

Plataforma convenio UGT 2022

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Ámbito personal. -

Las normas contenidas en este Convenio Colectivo, serán de aplicación a toda la Empresa "Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A."

Ámbito Temporal. -

Este Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma y sus efectos se retrotraerán a 1 de enero de 2023 y finalizará a 31 de Diciembre de 2025. Excepto en aquellos artículos en que expresamente se haga referencia a un ámbito temporal superior.

Prórroga. -

El Convenio Colectivo se entenderá prorrogado automáticamente si no hubiera denuncia expresa de éste. Denunciado el convenio y hasta la firma del siguiente, éste continuará vigente. Entendiéndose por ambas partes, que este punto es el pacto en contrario al que hace referencia el Art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a que continuará vigente de forma indefinida.

Denuncia. -

La denuncia del Convenio deberá hacerse con una antelación mínima de tres meses antes de su finalización o prorroga en curso, mediante escrito remitido por cualquiera de las partes firmantes a la otra, en los términos y las formas legalmente previstos.

Respecto a la totalidad. -

Lo que se pacta en este Convenio forma un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación será considerado globalmente, teniéndose que renegociar en su totalidad en caso de ser modificado en todo o en parte por la jurisdicción competente.

Derecho supletorio. -

Las condiciones organizativas, económicas y de cualquier otro tipo establecidas en este Convenio, sustituyen a las vigentes hasta ahora en las materias aquí pactadas. En lo previsto en el mismo, se estará a lo que se acordó por la Empresa y los trabajadores en anteriores Convenios Colectivos (Estatutarios y Extra estatutarios, sin perjuicio de que mantengan su respectiva naturaleza jurídica) Laudo de 1979, Arbitraje de 1981, Reglamento de Trabajo y Reglamento de Régimen Interior y, en su defecto, a la normativa general y sectorial que resulte aplicable a la Empresa

En lo relativo a las medidas de Seguridad Social, la firma del presente Convenio no implica, ni por parte de la Empresa ni de aquellas trabajadoras no adheridos a la totalidad del XXI Convenio Colectivo Extra estatutario ni al Plan de Pensiones vigentes en Metro, renuncia a la defensa de los criterios que se han venido manteniendo sobre las consecuencias de la integración en el Régimen General de la Seguridad Social, en la medida en que estén en trámite las causas judiciales pendientes.

Cambios organizativos.-

La empresa se compromete y obliga a no realizar cambios organizativos que no sean acordados con la representación de los trabajadores/as, entendiéndose por tales, todos aquellos cambios que impliquen modificar algún aspecto de la relación laboral que esté ya regulado por acuerdo con la representación de los trabajadoras/es de forma explícita y por escrito en convenios, acuerdos, laudos y/o pactos de empresa.

Reforma laboral.-

La empresa se compromete y obliga a garantizar los derechos de las personas trabajadoras de acuerdo con los convenios, pactos, laudos y normativa interna de aplicación.

CAPÍTULO II.- CONDICIONES ECONOMICAS

Carácter de los incrementos pactados.

Los incrementos retributivos pactados en el presente convenio serán de carácter acumulativos, aunque no absorbibles ni compensables, de forma que el incremento pactado para el año precedente se incluya como base para calcular el incremento del año posterior, salvo en aquellos apartados donde se indique lo contrario.

2.1- INCREMENTO SALARIAL

El objetivo salarial del presente convenio es la recuperación del poder adquisitivo que el gobierno ha limitado durante los últimos años en las respectivas LPGE. El incremento anual será el del IPC + % diferentes años según tablas, durante la vigencia del convenio, siempre que así lo permita la LGPE. En caso de que el índice del IPC fuese en negativo, no será de aplicación si la suma total no resultase en positivo.

Año	Incremento
2023	2,5% + 1% (variable)
2024	2% + 0,5%(variable)
2025	IPC + Recuperación

Los incrementos serán efectivos siempre que la ley de presupuestos generales del estado así lo permita y no exista límite.

En caso de que exista un tope de subida salarial, los porcentajes que no se hayan podido subir se verían reflejados el primer año que no hubiese límite presupuestario.

2.2 INCREMENTO DEL PRECIO DE LA HORA EXTRA

El incremento de la hora extra será incrementado un 75% del precio de la hora ordinaria según recoge el Art 47 del RD 2001/83, para todas aquellas personas trabajadoras que estén obligadas a realizarlas. En caso que la persona trabajadora quiera disfrutar el día, por cada hora extra realizada se generaran 2 horas de descanso, que podrá disfrutarlo en un plazo de 4 meses, cuando así lo solicite.

2.3 INCREMENTO DE LOS PLUSES Y PRIMAS Y CONDICIONES PARA EL COBRO

Primas y pluses. Todas las primas y pluses existentes más los que se puedan generar pasaran a cobrarse íntegramente.

Prima operadores auxiliares:

Creación de la prima de 50€ mensuales para todas aquellas personas trabajadoras con un nivel salarial inferior al grupo 24. Estas personas quedaron fuera de la creación de primas similares en el XX v convenio colectivo de FMB.

Plus festivo trabajado. -**60 euros** por día trabajado, se cobrara tanto el sábado como el domingo.

Plus festivo especial. -**140 euros** por día trabajado. Los trabajadores nocturnos que trabajen la noche del festivo lo cobrarán cuando lo generen, sea la noche anterior o la del propio festivo.

Prima Plus de nocturnidad:

El PLUS NOCTURNIDAD pasara a ser del 30% del salario base, y será abonado en cada una de las 16,33 pagas.

Todas las personas trabajadoras que cumplan el Art. 36.1 del E.T. pasarán a cobrar el plus de nocturnidad fijo.

Antigüedad

La ANTIGÜEDAD pasara del 5% al 6% del salario base.

Prima Mercè, Cap de any y Revetlla de Sant Joan

Se hará extensivo a todas las personas trabajadoras de FMB que realicen su jornada laboral los días de la Mercè, Año nuevo y Sant Joan.

Prima Hora nona:

Se cobrará esta prima cualquier día de la semana que se genere e incrementará a 20 € a partir del 01 de enero del 2023.

Prima solape:

Creación de una prima para todas las personas trabajadoras que deban pasar incidencias presenciales de un turno a otro. Dicha prima será por día trabajado y por el valor de $\frac{1}{4}$ parte de una hora extra.

Prima Bodas de plata:

Aumento de la cantidad de bodas de plata a 1200 € desde la firma del convenio y con carácter retroactivo al 01 de enero del 2023.

Prima Bodas de oro:

Aumento de la cantidad de bodas de oro a 1500 € desde la firma del convenio y con carácter retroactivo al 01 de enero del 2023.

Prima de conducción:

A partir del 01 de enero del 2023, se incrementará el importe a 5 € diarios.

La empresa también abonará el importe correspondiente a la renovación del permiso de conducción (aquellas personas trabajadoras que estén obligadas) a conducir vehículos auxiliares de la empresa.

Prima polivalencia AAC:

Aumento de la prima a 150€ y el pago a todos lo AAC que cumplan los requisitos incluidas las personas que realizan el servicio en el funicular.

Revisión primas :

Revisión y actualización de primas de los diferentes departamentos de la empresa: ACI, OMMM, OMI, EMI, MOTI, CTO, Especialistas Superiores, etc.

Diploma de motorista:

Actualización del importe a 15€ mensuales.

CAPITULO III.- POLITICA SOCIAL

Contratación.-

Aumento de la contratación voluntaria en el T8 de AAC hasta alcanzar como mínimo el 85% de la contratación.

Las nuevas contrataciones de la bolsa de verano que así lo deseen, solo podrán realizar un contrato temporal, pasando al año siguiente a la modalidad del 75 inverso.

Permisos. –

Turno de noche.

A partir de la vigencia del presente Convenio, para los permisos de (consulta médica) de familia, especialistas, pruebas diagnósticas y prenatales, técnicas de preparación al parto, permiso para el cumplimiento inexcusable de deber de carácter público y personal, permiso para asistencia a juicio o diligencias a requerimiento de la empresa, permiso para acompañar a un familiar de primer grado, pareja afectiva que conviva con la persona trabajadora o persona dependiente a urgencias y el permiso para acompañar a un familiar de primer grado, pareja afectiva que conviva con el empleado o persona dependiente a pruebas que requieran sedación, permiso escolar. Al personal del **turno de noche** se le concederá permiso retribuido siempre y cuando tengan estas visitas y/o acompañamientos programados dentro de las diez horas siguientes a la hora de finalizar su jornada laboral.

A partir de la vigencia del presente Convenio se modificarán y crearán los siguientes permisos:

Todos los permisos se iniciarán el primer día laborable después del hecho causante, excepto el de matrimonio.

Los permisos no tratados en este apartado, seguirán vigentes tal y como están regulados hasta la fecha.

- a) Permiso retribuido de 4 días por accidente, hospitalización, parto o enfermedad de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y permiso por hospitalización.

El disfrute de estos días será en días laborables.

Estos días podrán realizarse en los 10 días siguientes al hecho causante siempre que persista el ingreso hospitalario o reposo domiciliario por prescripción facultativa.

Si las situaciones descritas en este permiso, derivaran en una intervención quirúrgica, se le sumarán **2 días más** de permiso.

En caso de los familiares de primer grado, si hay hospitalización, o precisan reposo, se podrán utilizar además del permiso correspondiente, los días de vacaciones necesarios debidamente justificados o en su caso días de permiso no retribuido.

Si el ingreso hospitalario o el reposo médico, se prolongara ininterrumpidamente por espacio de más de 30 días, se generará un permiso de igual duración y condiciones, y así sucesivamente por cada prolongación de 30 días.

- b) Permiso por matrimonio o pareja de hecho de madres, padres, hijos/as o hermanas/os.

Se concederán **2 días** de permiso retribuido por matrimonio o unión de padres/madres, hijos o hijas, hermanos/as.

Los días de permiso serán consecutivos y uno de los días deberá coincidir con la fecha del matrimonio o unión.

- c) Se concederá **1 día** de permiso retribuido por ingresos en urgencias que superen las 4 horas de un familiar de primer grado, siempre y cuando la fecha de salida del hospital coincida con un día laborable del empleado.
- d) Se concederá **1 día** de permiso retribuido el día anterior de un examen oficial y otro día de permiso retribuido el mismo día del examen.
- e) Se concederá el tiempo indispensable para el acompañamiento a especialistas para familiares de primer grado y dependientes.
- f) Permiso escolar. Se concederán 4 horas de permiso retribuido justificado para asistencia a las tutorías con docentes responsables de cada uno de los hijos/as y/o tutelados, con un máximo de 3 permisos por hijo/a y/o tutelado por curso escolar. Desde los 3 años de edad y hasta que finalicen los estudios obligatorios por Ley.
- g) Se ampliará el derecho regulado en el artículo 37.3 y 34.8 del Estatuto de los Trabajadores (E.T.) hasta los 16 años del menor.
- h) Permiso por el tiempo indispensable para acompañamiento o atención posterior de familiar hasta segundo grado a tratamiento invasivo (quimioterapia, radioterapia, diálisis, etc.).
- i) Ampliación del permiso de pruebas y preparación prenatal a la pareja de la gestante.
- j) Permiso para todas las personas trabajadoras del turno de noche que se presenten a un concurso oposición en TMB, la noche anterior las pruebas de selección.

Aparcamiento.-

Se facilitarán espacios de aparcamiento a todas las personas que por su turno/servicio tengan necesidad, incluyendo espacios de la empresa y convenios con ayuntamientos o empresas gestoras de aparcamientos.

Puestos alternativos.-

A partir de la firma del convenio y con carácter retroactivo para todos los puestos alternativos ya concedidos, todas las personas que en el momento de obtener una Incapacidad Permanente Total estuvieran con una reducción de jornada, se recalcule el tiempo de trabajo como si estuvieran trabajando al 100%.

Titulares/Suplentes de mesa electoral (en elecciones a órganos de representación política).-

La persona trabajadora que sea citado como suplente a cualquier mesa electoral, tendrá los mismos derechos establecidos para los titulares.

La persona trabajadora del turno de noche que sea citado como titular o suplente y que así lo solicite, se le cambiará el turno de trabajo del día anterior a las elecciones, para respetar las doce horas de descanso entre jornadas.

Licencias.-

Se establece una licencia de hasta 12 meses, fraccionable en periodo de 4 meses, en los que la empresa mantendrá la cotización a la seguridad social.

Se establece un permiso parcialmente retribuido, para las personas trabajadoras con una antigüedad mínima de 4 años y una jornada del 80%. Este permiso tendrá una duración de 5 años consecutivos de acuerdo con lo siguiente:

En 4 de esos años se trabajará a tiempo completo, y el quinto se librárá todo el año, percibiendo durante los 5 años de duración el 80% de sus retribuciones fijas.

Se percibirán los conceptos variables que realmente correspondan en función de su horario y calendario durante el periodo de Trabajo.

Protección social en caso de orfandad y viudedad.-

En el caso de fallecimiento de una persona trabajadora de Metro, los hijos e hijas, viudas o viudos tendrán el derecho preferente, si así lo solicitan, a ser contratados en Metro con un contrato anual indefinido no inferior al 78,5 % cuando hayan convocatorias externas, siempre y cuando tengan la titulación requerida.

Se reservarán como máximo un 50 % de las plazas que no se cubran internamente.

Ayuda por minusvalía.-

La ayuda por minusvalía pasará a denominarse Ayuda por diversidad funcional.-

Cualquier persona trabajadora de metro podrá acceder a esta ayuda independientemente de la que la persona por la cual la percibe forme parte de la unidad familiar, siempre que demuestre que se hace cargo.

Las condiciones para acceder a la ayuda será la misma que existe actualmente.

FAS

Se incrementará en 6.000€ por cada año de vigencia del convenio.

Anticipo nómina.-

Se podrá otorgar hasta 3 mensualidades y se regularizará en 24 meses como máximo.

Préstamo vivienda.-

No habrá limitación por kilometraje y se amplía a 25.000 €. El interés quedará establecido en el mercado por el Euribor con un máximo del 2.5%. Se podrá solicitar mientras el solicitante tenga una hipoteca activa sobre su vivienda habitual.

Préstamo reforma.-

Se incrementara la cantidad del préstamo para reformas a 10000 € y se regularizará hasta 48 meses como máximo.

Responsabilidad civil.-

La empresa se hará cargo, por sí misma o mediante póliza de seguro realizada al efecto, de la responsabilidad civil de los trabajadores y trabajadoras de Metro, así como los costes y gastos judiciales derivados de la defensa jurídica en el caso de posibles responsabilidades penales así como las fianzas, siempre que éstas sean derivadas de la realización de sus funciones para las que han sido contratados o que le hayan sido encomendadas, ya sea dentro o fuera del centro de trabajo.

Ayuda hijo/a discapacitado.-

La ayuda de hijo o hija discapacitada pasará a denominarse Ayuda de persona descendiente con diversidad funcional

La ayuda se abonará a la persona trabajadora de FMB, esté o no empadronado con éste.

Ayuda escolar.-

Se incrementará este importe a 100 € añadiendo los estudios medios, superiores y universitarios para los hijos e hijas que convivan dentro de la unidad familiar.

En caso de separación, la ayuda escolar será abonada, aun no teniendo el hijo o hija empadronada.

En el caso de que ambos progenitores y/o tutores legales sean trabajadores de FMB, se abonará a ambos.

Formación.-

Se seguirá manteniendo la comisión paritaria de formación para tratar los planes formativos anuales con el fin de mejorar la formación interna y las necesidades de las personas trabajadoras para promocionar. y mejorar los conocimientos en su carrera y trayectoria profesional.

Promoción interna.-

Toda persona contratada en FMB podrá acceder a la promoción interna.

Se creará una comisión de promoción paritaria donde se pactará con la parte social los criterios objetivos para garantizar una igualdad entre todas las personas trabajadoras y donde también se pactaran para cada categoría o puesto de trabajo un plan de carrera y un plan formativo. Se definirán en cada caso puesto la formación de inicio y la adquisición de habilidades que precisa dentro de sus funciones y durante su vida laboral, promoviendo así la adquisición o reciclaje de conocimientos para el desarrollo de las funciones pactadas a cada puesto de trabajo.

Para cada promoción se creará un catalogo que defina los requisitos y competencias para optar a cada promoción. La empresa deberá ofrecer formaciones regladas o complementarias para adquirir los conocimientos solicitados.

La comisión de promoción paritaria creara para cada promoción un sistema de puntuación objetivo que cumpla con los principios de igualdad, no discriminación y transparencia.

Revisión médica.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral modificará la revisión médica adecuándola a cada puesto de trabajo y especialmente con los trabajadores nocturnos.

Peticiones llegadas al Comité de Empresa.

Revisar todas y cada una de las solicitudes registradas en el CE.

Durante los últimos años han llegado al Comité de Empresa multitud de solicitudes de revisiones de categoría de diversos departamentos motivados por los cambios de funciones que ha realizado la Dirección de manera unilateral.

CTO
GUARDAVIAS
OMI CAMBIOS
COORDINADORES DE SEGURIDAD
OLA
ESE/ESEP
TOLA
ICOM
CELADORES DE VIAS
OMMM
ELECTROMECHANICOS
ELECTRONICOS MM
CONTRAMAESTRES MM
AAC FUNICULAR
EMI FUNICULAR
TELEFONISTAS
OMI TALLER MECANICO
AMI/ OFICIALES DE 2ª ALMACEN
AAC.

UGT

CAPITULO IV.- ORGANIZACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO.

Vocal social.-

Se creará la figura del vocal social para las selecciones externas en las mismas condiciones que para la promoción interna.

Vacaciones.-

La persona trabajadora que trabaje durante todo el año, disfrutara las vacaciones en los 3 meses de verano, respetándose aquellas categorías, departamentos y/o secciones que lo realicen en menos meses.

En el periodo estival, la persona que lo solicite, disfrutará del periodo que marque la guardia y custodia de menores recogida en sentencia de divorcio o convenio regulador sin que tenga afectación a terceros.

Vacaciones coincidentes con la pareja.-

Por temas de conciliación familiar, se permitirá coincidir a parejas de distintas secciones que lo acuerden en periodos que no supongan desajustes en esas secciones, ni afectaciones a terceras personas, ni tendrá afectación con acuerdos ya existentes.

Periodo vacacional voluntario.-

Las personas trabajadoras con hijos o hijas a su cargo y les toque las vacaciones en septiembre, podrán elegir, siempre que lo soliciten de forma voluntaria, partir las vacaciones en dos quincenas, del 15 al 30 de junio y del 1 al 15 de septiembre.

El personal que lo solicite de manera voluntaria, podrá disfrutar de su periodo vacacional, fuera de sus periodos pactados.

RJ y miniperiodos.-

Se garantiza el disfrute de RJ's a parejas en el máximo de días posible dependiendo de los pactos de cada sección y sin afectación a terceros.

Internalizaciones.-

Creación de la comisión prevista en el XXVI convenio colectivo, donde la Dirección presentará con carácter trimestral todas las externalizaciones de trabajos que existen y se analizarán cada una de ellas y su posible internalización.

Con la compra de los nuevos trenes de MM se internalizará todo el mantenimiento en todas las líneas y talleres.

Fines de semana.-

Las secciones, departamentos o categorías que trabajen los fines de semana, se estudiarán y se implantarán calendarios de fiestas con 2 fines de semana de fiesta y uno de trabajo como mínimo.

Jubilación parcial.-

La empresa continuará posibilitando el acceso a la jubilación parcial en los mismos términos en que lo ha venido haciendo hasta ahora para las personas trabajadoras que cumplan con los requisitos establecidos en cada momento por la legislación laboral.

En caso de que la jubilación no sea aplicable por causas legales, no empresariales, se buscarán fórmulas pactadas con el Comité de Empresa que garanticen la jubilación anticipada a quien así lo desee, sin pérdida de poder adquisitivo ni derechos.

Para la implementación de este artículo, la Empresa garantizará la no aplicación de ningún despido y/o expediente de regulación de empleo.

CAPITULO V.- POLITICA SOCIAL

Jornada laboral.-

Se reducirá la jornada anual con el objetivo de alcanzar una jornada laboral de 32 horas semanales. Esta reducción será de 16 horas anuales. Todas las reducciones se realizarán en días de RJ.

Cada persona trabajadora tendrá derecho a 30 minutos de descanso y 40 minutos para el personal de noche cuando se superen las cinco horas de trabajo continuadas. Este descanso se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

A la firma del convenio, todas las trabajadoras que tengan flexibilidad horaria, el cómputo será mensual. Facilitando las herramientas necesarias para su consulta.

Las personas trabajadoras nocturnas y a todas aquellas que por necesidades del puesto de trabajo que ocupan deben de cambiar de turno de trabajo habitualmente, se les acondicionará la jornada anual, reduciéndosela en un 10%, para que puedan hacer posible una mejor adaptación de los hábitos de descanso y mejorar la conciliación laboral y familiar.

Calendario laboral.-

Publicación del calendario laboral anual y de las jornadas diarias de todas las categorías (con todos los tipos de contratos, letras de fiestas y RJ's).

Teletrabajo.-

Se regulará todas las personas trabajadoras que puedan realizar teletrabajo de cualquier ámbito de la Empresa.

Los colectivos que puedan realizar teletrabajo, voluntariamente disfrutarán de un mínimo de 3 días de teletrabajo y tendrán una compensación económica. Se activaran las medidas necesarias para aplicar la desconexión digital.

Se respetaran los pactos alcanzados individualmente hasta la fecha, así como las sentencias judiciales sobre este tema.

Racionalización de horarios.-

Se crearán nuevos horarios y nuevas letras de fiesta en todos los ámbitos de metro que permitan una mejor conciliación de la vida laboral y familiar.

Se estudiaran calendarios que mejoren la conciliación de la vida laboral y familiar. En cada departamento, sección o categoría se realizara un análisis profundo de los trabajos que realizan, con el objetivo de eliminar el máximo posible el **trabajo nocturno y en fines de semana** y fomentar letras de fiesta X.

Posibilidad de hacer cambio voluntario de la semana laboral en aquellas secciones del turno de noche que así lo solicite para realizarse de domingo a jueves, en lugar de lunes a viernes.

Suplencias.-

Todas las personas trabajadoras de FMB que deban suplir bajas o permisos de la misma categoría y que para ello deban modificar su calendario laboral, cambios de turno, cambio de horario, etc, serán avisadas por escrito con un periodo mínimo de 5 días y no tendrán merma económica respecto a las personas titulares que deberían haber prestado el servicio.

Organización de trabajo.-

En todas las áreas, en caso de ausencia de larga duración, se articularán los mecanismos que garanticen las condiciones laborales y sociales que eviten que dicha ausencia repercuta a la plantilla de los diferentes turnos.

Peticiones de servicio.-

En las secciones, departamentos o áreas en los que exista petición de servicio y ésta no haya sido pactada con el comité de empresa. Se pactará y se publicará para conocimiento del personal afectado junto con los escalafones correspondientes.

Detenciones, privación de la Libertad.-

La privación de la libertad del trabajador/a, mientras no exista sentencia condenatoria firme, no implicará la rescisión de contrato, reservándose el puesto de trabajo y la antigüedad, mientras dure la citada privación de la libertad.

Guardias no presenciales.-

Regulación de las Guardias no presenciales. Regulación de las guardias no presenciales que realizan los diferentes colectivos. Lavacoches, departamento vías, entre otros.

Jubilación anticipada.-

Se iniciaran los trámites necesarios para acceder a la jubilación anticipada para todos los trabajadores de FMB y en especial a las personas trabajadoras que realizan su jornada en el **turno de noche** y las personas afectadas por el amianto, incluidas en el **RETEA**.

Las personas afectadas por amianto reconocidas por la Empresa accederán a la situación de excedencia retribuida sin pérdida económica.

CAPITULO VI.- GARANTÍAS SINDICALES.

Garantías sindicales.-

Tal y como marca el reglamento del comité de empresa en su artículo 50, las comisiones de seguridad y salud y FAS, estarán reguladas por el comité pero su composición pueden ser ajena al mismo y asignados por los sindicatos.

Comité de seguridad y salud.-

Se ampliará el número de Delegadas/os de Prevención (DDP) para que todos los sindicatos con representación en el Comité de Empresa tengan, como mínimo, un DDP. En la mejora de la LPRL y del reglamento de servicios de prevención, se ampliará la plantilla mínima de técnicas/os superiores de prevención de riesgos laborales.

En el plan de acción preventiva se definirá una estructura o servicio para la realización de dichos planes, estos llevarán el control y el seguimiento de las acciones, medidas a realizar, la ejecución de éstas y el seguimiento hasta la resolución definitiva.

Los DDP del CSS dispondrán, en base al artículo 36.2e y 36.2a a de la LPRL del relevo pertinente para garantizar el derecho de la representación legal de las personas trabajadoras.

A la firma del presente convenio, los DDP's pasarán a pertenecer, con voz y voto, a los comités de seguridad y salud que se realizan con las empresas externas y/o subcontratadas. Se crearán los comités de coordinación.

Se ampliará el servicio médico y accidentes para los trabajadores a 24 horas los 7 días de la semana.

Bolsa de horas.-

En el caso de que una sección sindical no consuma las horas asignadas mensuales como bolsa de horas propias de la misma, excluyendo las personales de delegadas/os de comité y de prevención, se podrán acumular para el mes siguiente con la garantía de no acumularlas más de un mes.

CAPITULO VII.- COMISIÓN MIXTA Y PARITARIA.

Se creará una comisión Mixta y Paritaria de interpretación, aplicación y seguimiento del convenio y otras funciones de desarrollo específicamente previstas en el presente convenio.

1- Composición:

Esta comisión estará compuesta por:

- Un integrante por cada sindicato firmante del presente convenio colectivo.
- Los mismos miembros de la RD.

2- Convocatoria:

El plazo máximo para la convocatoria de reunión de esta comisión será de 15 días, a contar a partir del día siguiente de la recepción de la solicitud o petición de convocatoria de la comisión Mixta y Paritaria, por cualquiera de las partes firmantes del convenio colectivo.

3- Reclamaciones:

Cualquier posible reclamación referente a la interpretación o aplicación de este convenio colectivo, tendrá que ser sometida a esta comisión, que levantará el acta correspondiente como vía previa a la jurisdiccional y quedarán excluidas de este trámite, todas las reclamaciones de carácter individual.