 hores després de la comunicació de no-aptitud a l'agent, no s'haguera pogut determinar el lloc on podria ser reubicat, serà acoblat, provisionalment, mentre es concreta on pot ser reubi-

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Si en un plazo de 24 horas tras la comunicación de no aptitud al agente no se hubiese podido determinar el lugar donde pudiese ser reubicado, será acoplado provisionalmente, mientras se concreta donde



cat, en un lloc d'atenció al client en la residència laboral més pròxima a la que tinga atorgada, sempre que pugua exercir aquest lloc d'acord amb la seua capacitat i aquesta residència siga una de les dotades de llocs d'atenció al client. Aquesta mateixa opció de ser reubicat en un lloc d'atenció al client serà possible sempre que no hi haja cap lloc pròxim a la seua residència laboral, en cas que el treballador afectat opte per això.

En el supòsit regulat en aquesta clàusula, el treballador/a tindrà dret al fet que se li respecten els períodes de vacances que tinguera establits en la seua categoria d'origen, entenent que això només afectaria, si és el cas, a les de l'any en curs.

En els supòsits regulats en aquesta clàusula, en cas de ser reubicat o acoblat l'agent en un lloc amb residència laboral situada en una població diferent a la de la residència laboral original del treballador/a, que diste de l'anterior més de quatre quilòmetres, segons el recorregut ferroviari, podrà, de conformitat amb les necessitats del servei, en cas que es requerisca que inici i finalitze el servei en la nova residència laboral, abonar-se-li el que corresponga com si, conforme a les condicions de treball de la categoria de reubicació, haguera de prestar servei en aquesta residència, o bé determinar que inici i finalitze el servei en la seua residència laboral d'origen.

Igualment, durant aquest període conservarà, com fins a la data, els drets econòmics que s'estableixen en la clàusula 25.1 del present conveni per als casos de reubicació (salari inicial, antiguitat i complement de lloc de treball corresponents al seu lloc d'origen, en el cas que els mateixos conceptes del nou lloc foren íntegrament inferiors, d'acord amb la regulació establida en aquesta clàusula, i el complement personal d'antiguitat si en el lloc d'origen estiguera percebent-lo).

25.3. Declaració d'incapacitat permanent total per a la professió habitual. Si un agent obtinguera una resolució administrativa dels òrgans competents de la Seguretat Social que declare la incapacitat permanent total per a la seua professió habitual o aquesta situació es reconeguera mitjançant un pronunciament judicial, FGV estarà obligada a reingressar l'agent en un termini màxim de tres (3) mesos des de la declaració administrativa d'aquella, sempre que el treballador ho sol·licite en el termini de quinze dies hàbils posteriors a la notificació. En aquests casos, el treballador/a percebrà únicament els emoluments propis del lloc que realment ocupe, d'acord amb les condicions següents:

a) Si el treballador/a tinguera menys de 55 anys d'edat, el reingrés en un lloc de treball d'acord amb la seua capacitat psicofísica i coneixements es realitzarà a jornada completa.

b) Si el treballador/a tinguera 55 anys o més en el moment de la declaració administrativa d'incapacitat permanent total per a la professió habitual, la contractació es realitzarà per la jornada laboral necessària perquè, si és el cas, sumant la retribució corresponent a aquesta i la prestació que percep el treballador de la Seguretat Social, s'aconsegueixca la remuneració que percebia abans de la seua incapacitat.

En cas de reingrés, es respectarà a l'agent el temps d'antiguitat que tinguera acreditat en FGV. Així mateix, les accions de reingrés tindran caràcter preferent a les derivades de mobilitat interna voluntària o ingressos en tràmit (incloses excedències).

Els reingressos després d'incapacitat permanent total es faran dins de la província on tinga la residència laboral l'agent que el sol·licita, i en la vacante adequada més pròxima a la residència laboral que anteriorment tinguera el treballador/a. D'altra banda, si hi ha vacants en una província diferent de la de la residència laboral del treballador/a, també podran oferir-se-li aquestes i el treballador/a, en aquest cas, podrà declinar l'oferta. Llevat que s'acorde amb el treballador alguna opció diferent que interesse a les dues parts (província diferent o vacante en la mateixa província que no siga la més pròxima a la seua residència laboral).

En els dos casos, els treballadors/ores podran optar per no reingressar i percebre, com a alternativa, una indemnització, garantida mitjançant una pòlissa asseguradora conforme a les escales següents:

- Fins a 45 anys: 35.000 €
- De 45 a 55 anys: 25.000 €
- Més de 55 anys: 20.000 €

La mateixa possibilitat podran exercir els treballadors/ores reingressats amb edats menors, a partir del moment en què complisquen 55 anys i fins als 60 anys d'edat. Si accepten aquest abonament, es considerarà extingida la relació laboral.

podriese ser reubicado, en un puesto de atención al cliente en la residencia laboral más cercana a la que tuviera otorgada, siempre y cuando pueda desempeñar dicho puesto de acuerdo a su capacidad y dicha residencia sea una de las dotadas de puestos de atención al cliente. Esta misma opción de ser reubicado en un puesto de atención al cliente cabrá siempre que no exista un puesto cercano a su residencia laboral, de optar por ello el trabajador afectado.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Hasta 45 años: 35.000 €
- De 45 a 55 años: 25.000 €
- Más de 55 años: 20.000 €

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





Si, en el termini de deu anys a partir de la data de la resolució, el treballador/a recuperara la seua capacitat laboral, i així ho reconegueren els òrgans administratius de la Seguretat Social o una sentència judicial, i aquest/a tinguera una edat inferior a 60 anys, l'empresa procedirà al seu reingrés, si així ho sol·licitara aquell/a en el termini d'un mes des que li siga notificada la resolució o sentència. En aquest cas, el treballador haurà de reintegrar la indemnització percebuda en el seu moment per la seua incapacitat.

Els drets establits en la present clàusula, excepte les indemnitzacions econòmiques, decauen, per a l'obtenció o durant l'exercici, per les causes següents:

– Si la declaració d'incapacitat permanent total per a la professió habitual ha recaigut en un expedient incoat pel treballador/a afectat o el seu representant legal.

– Realitzar el treballador qualsevol altra activitat amb dret a percepcions econòmiques de caràcter públic, llevat que legalment foren compatibles amb el treball en FGV.

– Complir els requisits que al treballador li permeten accedir al seu dret a la jubilació sense minoració en la quantia de la pensió que li correspondria per edat ordinària.

– Reconeixement per l'INSS al treballador d'incapacitat permanent absoluta o gran invalidesa.

– Rebutjar el treballador el lloc de treball ofert per al seu reingrés en FGV.

25.4. Reorganització interna. A fi de reequilibrar les plantilles pels moviments derivats de les accions de reubicacions i/o reingressos, la direcció podrà dur a terme les accions que considere pertinents a fi de cobrir les vacants que es puguen produir per tals causes; entre aquestes, la utilització de concursos restringits als quals els agents puguen presentar-se de manera voluntària. Si s'utilitzen fórmules de caràcter temporal, aquestes s'hauran de normalitzar en un termini de 3 anys, excepte causa justificada.

25.5. Participació de la representació dels treballadors/ores. En matèria d'adaptacions de llocs, reubicacions i reingressos, la representació sindical serà informada, a través dels comitès de seguretat i salut, dels casos que es produïsquen i dels llocs que l'organització entenga que poden ocupar els afectats. Els delegats/ades de prevenció, de manera col·legiada, podran realitzar informes o proposar solucions alternatives.

En el si dels comitès de seguretat i salut, podran definir-se mesures procedimentals o criteris d'actuació relacionats amb aspectes preventius, en relació amb les actuacions que cal realitzar.

25.6. Queda derogada la clàusula 26 del XII Conveni col·lectiu interprovincial.

25.7. En el moment en què es revisen els aspectes relatius a la mobilitat interna voluntària dels treballadors/ores d'FGV, les parts signants es comprometen a negociar les condicions en què es duran a terme els concursos restringits als quals es fa esment en el punt 25.4 d'aquesta clàusula.

## CAPÍTOL VII

### *Mesures de millora de la productivitat o l'eficiència*

#### *26. Millora de la productivitat o l'eficiència*

26.1. Amb l'objectiu d'implementar mesures de millora de la productivitat o l'eficiència en FGV, i de conformitat amb el que estableix l'acord de desconvocatòria de vaga de 4 de febrer de 2019, les parts signants establiran l'1 d'abril de 2019 un calendari perquè, durant un període de cinc anys, es desenvolupen les següents taules de treball:

a. Relació de llocs de treball. Es realitzaran reunions quinzenals per a negociar la relació de llocs de treball en les quals participaran responsables de la Direcció General de Sector Públic. S'obriran mesos tècniques de negociació en les quals representants de les seccions sindicals amb presència en els comitès d'empresa i de la direcció analitzen les circumstàncies de tots els col·lectius i es fixe la plantilla òptima.

b. Normes reguladores de la mobilitat interna del personal, que actualitzen la norma de mobilitat interna perquè els processos guanyen agilitat, transparència, qualitat i resulten més eficients.

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

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

– Si la declaración de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual ha recaído en expediente incoado por el trabajador/a afectado o su representante legal.

– Realizar el trabajador cualquier otra actividad con derecho a percepciones económicas de carácter público, salvo que legalmente fuesen compatibles con el trabajo en FGV.

– Cumplir los requisitos que al trabajador le permitan acceder a su derecho de la jubilación sin minoración en la cuantía de la pensión que le correspondiere por edad ordinaria.

– Reconocimiento por el INSS al trabajador de Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez.

– Rechazar el trabajador el puesto de trabajo ofrecido para su reingreso en FGV.

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

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

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

25.6. Queda derogada la cláusula 26 del XII convenio colectivo interprovincial.

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

## CAPÍTULO VII

### *Medidas de mejora de la productividad o la eficiencia*

#### *26. Mejora de la productividad o la eficiencia*

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

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

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



c. Normes reguladores de la jornada del personal de conducció i circulació, en desplegament dels punts 3 i 6 de l'acord de desconvocària de vaga de 22 de desembre de 2017.

d. Estructura salarial i accés als grups professionals de tècnics/tècniques i direcció mitjançant una regulació pactada d'aquests tendent a la transparència, l'equitat i el desenvolupament professional.

e. Atenció al Client

f. Actualització del text refós de la normativa laboral d'FGV.

26.2. Igualment, i amb el mateix objectiu de millorar l'eficiència en FGV, la Direcció durà a terme les mesures següents:

a) Realització d'un pla de formació en serveis estratègics d'FGV, que ajude a aconseguir:

i. La millora de la funcionalitat.

ii. La internalització de treballs.

iii. La millora de l'índex de satisfacció de clients (ISC).

iv. L'increment de viatgers.

v. La reducció del frau.

b) La introducció de noves tecnologies que permeten o faciliten la millora de l'eficiència a través de:

i. La reducció del temps destinat a treballs rutinaris, susceptibles de ser mecanitzats.

ii. La minoració dels temps de resposta.

iii. La reducció del marge de fallada humana.

c) L'impuls de mesures per a la igualtat efectiva entre dones i homes, en l'àmbit salarial i d'oportunitats.

26.3. Queda derogada la disposició transitòria primera del XII Conveni col·lectiu interprovincial.

## CAPÍTOL VIII Formació

### 27. Formació del personal

27.1. El personal de conducció i de circulació tindrà 4 dies de formació cada any, que s'impartirà en les dates que es programen en els corresponents sistemes de distribució de jornada anual, que s'adaptaran de mutu acord, en aquest sentit, i s'escometrà, si escau, la reorganització d'aquests de manera que es possibilita l'atenció d'aquest compromís.

En els programes de formació inicials i periòdics del personal de conducció, s'inclouran continguts referits als temps de conducció i les conseqüències de l'incompliment de la normativa aplicable en aquesta matèria.

En els programes de formació de prevenció de riscos laborals inicials, periòdics i específics del personal de conducció i de circulació s'inclouran: recomanacions en matèria d'ergonomia i informació sobre aspectes preventius que cal tindre en compte davant del risc de conductes addictives en l'àmbit laboral i la seua incidència en la seguretat i salut dels treballadors.

27.2. A qualsevol agent que haja de desplaçar-se per a rebre formació a una població diferent a la seua residència laboral, situada a més de quatre quilòmetres segons el recorregut ferroviari, s'abonarà el que corresponga com si es tractara d'haver de prestar el servei en la residència on s'impartisca la formació, i s'haguera d'iniciar i finalitzar jornada en la dependència a la qual es desplaça.

## CAPÍTOL IX Salut laboral

28. Moment de realització dels reconeixements mèdics i les proves psicofísiques per al manteniment de les habilitacions del personal de conducció i gestió de la circulació

els reconeixements mèdics i les proves psicològiques de manteniment de les habilitacions es realitzaran en dia de treball representat gràficament a aquest efecte. A fi de que el personal realitze les proves en les condicions òptimes de descans adequat, no es faran tasques de conducció, circulació ni atenció al client. Aquest dia de treball podrà completar-se amb formació.

Podran programar-se aquestes proves en un dia de descans, sempre que es compte amb l'acord del treballador/a. En aquest cas, es compu-

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

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

e. Atención al Cliente

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

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

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

i. La mejora de la funcionalidad.

ii. La internalización de trabajos.

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

iv. El incremento de viajeros.

v. La reducción del fraude.

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

i. Reducir tiempo destinado a trabajos rutinarios, susceptibles de ser mecanizados.

ii. Aminorar los tiempos de respuesta.

iii. Reducir el margen de fallo humano.

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

26.3. Queda derogada la disposición transitoria primera del XII convenio colectivo interprovincial.

## CAPÍTULO VIII Formación

### 27. Formación del personal

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

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

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

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

## CAPÍTULO IX Salud laboral

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

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

Podrán programarse dichas pruebas en día de descanso, siempre que se cuente con el acuerdo del trabajador/a. En este caso se computarán

taran com a treballades 7 hores i 30 minuts o el mòdul de jornada, si és el cas.

En els dos casos, s'entendran incloses, si escau, totes les avaluacions que formen part d'un mateix procés de manteniment d'habilitacions, encara que s'hagen de realitzar en un altre moment. En aquest cas, aquestes avaluacions sempre s'efectuaran en descans.

En el cas que l'agent, per a realitzar aquestes proves, s'haja de desplaçar a una població diferent a la de la seua residència laboral, situada a més de quatre quilòmetres segons el recorregut ferroviari, s'abonarà el que corresponga com si es tractara d'haver de prestar el servei en aquesta residència.

Com a norma general, aquestes proves es realitzaran en la mateixa província. Si, excepcionalment, s'hagueren de realitzar en una altra província, es tindran en compte els desplaçaments que cal fer per a determinar l'hora de realització de les proves, a fi que el personal realitze les proves en les condicions òptimes de descans adequat.

## CAPÍTOL X *Jubilació parcial*

### *29. Dret a la jubilació parcial*

els treballadors/ores d'FGV que complisquen els requisits establits legalment a cada moment tindran dret a accedir a la jubilació parcial amb contracte de releu. Per a això, serà necessària l'oportuna autorització administrativa.

## CAPÍTOL XI

### *Garantia jurídica del personal d'fgv i adequació del Reglament de faltes i sancions a la Llei 7/2018, de seguretat ferroviària*

*30. Concurrencia normativa i evitació de doble imposició*  
amb la finalitat d'evitar situacions de doble imposició, si, amb motiu de l'exercici de l'activitat professional, tinguera lloc un accident o incident en què concorreguera, per al mateix subjecte i per idèntics fets, a més d'una responsabilitat disciplinària prevista en la normativa interna d'FGV, responsabilitat administrativa de conformitat amb la Llei 7/2018, de 26 de març, de la Generalitat, i sempre que no s'estime l'existència de dol, les sancions administratives que s'imposen, una vegada siguen fermes, seran per compte de l'empresa, de manera que aquesta renuncia al dret de repetició que li poguera correspondre contra el treballador/a.

*31. Adequació del reglament de faltes i sancions a la Llei 7/2018*  
durant l'any 2019, es procedirà a l'adaptació del Reglament de faltes i sancions d'FGV a les previsions de la Llei 7/2018, de seguretat ferroviària, pels signants del conveni.

Mentre es realitza aquesta adequació, prevaldran les previsions de la Llei de seguretat ferroviària davant del Reglament de faltes i sancions de l'XI Conveni col·lectiu interprovincial en els casos no previstos en aquest reglament i en la classificació de les faltes.

*32. Revisió del reglament de faltes i sancions*  
les parts signants, dins del cronograma que s'establisca d'acord amb l'estipulat en la clàusula 26.1 d'aquest conveni, inclouran la data d'inici per a dur a terme la revisió del Reglament de faltes i sancions d'FGV.

como trabajadas 7 horas y 30 minutos o el módulo de jornada, en su caso.

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

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

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

## CAPÍTULO X *Jubilación parcial*

### *29. Derecho a la jubilación parcial*

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

## CAPÍTULO XI

### *Garantía jurídica del personal de FGV y adecuación del Reglamento de faltas y sanciones a la Ley 7/2018, de seguridad ferroviaria*

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

*31. Adequación del reglamento de faltas y sanciones a la ley 7/2018*  
Durante el año 2019 se procederá a la adaptación del Reglamento de Faltas y sanciones de FGV a las previsions de la Ley 7/2018 de Seguridad Ferroviaria por los firmantes del convenio.

Mientras se realiza esta adecuación, prevalecerán las previsions de la Ley de Seguridad Ferroviaria frente al Reglamento de Faltas y Sanciones del XI convenio colectivo interprovincial en los casos no contemplados en dicho Reglamento y en la clasificación de las faltas.

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