

**XV**  
**CONVENIO**  
**COLECTIVO**  
**DE**  
**RENFE**

## ÍNDICE

### **CLÁUSULAS**

- 1ª. Ámbito territorial y personal.**
- 2ª. Ámbito temporal.**
- 3ª. Tratamiento económico.**
- 4ª. Fondo de Ayudas Sociales.**
- 5ª. Integración normativa e incorporación de acuerdos.**
- 6ª. Clasificación de categorías.**
- 7ª. Derechos Sindicales.**
- 8ª. Adaptación a la Ley del Sector Ferroviario.**
- 9ª. Integración del personal del GIF.**
- 10ª. Comisión de Conflictos Laborales.**
- 11ª. Límites a los conflictos.**
- 12ª. Vinculación a la totalidad.**
- 13ª. Tramitación del Convenio.**
- 14ª. Comisión Paritaria.**
- 15ª. Disposición derogatoria.**

## **CLÁUSULA 1ª.- ÁMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL**

El presente Convenio Colectivo es de ámbito estatal y afectará a todas las personas pertenecientes a Renfe, con excepción del personal de la Estructura de Dirección, que conforma el equipo directivo de Renfe y está excluido por condiciones especiales pactadas.

### **La Estructura de Dirección se divide en tres grupos:**

1. Alta Dirección: con carácter general no exclusivo, constituyen este grupo las personas que desempeñan puestos del primer nivel de responsabilidad del organigrama general de Renfe, en dependencia directa del Presidente, Vicepresidente o Directores Generales y los Directores Gerentes de Unidades de Negocio, que ejercen las funciones de línea o "staff" que, en su caso, se les asigne.
2. Dirección: con carácter general no exclusivo, constituyen este grupo las personas que desempeñan puestos del primer nivel de responsabilidad en cada Dirección General, Órgano Corporativo o Unidad de Negocio y ejercen funciones de línea o "staff".
3. Cuadros Superiores: constituyen este grupo aquellas personas que ocupan puestos así designados por la Dirección, de nivel superior a la Estructura de Apoyo y no relacionado con ésta.

### **Carácter de la relación:**

La naturaleza jurídica de la relación del personal de Estructura de Dirección, si bien es laboral, se halla sujeta a regulación específica y particular por lo que se encuentra excluido del ámbito del convenio Colectivo, siendo la provisión y remoción de vacantes efectuadas mediante libre designación.

Asimismo, están excluidos el personal técnico titulado y el facultativo, contratados por tiempo cierto o para obra o servicio determinado, sin sujeción a jornada reglamentaria y/o mediante honorarios libremente convenidos o sujetos a tarifas ajenas a esta normativa.

## **CLÁUSULA 2ª.- ÁMBITO TEMPORAL**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor en la fecha de su firma. Su vigencia se extenderá desde dicha fecha hasta el 31 de diciembre de 2006, salvo en aquellas materias en que expresamente se establece una vigencia diferente. Cualquiera de las partes podrá formular denuncia del mismo, lo que podrá llevarse a cabo dentro de los seis meses anteriores a su vencimiento. Llegada la fecha final de vigencia el mismo se entenderá vencido y no prorrogable, en el sentido de lo establecido en el art. 86.2 del TRET.

## **CLÁUSULA 3ª.- TRATAMIENTO ECONÓMICO**

### **1 Incremento Económico año 2005**

#### **A. Incremento a tablas**

Se establece con carácter general un incremento a todos los conceptos económicos del 2%. Se incorporan como parte del Convenio las tablas salariales para todos los trabajadores y las bandas salariales de referencia para la Estructura de Apoyo y Mandos Intermedios y Cuadros, que regirán durante el año 2005, entrando en vigor el día 1 de enero del mencionado año.

#### **B. Productividad**

Se establece una fórmula de determinación de la productividad para el personal al que se dedicará un 0'74% de la masa salarial.

La aplicación para colectivos será como sigue:

**B.1)** Personal de nivel salarial 3 a 6 y niveles de 7 a 9 no clasificados como Mando Intermedio y Cuadro. A este colectivo le denominaremos en adelante personal operativo.

La masa salarial que se tomará como referencia será la correspondiente al ejercicio 2004, a valores de tablas de dicho año 2004 y a los trabajadores de este colectivo de personal operativo en activo durante 2004.

La cuantía correspondiente será lineal y se abonará y consolidará en clave 401 en los meses de abril y septiembre.

**B.2)** Estructura de Apoyo, Mando Intermedio y Cuadro.

El incremento del 0'74% se aplicará individualmente al conjunto de retribuciones de cada trabajador y se incorporará al componente fijo de su retribución.

#### **C. Plan de Objetivos**

##### **C.1) Fundamentos:**

El nuevo entorno empresarial en que se van a desenvolver las actividades de RENFE en un futuro próximo, con la entrada en vigor de la Ley 39/2003, de 17 de noviembre, del Sector Ferroviario, requiere abordar, por un lado, acciones encaminadas a conquistar una posición competitiva para las unidades de negocios y/u orgánicas que se incorporan a la empresa RENFE-OPERADORA, y, por otro, consolidar e incrementar la capacidad de prestación de servicios con los costes y calidad requeridos para las unidades de negocio y/u orgánicas que se incorporan a la empresa ADIF.

En este sentido, se identifican dos parámetros clave por cada área en la que se van a dividir las actividades de la empresa, que, por su significado directo y la flexibilidad de los mismos para poder ser determinados, tanto en el ámbito agregado por áreas, como al nivel de Unidades de Negocio, serán utilizados como parámetros de medida del nivel de productividad a partir del ejercicio 2005. Estos parámetros por áreas son:

- 1. Área de Operaciones:** El ratio ingresos por trabajador y el absentismo. Estos parámetros serán de aplicación a todos los trabajadores adscritos a las unidades de negocio y/u orgánicas que se integrarán en el futuro en la empresa RENFE-OPERADORA.
- 2. Área de Infraestructuras:** El índice de calidad de servicio prestado a los operadores y el absentismo. Estos parámetros serán de aplicación a todos los trabajadores adscritos a las unidades de negocio y/u orgánicas que se integrarán en el futuro en la empresa ADIF.

### **C.2) Determinación:**

Se dedicará un 0'8% de la masa salarial de cada Área para este Plan. Las cuantías que en su caso correspondan a cada ejercicio, del Plan de Objetivos, tendrán carácter consolidable.

Para cada Área de Operaciones e Infraestructura, sus respectivas masas de referencia para el personal operativo serán las que correspondan del ejercicio 2005 a valor 2004 de los trabajadores operativos que estén en activo durante el ejercicio 2005. Se abonarán en los meses de abril y septiembre.

Para la Estructura de Apoyo y MIC el incremento del 0,8 % se aplicará individualmente al conjunto de retribuciones de cada trabajador y se incorporará al componente fijo de su retribución.

El grado de cumplimiento de los objetivos acordados en cada Área determinará la cuantía a abonar.

### **C.3) Valores objetivos:**

1. La ponderación de los parámetros de referencia serán los pesos relativos siguientes:

- 85% para el parámetro específico de área.
- 15% para el parámetro común (absentismo).

2. Las escalas progresión de los parámetros de referencia serán los siguientes:

- Cada parámetro tendrá una escala de 30 a 120, situando el valor 30 en el mínimo a conseguir y el valor 100 en el objetivo fijado.
- Por debajo del mínimo, el valor será 0.
- Entre el 30 y 100, el valor será proporcional al resultado, y en caso de superarse este nivel se considerará 120.
- El valor mínimo a conseguir para los dos parámetros, según el caso y área, es el resultado real de los mismos en el año anterior al que se evalúa, previa agregación equivalente por áreas.

3. Los Valores Objetivos de los parámetros para el ejercicio 2005 por áreas se fijarán en:

#### **Área de Operaciones**

- a) El ratio ingresos por trabajador serán los presupuestados en el agregado de las unidades de negocio y/u orgánicas que se integrarán en el futuro en la empresa RENFE-OPERADORA.
- b) El ratio de Absentismo será una mejora del 5% del valor obtenido en el año 2004 por las unidades de negocio y/u orgánicas que se integrarán en el futuro en la empresa RENFE-OPERADORA.

#### **Área de Infraestructuras**

- a) El índice de calidad de servicio prestado a los operadores serán los presupuestados en el agregado de las unidades de negocio y/u orgánicas que se integrarán en el futuro en la empresa ADIF.
- b) El ratio de absentismo será una mejora del 5% del valor obtenido en el año 2004 por las unidades de negocio y/u orgánicas que se integrarán en el futuro en la empresa ADIF.

4. El nivel global de cumplimiento del Plan de Objetivos determinará el porcentaje de la masa de referencia a abonar. Su cálculo se realizará mediante la suma de los valores ponderados de los dos parámetros de aplicación a cada área. Si el nivel global está situado entre los valores 30 y 100 se abonará la cantidad que resulte de aplicar el porcentaje obtenido a la masa de referencia indicada en los puntos 1 y 2. Aunque el nivel global de cumplimiento del Plan de Objetivos superara el 100%, el abono máximo sería el 100% de la masa de referencia y, si dicho nivel fuera inferior a 30% no generaría abono alguno por este concepto.

5. Condiciones de aplicación y abono del Plan de Objetivos. Una vez determinado en función del nivel global de cumplimiento por objetivos y áreas del mismo, entonces se aplicará el porcentaje que corresponda a la masa de referencia de cada año por área y colectivo.

## **2 Incremento económico año 2006**

El incremento de la masa salarial estará referenciado a lo que se establezca para la Mesa de la Función Pública dentro del ámbito de la Administración General del Estado, procediéndose a su reparto independientemente en cada una de las Áreas de Operaciones e Infraestructuras, a negociar dentro del marco legal que se cree en cada una de ellas, dentro de los siguientes criterios de distribución:

- 75% a los conceptos fijos, con un mínimo del IPC previsto a todos los conceptos económicos.
- 25% con carácter lineal mediante objetivos.

## **3 Distribución variable**

Ambas partes acuerdan que, desde el 1 de enero de 2005, el adelanto a cuenta de la evaluación y pago final del Sistema de la Variable de la Estructura de Apoyo y Mandos Intermedios y Cuadros se realizará con los siguientes porcentajes y meses de abono:

- 35% en junio en concepto de anticipo.
- 35% en diciembre en concepto de anticipo.
- 30% en abril en concepto de liquidación.

## **CLÁUSULA 4ª.- FONDO DE AYUDAS SOCIALES**

1.- El Fondo de Ayudas Sociales se estructura en dos ámbitos, uno para el área de Operaciones (unidades orgánicas que se integrarán en el futuro en la empresa RENFE-OPERADORA) y otro para el área de Infraestructura (unidades orgánicas que se integrarán en el futuro en la empresa ADIF). Estos fondos se adscribirán, en la cuantía que luego se indicará, entre las dos Empresas.

La cuantía del Fondo de Ayudas Sociales, que asciende a 1.555.118 €, se distribuirá en dos mitades iguales de 777.559 € para cada área y se administrará por la Comisión Mixta de Política Social.

2.- La distribución, en cada una de las áreas, de la suma de 777.559 €, que le corresponde, se destinará a las siguientes actividades:

Campaña de Medicina Preventiva	16%
Ayudas Graciables	30%
Ayudas al Plan de Drogodependencia y Alcoholismo	30%
Ayudas a Incapacidad Temporal	24%

Dentro de cada ejercicio, las cantidades sobrantes de Incapacidad Temporal serán trasvasadas hacia el resto de conceptos. Asimismo, las cuantías remanentes de Campañas de Salud Laboral, Ayudas Graciables y Ayudas Plan de Drogodependencia y Alcoholismo, también se podrán trasvasar entre sí.

## **CLÁUSULA 5ª.- INTEGRACIÓN NORMATIVA E INCORPORACIÓN DE ACUERDOS**

Una vez firmado el presente Convenio se crearán dos Comisiones de Trabajo, que darán continuidad a la Mesa Técnica de Normativa Laboral, una para el área de Operaciones (unidades orgánicas que se integrarán en el futuro en la empresa RENFE-OPERADORA) y otra para el área de Infraestructura (unidades orgánicas que se integrarán en el futuro en la empresa ADIF), compuestas por ocho representantes de cada una de las partes, estando constituida la que representa a los trabajadores por los Sindicatos integrados en el Comité General de cada Empresa, en función de su representación en el mismo, y garantizándose, al menos uno por cada Sindicato firmante del Convenio, que se encargarán de determinar, cada una en su ámbito respectivo, la segregación de los cuerpos normativos de índole laboral aplicables, respectivamente, a cada una de las áreas.

Dentro del periodo de vigencia del presente Convenio Colectivo, las Comisiones a que se alude en el párrafo anterior procederán a llevar a cabo la integración normativa de los acuerdos alcanzados desde la firma del XII Convenio Colectivo, tomando como punto de partida la adecuación normativa efectuada por la Comisión Paritaria del XI Convenio Colectivo



(Acta de 18 de diciembre de 1996), significando que en algunos supuestos se trata de acuerdos que en gran parte han sido superados por el contenido normativo de posteriores Convenios o acuerdos de desarrollo, por lo que en estos casos sólo deberán formar parte de la integración los aspectos normativos vigentes para cada una de las regulaciones correspondientes.

Dichos textos normativos quedarán incorporados al contenido del presente Convenio Colectivo, formando parte integrante del mismo y constituyendo desde ese momento la única normativa laboral específica reguladora de las relaciones laborales en las Entidades Públicas empresariales citadas para el ámbito fijado.

Quedan incorporados al presente Convenio Colectivo los siguientes Acuerdos:

- Acuerdo sobre “Reordenación del colectivo de Supervisor de Servicios a Bordo”, suscrito el 30 de marzo de 2004, en desarrollo de la Cláusula 31ª del XIV Convenio Colectivo.
- Acuerdo sobre “ Marco Regulador del Personal de Intervención Regionales” de 3 de noviembre de 2003, suscrito sobre la base de lo dispuesto en la Cláusula 29ª del XIV Convenio Colectivo.
- Acuerdo sobre “ Maquinista- Jefe del Tren”, de 30 de septiembre de 2003, suscrito en desarrollo de lo establecido en la Cláusula 30ª del XIV Convenio Colectivo.
- Acuerdo sobre “Creación dentro del grupo de Mando Intermedio y Cuadro, del puesto denominado Mando Intermedio de Conducción-Jefe de Maquinistas” de fecha 6-Abril-2004, suscrito en base a lo dispuesto en las cláusulas 9ª y 18ª del XIV Convenio Colectivo.
- Acuerdo sobre los sistemas de Primas de Mantenimiento Integral de Trenes, de 3 de mayo de 2004, en desarrollo de la Cláusula 7ª del XIV Convenio Colectivo, complementado con lo dispuesto el Acuerdo suscrito el 10 de diciembre de 2004, sobre sistema de Primas Específico para los Puestos de Asistencia Técnica de Material Remolcado Mercancías dependientes de un taller matriz.
- Unificación de los sistemas económicos correspondiente a la componente variable de los maquinistas que presten servicios en Régimen de Agente Único, en gráficos de conducción de línea de trenes de la Unidad de Negocio de Cargas de 18 de diciembre de 2000 y de la Unidad de Negocio de Transporte Combinado de 29 de diciembre de 2000, como consecuencia de la integración de las UN's de Cargas y Transporte Combinado en la UN de Mercancías a partir del día 13 de junio de 2004 se absorbe por el sistema de Cargas el de Transporte Combinado, pasando a ser el único de aplicación en Mercancías.

- Acuerdo de 10 de diciembre de 2004, sobre Regulación de la Asistencia Técnica en Ruta en trenes de Viajeros de Renfe, Regulación de la Función de Asistencia Técnica en Intervención en Línea de Material Motor, Entorno Operacional y Actividad de los Equipos Móviles de Intervención, Adaptación del texto normativo de la Función de Conducción de Vehículos Automóviles de Carretera por personal de la UN de MIT (Brigada de Socorro) y modificación de la fórmula de cálculo del Plus Medio de Disponibilidad Productiva establecido en el Acuerdo del 6 de abril de 2001.

## **CLÁUSULA 6ª.- CLASIFICACIÓN DE CATEGORÍAS**

La adecuación de las cualificaciones de los trabajadores a la nueva realidad ferroviaria constituye una garantía para el mejor funcionamiento del sistema ferroviario en el contexto competitivo en que deberán desenvolverse las actividades en las que se va a segregar la Empresa, como consecuencia de la aplicación de la Ley 39/2003, del Sector Ferroviario.

Para el tratamiento específico del contenido de la presente cláusula, a la firma del presente Convenio se crearán dos Comisiones de Trabajo, una para el área de Operaciones (unidades orgánicas que se integrarán en el futuro en la empresa RENFE-OPERADORA) y otra para el área de Infraestructura (unidades orgánicas que se integrarán en el futuro en la empresa ADIF), compuestas por ocho representantes de cada una de las partes, estando constituida la que representa a los trabajadores por los Sindicatos integrados en el Comité General de cada Empresa, en función de su representación en el mismo, y garantizándose, al menos uno por cada Sindicato firmante del Convenio.

El desarrollo de la clasificación profesional contará con una financiación específica, adecuada al alcance de la misma, de acuerdo a los términos en su día transmitidos por el Ministerio de Fomento a la Representación de los Trabajadores, promoviéndose por ambas partes el impulso y apoyo de la Administración.

## **CLÁUSULA 7ª.- DERECHOS SINDICALES**

A partir de la firma de este Convenio se establece la nueva regulación de Derechos Sindicales, que se incorpora como acuerdo específico del presente Convenio Colectivo, y que deroga íntegramente el Título XV del Texto Refundido de la Normativa Laboral de Renfe, así como cualquier otro acuerdo que pudiera regular esta misma materia y modifica los artículos de otros títulos relacionados con el mismo.

## **CLAUSULA 8ª.- ADAPTACIÓN A LA LEY DEL SECTOR FERROVIARIO**

### **A. COMISIONES DE TRABAJO**

Durante la vigencia del Convenio Colectivo se crearán dos Comisiones de Trabajo, una para el área de Operaciones (unidades orgánicas que se integrarán en el futuro en la empresa RENFE-OPERADORA) y otra para el área de Infraestructura (unidades orgánicas que se integrarán en el futuro en la empresa ADIF), compuestas por ocho representantes de cada una de las partes, estando constituida la que representa a los trabajadores por los Sindicatos integrados en el Comité General de cada Empresa, en función de su representación en el mismo, y garantizándose, al menos uno por cada Sindicato firmante del Convenio.

Su finalidad versará sobre el impacto y los procesos de profesionalización que va a comportar la entrada en vigor de la Ley y los instrumentos de desarrollo que acompañan a la misma, elaborando los proyectos para las regulaciones tanto de titulación académica como laboral de las profesiones ferroviarias, no sólo de las contempladas en las futuras Órdenes Ministeriales, sino también del resto de oficios ferroviarios que no tienen una regulación legal. Todo ello sin perjuicio de lo estipulado en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y su normativa de desarrollo.

Básicamente, el área de Operaciones iniciará sus trabajos respecto a las actividades relacionadas con la Seguridad del tráfico ferroviario de los grupos de Operaciones del Tren, Conducción, Talleres, Comercial y Maniobras.

Básicamente, el área de Infraestructura iniciará sus trabajos respecto a las actividades relacionadas con la Seguridad del tráfico ferroviario de los grupos de Circulación, Infraestructura, Comercial y Maniobras.

### **B. DERECHOS DE PERMEABILIDAD**

1. De conformidad con lo establecido en las Disposiciones Adicionales Primera.3 y Tercera.15 de la ley 39/2003, del sector ferroviario, se instituye una garantía de permeabilidad.

2. En los términos y bajo las condiciones establecidas en esta cláusula del presente Convenio Colectivo, los trabajadores que, habiendo prestado sus servicios en la Red Nacional de Ferrocarriles Españoles (RENFE), sean adscritos al Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF) o a RENFE-OPERADORA, tendrán un derecho de permeabilidad entre ambas empresas.

Esta garantía también podrá ser ejercida en los supuestos recogidos en el art. 45 del TRET apartados c), d) e) f) i) y l) y el art. 46 apartados 1º, 3º y 4º.

3. La garantía de permeabilidad se articulará a través de dos modalidades: colectiva o individual.

Las medidas de permeabilidad colectiva serán adoptadas a iniciativa de la empresa, previa solicitud, en su caso, de los representantes de los trabajadores, y podrán tener, en función de la causa concurrente, un carácter temporal o definitivo.

La permeabilidad individual, instada por el trabajador y de carácter definitivo, deberá ser notificada a los representantes de los trabajadores. Teniendo derecho de preferencia a instar esta permeabilidad individual en los supuestos recogidos en el art. 571 de la Normativa Laboral de Renfe.

4. La permeabilidad colectiva vendrá motivada por la adopción por cualquiera de las empresas mencionadas en la citada ley 39/2003 de una decisión que ocasione en la otra la extinción definitiva o la cesación temporal de una actividad, siempre y cuando dicha decisión de lugar a una falta de ocupación efectiva de un colectivo homogéneo de trabajadores.

En tal supuesto, la empresa que adoptó la decisión se subrogará en los contratos de trabajo de los trabajadores directamente afectados, aplicándose las condiciones laborales de la empresa sucesora, sin menoscabo de los derechos que aquellos hubieren podido adquirir en su empresa de origen. A estos efectos la empresa cedente, antes de la adscripción, iniciará un trámite de audiencia a los Representantes de los Trabajadores y la empresa cesionaria, después de la subrogación, informará a los mismos de los motivos de la permeabilidad, el carácter temporal o definitivo de la misma así como de las consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores afectados, facilitándose una relación nominal de los mismos.

Si la medida de permeabilidad colectiva fuera temporal, los contratos de trabajo de los trabajadores afectados quedarán en situación de suspensión y manteniendo en la empresa cesionaria los mismos derechos que ostentaban en la empresa cedente. Desaparecida la causa que motivó la permeabilidad, dichos trabajadores se reincorporarán en la empresa de origen en las mismas condiciones que venían disfrutando con anterioridad. En todo caso, concluida la vigencia de la garantía de permeabilidad, recogida en el apartado 6, la adscripción se entenderá definitiva, quedando extinguida la suspensión del contrato en la empresa de origen.

5. En la permeabilidad individual, los trabajadores mencionados en el apartado 2 de esta cláusula tendrán un derecho preferente a ocupar plaza en las convocatorias de ingreso que se celebren en la otra empresa, siempre que reúnan los requisitos exigidos en las bases de las mismas y superen las pruebas previstas para los participantes, así como su permanencia en la empresa de procedencia no resulte necesaria, a cuyo efecto ésta última expedirá la oportuna certificación, que habrá de estar siempre motivada. Sin la expedición de una certificación positiva, el trabajador no podrá ejercitar la presente garantía de permeabilidad.

Corresponde a la empresa de procedencia certificar que los trabajadores titulares de esta garantía, cuando participen en convocatorias de ingreso que establezcan como requisito la acreditación de experiencia profesional o titulación necesaria, han desarrollado las funciones principales de la plaza a concurso, salvo en los casos en los que se exija legalmente una titulación académica o profesional

Las Direcciones de las empresas mencionadas en la ley 39/2003 facilitarán a los representantes de los trabajadores la información sobre las convocatorias de ingreso, con la antelación suficiente para asegurar a los trabajadores interesados el efectivo ejercicio de la presente garantía de permeabilidad.

6. Las garantías de permeabilidad reguladas en la presente cláusula tendrán una vigencia de tres años, a partir de la entrada en vigor de la ley 39/2003, del sector ferroviario; es decir, se aplicarán desde el 31 de diciembre de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2007.

### **CLÁUSULA 9ª.- INTEGRACIÓN DEL PERSONAL DEL GIF**

Como consecuencia de la integración en el ADIF de los trabajadores de la entidad pública empresarial Gestor de Infraestructuras Ferroviarias, prevista en la Disposición Adicional Primera de la Ley nº 39/2.003, de 17 de noviembre de 2.003, de conformidad con lo previsto en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, mantendrán las condiciones laborales que tenían en el GIF hasta que el Comité General de Empresa pacte con la Dirección de la Empresa los términos y condiciones de integración de dicho colectivo en el Convenio Colectivo de la misma.

A tal efecto durante el período de vigencia del presente Convenio se constituirá una Comisión Específica en el área de Infraestructura (unidades orgánicas que se integrarán en el futuro en la empresa ADIF).

### **CLÁUSULA 10ª.- COMISIÓN DE CONFLICTOS LABORALES**

Se establecen dos Comisiones de Conflictos Laborales, una para el área de Operaciones (unidades orgánicas que se integrarán en el futuro en la empresa RENFE-OPERADORA) y otra para el área de Infraestructura (unidades orgánicas que se integrarán en el futuro en la empresa ADIF), compuestas por ocho representantes de cada una de las partes, estando constituida la que representa a los trabajadores por miembros de cada Empresa de los Sindicatos firmantes del Convenio Colectivo, garantizándose al menos uno por cada Sindicato firmante del Convenio.

Como principio general de la Comisión de Conflictos, se establece el de buena fe en la negociación de la solución de los Conflictos.

La Comisión de Conflictos Laborales se crea como procedimiento de solución de los Conflictos que se puedan plantear en la interpretación o

aplicación de Convenios o Acuerdos Colectivos y Normas Laborales con carácter general, o ante el anuncio de convocatoria de huelga, estableciéndose en su caso fórmula de arbitraje o mediación al ámbito externo de la Empresa, si así fuese solicitado por alguna de las partes en conflicto y aceptado por la otra por unanimidad.

La Comisión de Conflictos Laborales se reunirá, a instancias de alguna de las partes, de forma inmediata, una vez anunciado el conflicto con constancia escrita, adoptando acuerdos en el plazo máximo de tres días hábiles.

Los acuerdos en la resolución de conflictos, que se puedan plantear, se adoptarán por unanimidad de sus miembros. Estos acuerdos no obligarán a la parte convocante del conflicto, quedando únicamente obligada esta Comisión a notificar por escrito a las partes los acuerdos de la resolución adoptados.

La convocatoria de huelga no podrá realizarse antes de que la Comisión de Conflictos Laborales se haya manifestado sobre el motivo que haya ocasionado el conflicto, o transcurrido el plazo de tres días hábiles sin que haya recaído pronunciamiento.

La parte convocante no podrá utilizar motivos diferentes a los planteados al inicio del procedimiento que ocasionó la convocatoria de la reunión de la Comisión de Conflictos Laborales.

### **CLÁUSULA 11ª.- LÍMITES A LOS CONFLICTOS**

Durante el período de vigencia del Convenio Colectivo, no podrán convocarse huelgas que tengan por objeto alterar cualquiera de las materias acordadas en este Convenio Colectivo, salvo su incumplimiento por parte de la Empresa.

### **CLÁUSULA 12ª.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo, a efectos de su aplicación, constituyen un todo orgánico e indivisible, consideradas globalmente.

En el caso de ser declarada la nulidad de alguna o algunas de sus disposiciones, el Convenio quedará sin efecto en su totalidad a partir del momento en que aquella se produjera, debiendo proceder las partes signatarias a la completa reorganización del mismo.

### **CLÁUSULA 13ª.- TRAMITACIÓN DEL CONVENIO**

De conformidad con la legislación vigente, el presente Convenio se presentará ante el Organismo Competente al objeto de su oportuno registro y demás efectos que procedan.

## **CLÁUSULA 14ª.- COMISIÓN PARITARIA**

Se acuerda la creación de la Comisión Paritaria del XV Convenio Colectivo, formada por ocho miembros por cada una de las partes, estando constituida la que representa a los trabajadores por miembros del Comité General de Empresa pertenecientes a los Sindicatos firmantes del presente Convenio, garantizando al menos la participación de un representante por cada Sindicato firmante.

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

Una vez entrada en vigor la Ley 39/2003, el órgano de interpretación, control y seguimiento del Convenio se adecuará a las realidades empresariales previstas en dicha ley.

## **CLÁUSULA 15ª.- DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

En todas las materias que no hayan sido objeto de modificación en el XV Convenio Colectivo seguirán siendo de aplicación las regulaciones y aspectos normativos declarados vigentes en el XIV Convenio Colectivo.

El presente Convenio Colectivo deroga expresamente toda la regulación y los preceptos que se opongan a la que se efectúa en el mismo, por lo que a su entrada en vigor tan solo seguirán vigentes aquellos preceptos del XIV Convenio Colectivo que no se opongan a la normativa acordada por la negociación colectiva y a la regulación contenida en él.

## ACTA DE FIRMA DEL XV CONVENIO COLECTIVO

En Madrid, a las 10:30 horas del día 30 de diciembre de 2004, se reúnen, en las dependencias de la Dirección General de Seguridad, Organización y Recursos Humanos, bajo la presidencia de D. Fernando Valdés Dal-Ré y actuando como secretario D. Julio Álvarez Toro, las personas que a continuación se relacionan, en su calidad de miembros de la Comisión Negociadora del XV Convenio Colectivo de Renfe.

### Por la Dirección de la Empresa:

Ángel Jiménez Gutiérrez	Director General
Mariano Garrido García	Director General Adjunto
José Ángel Méndez González	Director Corporativo de RR.HH.
José Núñez Blázquez	Director de Planificación y Control
Agustín Martínez Cardeñoso	Director de Formación y Selección
Agustín Pérez Labrador	Director D. Gral. Adjunta
Carmen Pérez Canal	Directora de Negociación Colectiva

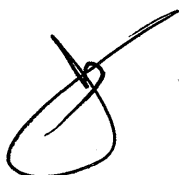
### Por el Comité General de Empresa:

Salvador Molina Álvarez	UGT
Valentín Miguel Blázquez	UGT
José Ángel García Bastante	CC.OO.
Antonio Toscano Jiménez	CC.OO.
Juan Jesús García Fraile	SEMAF
José Aranda Escudero	CGT
F, Rafael González Escudero	SF

Abre la sesión el Presidente de la Comisión negociadora cediendo la palabra a la Representación de la Dirección de la Empresa.

La RDE, en nombre de las Empresas representadas, expresa su felicitación y agradecimiento por el esfuerzo realizado a la Comisión Negociadora de este Convenio. Al mismo tiempo aporta el documento denominado "Modificaciones en el sistema retributivo y calendario previsto de abonos", que se incorpora como Anexo I.

También se incorporan: como Anexo II el cuerpo normativo del XV Convenio Colectivo, como Anexo III el documento denominado Derechos Sindicales y como Anexo IV las Tablas Salariales para el año 2005.





A continuación interviene el representante de UGT para, a su vez, expresar su satisfacción por la firma del último Convenio de Renfe y primero de ADIF y RENFE-OPERADORA.

Asimismo el representante de CCOO se adhiere a lo manifestado por su antecesor en el uso de la palabra, reiterando su agradecimiento y felicitación. Por otra parte manifiesta que en relación con el Plan de Objetivos de la cláusula 3ª le gustaría incluir el siguiente punto:

Del 0,8% previsto para este plan de Objetivos, se detraerá hasta un máximo de un 0,3%, por el coste económico que pudieran suponer el Plan de revisión y homogenización de primas para el año 2005 del apartado siguiente, siempre y cuando este Plan no haya generado una mejora adicional a los resultados previstos en los presupuestos.

Y un apartado de primas con el siguiente tenor literal:

Plan de revisión y homogenización de sistemas de primas para el año 2005, no modificadas en el XIV CC.

A partir de enero de 2005 se procederá a la negociación de la revisión y homogenización de los siguientes sistemas de primas:

Personal Comercial y atención al cliente:

- Estaciones Renfe C-478 y C-479
- Estaciones Cercanías C-458 y C-468
- Grandes Líneas (Centros de Atención Agencias de Viajes) C-413

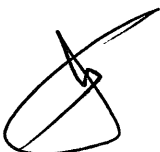
Personal Administrativo y Servicios Generales C-466

Personal de Terminales de Mercancías (C-417 y C-412), que deberán integrarse en un sistema homogéneo.

Ambos criterios estarían referidos también respecto al incremento económico para el año 2006, definiéndose para este año los colectivos y sistemas de primas a revisar.

Asimismo, por parte de UGT y CCOO se manifiesta que entienden que a partir de la entrada en vigor de la ley 39/2003 del Sector Ferroviario, el XV Convenio se convertirá en el Convenio Pluriempresarial vigente para cada una de las dos Empresas (ADIF Y RENFE OPERADORA), establecidas por dicha Ley.

SEMAF se suma a las felicitaciones manifestadas e invita al Sindicato CGT a integrarse en la firma del Convenio Colectivo y quiere resaltar que ni de la legislación vigente ni del propio convenio colectivo puede entenderse lo manifestado, al contrario se trata de un convenio de cada empresa.



El Representante de CGT interviene para manifestar que desea expresar su rechazo al acuerdo sobre el XV Convenio Colectivo de Renfe por las razones que se reflejaron en el Acta de Preacuerdo de 23 de Diciembre de 2004 y además:

- Porque entienden que no se puede firmar la paz social con la empresa cuando hay un Comité de Huelga expedientado por ejercer su derecho Constitucional a la huelga y dos colectivos de trabajadores en lucha desde hace 7 meses sin que este pacto les aporte ninguna solución.
- Asimismo consideran totalmente insuficiente el incremento salarial acordado, inaceptable la ausencia de avances normativos en cuanto a las condiciones laborales y es totalmente incoherente el Acuerdo Transitorio sobre reparto de derechos sindicales ya que, al margen de que es discriminatorio con este sindicato y con los minoritarios que no están en el C.G.E pues no guarda la proporcionalidad resultante del último proceso electoral, el montante económico que significa contrasta con el racanismo empleado para establecer los incrementos salariales a los trabajadores.

Por todas estas razones y por su rotunda oposición a la desaparición de Renfe y la consiguiente división de los trabajadores en dos empresas distintas CGT no firmará el XV Convenio Colectivo de Renfe.

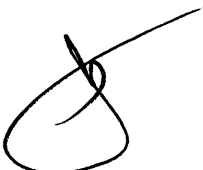
En su turno de intervención, SF valora el Convenio Colectivo como insuficiente y expresa su oposición a la Ley del Sector Ferroviario.

La Dirección de la Empresa responde que, independientemente de las valoraciones que haga cada Organización Sindical del Convenio que se firma, las consecuencias del mismo son las legalmente previstas.

Por último, interviene el Presidente del CGE para recoger las felicitaciones y agradecimientos y solicitar de ambas Empresas el sobreseimiento de los expedientes pendientes de sanción relativos a los trabajadores del Comité de Huelga del Sindicato SCF.

En relación con esta petición la RDE manifiesta que analizará con la máxima prudencia el resultado de los mismos.

Para la aplicación adecuada de los derechos sindicales previstos en este Convenio Colectivo, ambas partes firmantes acuerdan establecer un período máximo para la constitución de los órganos de representación y negociación hasta el 1 de febrero de 2005, así como para la regularización del resto de materias estipuladas en el período transitorio que entran en vigor el 1 de enero de 2005.



Por otra parte, de forma conjunta, UGT y SEMAF solicitan que sea incorporado al cuerpo normativo, cuando corresponda en cada Empresa, el Acuerdo sobre Regulación de Conducción Restringida de 22 de enero de 2004, en desarrollo de lo establecido en la cláusula 20ª del XIV Convenio Colectivo.

Finalmente el Presidente toma la palabra para agradecer a todos los miembros de la Comisión Negociadora el esfuerzo dedicado para la consecución de la firma del presente Convenio Colectivo.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 12 horas.

EL SECRETARIO



EL PRESIDENTE



# ANEXO I

## MODIFICACIONES EN EL SISTEMA RETRIBUTIVO Y CALENDARIO PREVISTO DE ABONOS

### 1. Personal que percibe productividad: nivel salarial 3 a 6 (y niveles 7 a 9 no clasificados como Mando Intermedio y Cuadro)

#### 1.1 Productividad: Traspases y permanencia para el ejercicio 2005

La cuantía actual del concepto de productividad, clave 401, se verá incrementada en un 2% por aplicación del punto 1.1 A del Incremento Económico.

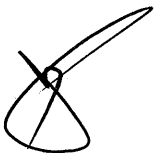
Asimismo está previsto que se incorpore a dicho concepto los siguientes sumandos:

- Plan de Objetivos correspondiente a 2004 (0'9% máximo). La masa de referencia será la que corresponda del ejercicio 2004, a valores 2003 incrementada en el 2%, a los trabajadores activos durante el ejercicio 2004 del colectivo del personal operativo.
- 0'74% de Productividad correspondiente a 2005.
- 0'8% de Planes de Objetivos 2005, correspondientes a cada Área, de Operaciones y de Infraestructura.

Como quiera que la determinación de estas partidas sólo podrá efectuarse en marzo de 2005 (Plan de Objetivos 2004 y Productividad 2005) y la última, en marzo de 2006 (Plan de Objetivos 2005) y con el doble objetivo de no tener que demorar los efectos del incremento previsto y de realizar traspases del concepto de productividad a claves de sueldo y Pagas Extraordinarias se procederá de la siguiente forma:

#### Claves 2 y 9

- Se incorporará a concepto de sueldo y paga extraordinaria el valor actual año 2004 de la clave 401 con el incremento del 2% (punto 1. A. de la cláusula 3ª.-Tratamiento económico del Convenio Colectivo).
- También se incorporará una estimación aproximada al 80% de lo que supondrá el Plan de Objetivos 2004 que cuantificamos en 200 euros.
- Los traspases se efectuarán destinando doce catorceavos a sueldo y dos catorceavos a paga extraordinaria.



## **Clave 401**

Permanecerá en concepto de Productividad:

- 0'74% de productividad correspondiente a 2005. La cantidad que corresponde a este componente es de 216,19 euros antes de considerar el impacto del Plan de Objetivos 2004.  
Su abono se realizará en los meses de abril y septiembre de 2005.
- La diferencia a mayores que se produzca entre la cantidad de 200 euros ya incorporados, a claves 2 y 9, y la cantidad que finalmente resulte, según su grado de cumplimiento, del Plan de Objetivos 2004 incrementada en el 2% en el cierre del ejercicio.  
La masa de referencia para la determinación de este concepto, Plan de Objetivos 2004 será la que corresponde del ejercicio 2004 a valores 2003, de los trabajadores del colectivo del personal operativo activos durante el ejercicio 2004.
- Plan de Objetivos 2005 (0'8% máximo).  
Su abono se realizará en el mes de abril de 2006.

**1.2** Los valores nuevos de sueldo (clave 2) y de paga extraordinaria (clave 9) resultantes del punto anterior tendrán efectividad a partir del día 1 de enero y, por tanto tendrá reflejo en la nómina de dicho mes el correspondiente a la clave de sueldo.

**1.3** Los atrasos que correspondan al ejercicio 2004 se abonarán en nómina adicional una vez conocido el grado de cumplimiento del Plan de Objetivos 2004 (0'9% max.)

## **2. Estructura de Apoyo y Mandos Intermedio y Cuadro.**

**2.1** Desde el mes de enero de 2005 se abonará el sueldo que resulte de aplicar a todos el 2% (punto 1.A. de la cláusula 3ª.- tratamiento económico del Convenio Colectivo) y de forma individualizada el 0'74% (punto 1.B. de la cláusula 3ª.- Tratamiento económico del Convenio Colectivo).

La repercusión del grado de cumplimiento del Plan de Objetivos 2004 (0'9% máx) se calculará a partir del cierre de 2004 y se abonarán asimismo los atrasos de los meses de enero, febrero y marzo de 2005. La incorporación al componente fijo se realizará previo incremento del 2%.

La cuantía a abonar del Plan de Objetivos 2005 se calculará a partir del cierre del ejercicio 2005.

**2.2** Los atrasos que corresponden al ejercicio 2004 se abonarán en la forma prevista, individual, en nómina adicional una vez conocido el grado de cumplimiento del Plan de Objetivos 2004 (0'9% máx.), junto con la liquidación del componente variable correspondiente al ejercicio 2004.

# **DERECHOS SINDICALES**

## **PREÁMBULO**

Teniendo en cuenta el nuevo escenario de relaciones laborales que surge a partir de la aplicación de Ley 39/2003, que establece la segregación de actividades en Renfe, y en aras de adecuar los órganos de representación y los derechos sindicales existentes al mismo, en consonancia con lo regulado en el artículo 67 apartado 1 párrafo 5º del TRET, ambas partes identifican que es necesario establecer un período transitorio que permita acomodarlos en cada una de las nuevas Entidades que se crean para dar continuidad al mandato de los representantes electos. Por lo tanto es necesario adaptar el Título XV de la Normativa Laboral vigente con los criterios de aplicación necesarios, tanto para el período transitorio, como la regulación de derechos que persistirán una vez finalizado el mismo.

## **PERÍODO TRANSITORIO**

### **ÁMBITO TEMPORAL**

Es el que media entre la entrada en vigor de la Ley 39/2003, de 17 de noviembre, del Sector Ferroviario y la fecha de finalización del actual mandato de los representantes electos (tanto para los delegados de personal como los miembros de los comités) el mes de febrero del año 2003 hasta tanto no se promuevan y celebren nuevas elecciones.

### **ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN Y NEGOCIACIÓN**

#### **Art. 577. COMITÉ GENERAL DE EMPRESA**

Durante el período transitorio el número de componentes titulares del Comité General de Empresa será de un máximo de trece miembros, más igual número de suplentes. Dicho Comité se reunirá oficialmente con la Dirección siempre que sea necesario y como mínimo una vez al mes.

El Comité General de Empresa, además de las funciones y competencias reconocidas a los Comités de Centro de Trabajo será interlocutor válido de la Empresa para el tratamiento de los asuntos de carácter general y de la negociación colectiva, con sujeción a las disposiciones legales vigentes.

Como consecuencia de la aplicación de la Ley del Sector Ferroviario, que genera la sucesión del Comité General de Empresa de Renfe en la Empresa ADIF, las Organizaciones Sindicales con representación en el mismo, designarán los titulares necesarios para cubrir las vacantes que se produzcan como consecuencia de la segregación, según anejo I a.

Para constituir el Comité General de Empresa en la Empresa RENFE-OPERADORA, se cubrirán los puestos hasta el número máximo de miembros, procediéndose en función del número total de representantes y delegados de personal que se integran en dicha Empresa, designándose proporcionalmente al volumen de los mismos, que le corresponda a cada Organización Sindical con miembros electos en esa Empresa, según anejo I b.

Las Comisiones de Trabajo establecidas en este apartado son las siguientes:

- Seguridad en la Circulación

- Comisión Central de Seguridad en la Circulación, integrada por ocho representantes, los cuales serán designados por las Organizaciones Sindicales a las que pertenecen los miembros del Comité General de Empresa en función de su representación en el mismo, garantizando al menos la participación de un representante por cada Sindicato firmante del Convenio Colectivo.
- Comisión Técnica de Seguridad en la Circulación, integrada por ocho representantes, los cuales serán designados por las Organizaciones Sindicales a las que pertenecen los miembros del Comité General de Empresa en función de su representación en el mismo, garantizando al menos la participación de un representante por cada Sindicato firmante del Convenio Colectivo

- Seguridad y Salud

- Comité General de Seguridad y Salud, integrada por ocho Delegados de Prevención, los cuales serán designados por las Organizaciones Sindicales a las que pertenecen los miembros del Comité General de Empresa en función de su representación en el mismo, garantizando al menos la participación de un representante por cada Sindicato firmante del Convenio Colectivo
- Comités de Seguridad y Salud de Unidades de Negocio y de Órganos Corporativos, uno por cada Unidad de Negocio y Órganos Corporativos. Su composición será de cuatro Delegados de Prevención por Unidad de Negocio, si bien existe la posibilidad de redistribuir el número total resultante, de 28 miembros entre los distintos Comités de Seguridad y Salud de Unidades de Negocio y Órganos Corporativos, en función de lo establecido en el apartado d) sobre «Competencias» del Comité General de Seguridad y Salud (art. 563 del XII Convenio Colectivo).

- Política Social

- Comisión de anticipos, al nivel de UN, se designarán tres Representantes por el Comité General de Empresa como interlocutores ante la Empresa en la concesión de anticipos.
- Comisión Mixta de Política Social, para canalizar la participación en la misma, integrada por ocho representantes, los cuales serán designados por las Organizaciones Sindicales a las que pertenecen los miembros del Comité General de Empresa en función de su representación en el mismo, garantizando al menos la participación de un representante por cada Sindicato firmante del Convenio Colectivo.

- Recursos

- Comisión de Recursos Central, integrada por ocho representantes, los cuales serán designados por las Organizaciones Sindicales a las que pertenecen los miembros del Comité General de Empresa en función de su representación en el mismo, garantizando al menos la participación de un representante por cada Sindicato firmante del Convenio Colectivo.

- Formación

- Consejo Asesor de Formación, integrada por ocho representantes, los cuales serán designados por las Organizaciones Sindicales a las que pertenecen los miembros del Comité General de Empresa en función de su representación en el mismo, garantizando al menos la participación de un representante por cada Sindicato firmante del Convenio Colectivo.
- Comisión Paritaria del Consejo Asesor de Formación, integrada por ocho representantes, los cuales serán designados por las Organizaciones Sindicales a las que pertenecen los miembros del Comité General de Empresa en función de su representación en el mismo, garantizando al menos la participación de un representante por cada Sindicato firmante del Convenio Colectivo.

Cualquier otra Comisión que pueda ser creada, de forma temporal o permanente, contemplará la participación de los representantes de los trabajadores siguiendo los mismos criterios anteriores y se constituirá respetando la proporcionalidad de cada Organización Sindical en el Comité General de cada Empresa.



#### **Art. 578. COMITÉS DE CENTRO DE TRABAJO O DELEGADOS DE PERSONAL**

Durante este período transitorio los representantes electos que se integrarán en cada Empresa en el momento de la segregación conformarán los órganos de representación unitaria en cada una de ellas. Considerando a estos efectos como Centro de Trabajo el ámbito provincial y los ámbitos singulares de Madrid y Barcelona con respecto a cada Empresa.

Los representantes electos de los trabajadores de la actual empresa Gestor de Infraestructuras Ferroviarias, que es absorbida por Administrador de Infraestructuras Ferroviarias, se integrarán en los Comités de Centro de Trabajo de esta última, en las respectivas provincias donde radican los centros de trabajo a los que están adscritos (según lo figurado en el anejo II a). Su mandato representativo se mantendrá vigente hasta que finalice este período transitorio.

La integración de éstos se realizará en los puestos vacantes que tiene que completar cada Organización sin aumentar el número de representantes asignados a cada Comité en el anejo II a, si bien, por cada representante que se integre, adicionalmente al crédito horario propio, la Organización Sindical a la que pertenece tendrá durante este período transitorio un crédito de cuarenta horas mensuales que podrá incluir en el "Banco de Horas".

El número de componentes de cada Comité o ámbito se adaptará en función del proceso de segregación conforme al mapa transitorio que se adjunta como anejo II (Antecedentes, a y b):.

- Para completar los puestos que existan en el momento de adaptación de los Comités de Centro de Trabajo al mapa del período transitorio, cada Organización Sindical cubrirá los mismos mediante el candidato/s, que formen parte de la Empresa cuyo puesto haya de completarse, siguiente/es al orden que sigan las listas, tras quienes hasta la fecha sean representantes, de cualquiera de las candidaturas presentadas por dicha Organización Sindical para ese Centro de Trabajo y que haya obtenido algún representante. Este incremento de representantes no se tendrá en cuenta a efectos de la distribución a cada sindicato de los derechos sindicales recogidos en este Convenio, para ello se estará a lo estipulado en los anejos referenciados anteriormente y en el resto del articulado.
- Cuando un representante pierda su condición como tal, será reemplazado por el candidato que le seguía en la candidatura a la que pertenezca el sustituido y que forme parte de la misma empresa que aquél.

Cuando una Organización sindical no pueda completar o sustituir algún representante, ésta tendrá, desde dicho momento y durante este período transitorio un crédito horario de cuarenta horas mensuales por cada representante que le falte, que podrá incluir en el "Banco de Horas".

Los Delegados de Personal y los Comités de Centros de Trabajo, además de las competencias determinadas por el TRLET en sus artículos 62 y 64, tendrán participación representativa y sindical en las diferentes Comisiones sobre la base de los siguientes criterios:

- El tiempo de la reunión bimestral con la Empresa de los Comités de Centro de Trabajo no se contabilizará con cargo al crédito horario de cuarenta horas.
- Cualquier otra reunión que se lleve a cabo a iniciativa de la Dirección de la Empresa con los Comités de Centro de Trabajo, tampoco se contabilizará, previa comunicación a la Dirección de Relaciones Laborales, a fin de que dicho cómputo no se efectúe.
- Tampoco se contabilizará el tiempo empleado en los Comités de Seguridad y Salud y cualquier otra que se establezca en la normativa vigente.
- El resto de las reuniones con la empresa deberán ser justificadas.

Las Comisiones de Trabajo establecidas en este apartado son las siguientes:

• Seguridad en la Circulación

- Comisiones Operativas de Seguridad en la Circulación: una en cada Gerencia Operativa, con ocho Representantes de los Trabajadores, miembros de las Subcomisiones de su demarcación.
- Subcomisiones de Seguridad en la Circulación: una por cada Gerencia Territorial. Su composición se determinará atendiendo al número de provincias que abarque, según la siguiente escala:
  - \* Una provincia: cuatro Representantes de los Trabajadores.
  - \* Dos provincias: seis Representantes de los Trabajadores.
  - \* A partir de dos provincias, dos Representantes más por cada provincia que comprenda la Gerencia Territorial.

A estos efectos, una provincia no podrá computarse en más de una Subcomisión.

• Seguridad y Salud

- Comités de Seguridad y Salud Provinciales. Se establece la siguiente escala:
 

- Menos de 30 trabajadores		1	Delegados de Prevención
- de 31 a 100	“	2	”
- de 101 a 250	“	3	”
- de 251 a 500	“	4	”
- de 501 a 2.000	“	5	”
- de 2.001 a 3.000	“	6	”
- de 3.001 a 4.000	“	7	”
- más de 4.000	“	8	”

• Recursos

- Comisiones de Comité de Centro de Trabajo, una por cada Comité o ámbito. La Representación de los Trabajadores contará con cinco miembros. En el caso de Delegados de Personal estos serán todos ellos en número de tres o uno representantes respectivamente.

En todas las Comisiones recogidas en este artículo se garantiza, al menos, un representante por cada Sindicato firmante del Convenio.

Los Comités de Centro de Trabajo y las Comisiones que de ellos emanan, no tienen competencia para el acoplamiento de trabajadores, sólo podrán proponerlo al Comité General.

#### **Art. 579. SECCIONES SINDICALES**

A. Se establece el reconocimiento de Sección Sindical al nivel de Dependencia, con los siguientes derechos:

1. Constituirse como Sección Sindical de conformidad con los Estatutos de cada Sindicato.
2. Celebrar reuniones previa notificación a la Empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
3. Recibir la información que le remita su Sindicato.

B. Se reconocen Delegados de Sección Sindical de Comité de Centro de Trabajo conforme a las condiciones y requisitos establecidos en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en las Centrales Sindicales que hayan obtenido el 10% de los votos en la Elección al Comité de Empresa, con la siguiente escala:

- Hasta 750 trabajadores. Uno.
- De 751 a 2.000 trabajadores. Dos.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores. Tres.
- De 5.001 trabajadores en adelante. Cuatro.

Aquellas Organizaciones Sindicales que, aun con presencia en el Comité no hayan alcanzado el 10% de los votos, estarán representadas por un solo Delegado Sindical.

Durante el período transitorio, como garantía en cómputo global, se mantendrá el número de delegados sindicales por Organización Sindical resultante de las últimas elecciones.

#### **Art. 580. DERECHOS Y GARANTÍAS**

A. Con carácter general:

Los miembros de Comité de Centro de Trabajo, los Delegados de Personal y los Delegados de Sección Sindical de Centro de Trabajo aludidos en el artículo 579 punto B dispondrán de un crédito horario de cuarenta horas retribuidas al mes.

La Empresa pondrá a disposición de los Comités de Centro de Trabajo locales adecuados en los que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores.

Asimismo, se facilitarán locales a las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Centro de Trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8.2 c) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (centros de trabajo con más de 250 trabajadores).

A fin de compensar de una forma global los gastos de viaje, dietas y similares que puedan producirse en el ejercicio del derecho de representación o de la actividad sindical, la Empresa abonará directamente a las Centrales Sindicales, proporcionalmente en función del número total de representantes y Delegados de Personal que se integran en cada Empresa, el importe global resultante de 83 dietas, al valor unitario de 25,569943 € en valores 2005, por veinte días al mes, mediante la siguiente fórmula de cálculo:

$$83 * 20 * 25,569943 \text{ €} = 42.446,11 \text{ € totales por Empresa}$$

#### **ADIF**

UGT =	42.446,11 € * 156/459 =	14.426,13 €
CCOO =	42.446,11 € * 154/459 =	14.241,18 €
CGT =	42.446,11 € * 73/459 =	6.750,69 €
SCF =	42.446,11 € * 42/459 =	3.883,96 €
SF =	42.446,11 € * 27/459 =	2.496,83 €
Otros =	42.446,11 € * 7/459 =	647,33 €

#### **RENFE-OPERADORA**

SEMAF =	42.446,11 € * 122/418 =	12.388,58 €
UGT =	42.446,11 € * 105/418 =	10.662,30 €
CCOO =	42.446,11 € * 105/418 =	10.662,30 €
CGT =	42.446,11 € * 48/418 =	4.874,19 €
SF =	42.446,11 € * 25/418 =	2.538,64 €
Otros =	42.446,11 € * 13/418 =	1.320,10 €

Dicha cantidad se revisará anualmente, en función del incremento pactado en Convenio Colectivo para este concepto, en su caso.

Por parte de la Dirección de la Empresa se concederán facilidades de viaje, a favor de los Delegados de Prevención de Unidades de Negocio y Órganos Corporativos para su asistencia a las reuniones fijadas del Comité de Seguridad y Salud correspondiente, en trenes de RENFE-OPERADORA.

Se establecerán los mecanismos necesarios para la utilización en condiciones similares de "viaje de servicio" exclusivamente respecto al título de transporte para todos los representantes que tengan condición de liberados de servicio, en trenes de RENFE-OPERADORA.

Asimismo, todos ellos tendrán derecho a los descuentos en los establecimientos de restauración y alojamiento con los que tenga concertada esa posibilidad la Empresa, para el ejercicio de sus funciones sindicales. En el supuesto de que no sean miembros electos de Comité General de Empresa (Delegados de Secciones Sindicales y liberados con vales-hora) se les reconocerá, no obstante, las mismas garantías que a éstos. Igual extensión de garantías gozarán aquéllos que ocupen puesto orgánico en las Ejecutivas o Comisiones Permanentes de los Sindicatos.

B. Derechos sindicales para las organizaciones con representación en el Comité General de Empresa:

Se reconocen 47 Delegados de Sección Sindical, a nivel Empresa, a repartir proporcionalmente entre las Organizaciones Sindicales, en función del grado de representación que ostenten en el Comité General de Empresa, mediante la siguiente fórmula de cálculo:

**ADIF**

$$\begin{aligned} \text{UGT} &= 47 * 5/13 = 18,077 = 18 \\ \text{CCOO} &= 47 * 5/13 = 18,307 = 18 \\ \text{CGT} &= 47 * 2/13 = 7,231 = 7 \\ \text{SF} &= 47 * 1/13 = 3,616 = 4 \end{aligned}$$

**RENFE-OPERADORA**

$$\begin{aligned} \text{SEMAF} &= 47 * 4/13 = 14,461 = 14 \\ \text{UGT} &= 47 * 3/13 = 10,845 = 11 \\ \text{CCOO} &= 47 * 3/13 = 10,845 = 11 \\ \text{CGT} &= 47 * 2/13 = 7,231 = 7 \\ \text{SF} &= 47 * 1/13 = 3,616 = 4 \end{aligned}$$

La Empresa pondrá a disposición del Comité General de Empresa un local adecuado en el que pueda desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores. En la adjudicación de dichos locales se tendrá en cuenta el nivel de representación de cada Organización Sindical en dicho Comité.

Los miembros del Comité General de Empresa y los Delegados de Sección Sindical a nivel Empresa estarán exentos de prestar servicio con carácter permanente.

A los efectos de posibilitar la necesaria dedicación de los Representantes, designados para la Comisión Técnica de Seguridad en la Circulación, Comité General de Seguridad y Salud, Comisión Paritaria del Consejo Asesor de Formación y Comisión Mixta de Política Social, dichos Representantes gozarán de la cualidad de liberados totales para el servicio.

Los miembros del Comité General de Empresa y los Delegados de Sección Sindical a nivel Empresa tendrán acceso libre a todas las dependencias de la Empresa. Asimismo, tendrán derecho a 1.000 € por perceptor/año para compensar los gastos de transporte en trenes de RENFE-OPERADORA, que serán abonados directamente a las Centrales Sindicales mensualmente a razón de 1/12 de la cantidad total resultante. Tendrán derecho a los descuentos en los establecimientos de restauración y alojamiento con los que tenga concertado esa posibilidad la empresa, para el ejercicio de sus funciones sindicales. Estos derechos también serán aplicables a los Delegados de Sección Sindical a nivel Institucional.

#### C. Derechos sindicales en función de la representatividad:

Es necesario reconocer a los Sindicatos más representativos como vehículo de democratización de las Relaciones Laborales en los Centros de Trabajo y fuera de él, sobre la base del criterio de audiencia del Sindicato desarrollado así en los artículos 6 y 7 apartado 2 de la LOLS. Este concepto conjuga el reconocimiento jurídico de la mayor representatividad con el respeto al artículo 14 de la Constitución, la objetividad y la razonabilidad del mínimo de audiencia exigible.

La Dirección de la Empresa garantizará la libre movilidad laboral de la Representación Sindical en los Órganos máximos de Dirección de la Empresa en los que participen, con un máximo total de cinco Delegados de Sección Sindical a nivel Institucional, liberados por cada Central Sindical más representativa, en función del criterio de representatividad especificado en este apartado, para todos esos Órganos. Estos representantes estarán exentos de prestar servicio mediante la siguiente escala:

- Más representativos artículo 6 LOLS = 5 por Organización Sindical
- Que ostenten al menos el 20 % de representación en el Comité General de Empresa = 5 por Organización Sindical
- Más representativos artículo 7.2 LOLS =
  - Desde 10 % hasta 12,49 % = 1 por Organización Sindical
  - Desde 12,5 % hasta 14,99 % = 2 por Organización Sindical
  - Desde 15 % hasta 17,49 % = 3 por Organización Sindical
  - Desde 17,5 % hasta 19,99 % = 4 por Organización Sindical

Tendrán derecho a local en cada uno de los Comités de Centro de Trabajo en los que tengan representación, los Sindicatos que tengan consideración de más representativos según el art. 6 de la LOLS y/o aquellos que ostenten al menos un 20% de representación en el Comité General de Empresa.

La Representación de las Organizaciones Sindicales más representativas, que tengan la consideración de más representativos según el art. 6 de la LOLS y/o aquéllas que ostenten al menos un 20% de representación en el Comité General de Empresa, participará en el Comité de Dirección de la Empresa mediante reuniones mensuales con éste en las que le será suministrada información y se realizará un examen conjunto sobre la marcha general de la

Empresa, su situación económica, la política de inversiones, la situación del empleo, las reorganizaciones y reestructuraciones previstas y, en general, todos los asuntos que tengan incidencia directa sobre la situación de los trabajadores. Para estas funciones dichas Organizaciones Sindicales podrán añadir a su "banco de horas" anuales la cifra de 10.000 horas/año

#### **Art. 581. DOTACIÓN DE MEDIOS MATERIALES**

Durante el período transitorio una misma Organización Sindical podrá compartir local, independientemente de la Empresa a la que esté asignado hasta que se le pueda dotar de local propio cuando le correspondiera derecho al mismo.

Durante el período transitorio, como garantía, las Organizaciones Sindicales que en el último proceso electoral hubiesen obtenido el derecho a utilización de un local, mantendrán éste hasta el próximo proceso electoral.

Los citados locales estarán dotados de mobiliario de oficina, equipamiento necesario para las gestiones administrativas y línea telefónica interior que permita recibir llamadas de redes exteriores.

A los Comités y las Secciones Sindicales respectivas con crédito horario, se les dotará de 300 €/año para gastos de administración.

#### **Art. 582. BANCO DE HORAS**

Se establece un volumen de 36.000 horas/año, a repartir proporcionalmente entre las Organizaciones Sindicales en función del grado de representatividad que ostenten en el Comité General de Empresa.

El banco de horas disponible por cada Organización Sindical podrá recibir a nivel estatal las acumulaciones de horas que le realicen, por períodos trimestrales, por cesión de horas sus Delegados de Personal y/o miembros de Comité de Centro de Trabajo y/o Delegados de Sección Sindical de Centro de Trabajo y/o Delegados de Sección Sindical de Nivel Empresa.

Esta acumulación determinará un crédito anual que se repartirá mensualmente, permitiéndose la acumulación de las horas no utilizadas en un mes para el mes siguiente, a razón de 1/11 por mes del volumen anual, siendo posible hacer uso de un 10% más de las asignadas por deslizamiento mensual sin que ello de derecho a sobrepasar el número de horas anuales a que tenga derecho.

#### Procedimiento para la cesión de horas:

El crédito total de 1.760 horas anuales retribuidas que ostentan los Delegados de Sección Sindical a nivel Empresa será acumulable con las siguientes condiciones:

- a) Notificación previa y por escrito a la Dirección de la Empresa, con una antelación mínima de quince días, con autorización expresa y documentada de los afectados por la misma, todo ello en el modelo oficial establecido al efecto.

- b) En caso de que el Sindicato opte por no cubrir esa vacante, certificación del mismo y dicha situación no podrá ser modificada en el período de un año.
- c) En el caso de cesión por un miembro designado, deberá hacer cesión de todas sus horas por el período de un año al banco de horas.
- d) En ningún caso se podrá hacer cesión parcial del número de horas.

El crédito de cuarenta horas retribuidas que ostentan los miembros de los Comités de los Centros de Trabajo, los Delegados de Personal y los Delegados de Sección Sindical será acumulable, con las siguientes condiciones:

- a) La acumulación se realizará entre miembros de Comité y/o Delegados de la misma Central Sindical, en el ámbito estatal.
- b) Notificación previa y por escrito a la Dirección de la Empresa, con una antelación mínima de quince días, con autorización expresa y documentada de los afectados por la misma, todo ello en el modelo oficial establecido al efecto que contendrá:
  - Número de horas que ostenta cada miembro de Comité, Delegado de Personal, o Delegado de Sección Sindical de una Organización Sindical.
  - Número de horas que se ceden por persona.
  - Número de horas resultantes por cada uno.

Cuando sea necesario efectuar acumulación de horas del banco establecido, ésta se realizará a nivel estatal por los Sindicatos que las ostenten.

- c) La duración mínima de la acumulación será de doce meses, salvo en los casos excepcionales en que pueda pactarse otra vigencia con la Dirección de la Empresa.
- d) El cálculo de horas a todos los efectos será a razón de ciento sesenta horas mes por once meses, tanto para la consideración de exención de servicio como para cualquier otro cómputo en esta materia.
- e) En el ámbito de cada Comité se podrá establecer por cada Central Sindical una reserva de horas no nominales con los siguientes límites, asignándose por un período mínimo de tres meses de fijación:
  - Comités de cinco miembros electos: 30%.
  - Comités de nueve miembros electos: 25%.
  - Comités de trece o más miembros electos: 20%.
- f) Si por razón de la acumulación, utilización de vales/hora o de reserva de horas no nominales, se superase el 50% de la jornada mensual del trabajador, éste pasará a la situación de liberado total del servicio, debiendo compensar el resto de la jornada mediante cualquiera de los medios autorizados, a que se ha hecho mención, hasta alcanzar el total de ciento sesenta horas/mes con la consiguiente aplicación al mismo de las consecuencias derivadas de tal situación. Cuando concurren especiales circunstancias, la Dirección y las Centrales Sindicales podrán acordar, excepcionalmente, otra cosa.



### Utilización de crédito horario

- a) Las ausencias se notificarán a la Jefatura de su Dependencia en la primera mitad de la jornada del día anterior, para el personal no sujeto a gráfico y en la primera mitad de la jornada de los dos días anteriores para el sujeto a gráfico.
- b) El cómputo de las ausencias para la actividad representativa o sindical se efectuará por duración que efectivamente tengan, con un mínimo de cuatro horas para el personal no sujeto a gráfico. Cuando se trate de personal sujeto a gráfico será de ocho horas por turno.

### **Art. 583. DERECHOS DE ACCESO A LA RED**

Ambas partes, conscientes de la creciente importancia que están adquiriendo las nuevas tecnologías en todos los procesos de comunicación, de forma que, gradualmente, las comunicaciones tradicionales están siendo sustituidos por las electrónicas. Y, en tanto, no exista una disposición legal de carácter general en materia de la utilización del correo electrónico e intranet, la Dirección de la Empresa y el Comité General de Empresa convienen regular la utilización de intranet y correo electrónico de Renfe, por parte de la Representación de los Trabajadores, con el alcance y criterios que se determinan en este Acuerdo:

1. Renfe posibilitará el acceso, desde el portal de la Dirección de Relaciones Laborales, a la información y comunicaciones publicadas por las Organizaciones Sindicales integradas en el Comité General de Empresa.  
A tal fin habilitará el enlace directo desde Laboralia a las respectivas páginas web, siendo éste el sistema de difusión que se establece para las comunicaciones masivas.
2. Se dotará de una cuenta de correo electrónico interno a los Secretarios Generales de dichos Sindicatos, que podrán emitir un mensaje de aviso cada vez que existan nuevas publicaciones en su web, así como comunicarse con sus representantes. En este sentido, también se facilitará cuenta de correo interno a las Secciones Sindicales de los Sindicatos definidos en el punto 1 de este artículo, en el ámbito de los Centros de Trabajo con más de 250 trabajadores, siempre que están representados en el respectivo Comité, asignándose al Delegado de Sección Sindical.
3. Asimismo, se permitirá el acceso a la Intranet Corporativa, con perfil de usuario público a los representantes indicados en el punto 2 de este artículo y a los miembros del Comité General de Empresa.

Sobre las anteriores premisas, se establecen las siguientes reglas:

- Los mensajes se emitirán en formato texto o html, el tamaño máximo será de 250 Kb y los envíos se harán fuera de las horas punta, de 15:00 a 08:00 horas (tarde/noche).
- Las informaciones y comunicaciones difundidas serán las propias de las funciones sindicales y de representación colectiva, evitando contenidos ofensivos, difamatorios o discriminatorios.
- Con carácter general, no se podrá utilizar el correo electrónico para fines particulares.

- Bajo ningún concepto se podrán utilizar estos medios para enviar mensajes masivos a las direcciones laborales de los trabajadores o con anexos que interfieran las comunicaciones o perturben el normal funcionamiento de la red.
- Tampoco estarán permitidas las siguientes conductas:
  - El envío de cadenas de mensajes electrónicos.
  - La falsificación de mensajes de correo electrónico.

El incumplimiento de estas normas determinará la utilización por la Empresa de las restricciones que se consideren oportunas, con notificación de las causas que originan la restricción. La puesta en marcha de esta regulación se realizará de forma paulatina en la medida que lo permitan las características de las instalaciones.

#### **Art 584. RETRIBUCIONES**

1. Miembros de Comités, Delegados de Personal, Delegados de Sección Sindical de Centro de Trabajo y demás supuestos de utilización parcial de tiempo sindical:

Las retribuciones económicas serán las mismas que habrían percibido de haber prestado el servicio previsto, con exclusión de los conceptos de dietas, complemento para gastos de manutención, traslaciones, gastos de locomoción, gastos de desplazamientos, descansos no disfrutados que coincidan con la ausencia sindical sin perjuicio a tener derecho a su disfrute, compensación veinte minutos descanso, gastos de viaje, viajes de servicio, gastos de destacamento, desplazamiento temporal gran población, complemento viaje personal suplementario y fiestas suprimidas.

2. Personal exento de prestación de servicio con carácter permanente:

Todo el personal exento de prestación de servicio con carácter permanente, ya sean miembros del Comité General de Empresa, Delegados Sindicales a nivel Red o exentos de servicio por acumulación o utilización de vales-horas, percibirán sus retribuciones fijas y la media de los demás conceptos salariales de los agentes de su categoría que presten servicio en la misma dependencia y número de nómina, en el gráfico o cuadro de servicio adjudicado, excepto los conceptos excluidos en el punto anterior y además las bolsas de vacaciones.

#### **Art 585. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

El presente Acuerdo, anula y sustituye la regulación específica que sobre esta materia se incluye en la Normativa Laboral de Renfe y, específicamente, en los Acuerdos de Derechos Sindicales del 20 de octubre de 1986.

El presente Acuerdo, en su totalidad, se encuentra vinculado y tiene su causa en el Mapa de Representación hoy vigente, formando en consecuencia un todo indisoluble por lo que, al margen de la facultad de denuncia que alcance a las partes signatarias, la modificación de dicho Mapa supondrá automáticamente la necesaria adaptación, mediante acuerdo, de esta regulación a esa nueva situación, manteniéndose en vigor la misma en tanto sea sustituida por otra.

# MARCO NORMATIVO APLICABLE TRAS EL PERÍODO TRANSITORIO

## PREÁMBULO

Una vez transcurrido el período transitorio, se establece la regulación sobre derechos sindicales que se define a continuación, salvo que, como resultado de la negociación prevista en el artículo 578 del nuevo mapa electoral al que hace referencia, se acuerde una regulación diferente.

## ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN Y NEGOCIACIÓN

### Art. 577. COMITÉ GENERAL DE EMPRESA

El Comité General de Empresa estará constituido por trece miembros, más igual número de suplentes, en función de la proporcionalidad que le corresponda según los miembros electos obtenidos en el proceso electoral a que corresponde el mandato. Dicho Comité se reunirá oficialmente con la Dirección siempre que sea necesario y como mínimo una vez al mes.

El Comité General de Empresa, además de las funciones y competencias reconocidas a los Comités de Centro de Trabajo será interlocutor válido de la Empresa para el tratamiento de los asuntos de carácter general y de la negociación colectiva, con sujeción a las disposiciones legales vigentes.

Las Comisiones de Trabajo establecidas en este apartado son las siguientes:

- Seguridad en la Circulación

- Comisión Central de Seguridad en la Circulación, integrada por un máximo de ocho representantes, los cuales serán designados por las Organizaciones Sindicales a las que pertenecen los miembros del Comité General de Empresa en función del número de representantes, de estas organizaciones sindicales, obtenidos en el proceso electoral a que corresponde el mandato, garantizando al menos la participación de un representante por cada Sindicato firmante del Convenio Colectivo.
- Comisión Técnica de Seguridad en la Circulación, integrada por un máximo de ocho representantes, los cuales serán designados por las Organizaciones Sindicales a las que pertenecen los miembros del Comité General de Empresa en función del número de representantes, de estas organizaciones sindicales, obtenidos en el proceso electoral a que corresponde el mandato, garantizando al menos la participación de un representante por cada Sindicato firmante del Convenio Colectivo.

- Seguridad y Salud

- Comité General de Seguridad y Salud, integrada por un máximo de ocho Delegados de Prevención, los cuales serán designados por las Organizaciones Sindicales a las que pertenecen los miembros del Comité General de Empresa en función del número de representantes, de estas organizaciones sindicales, obtenidos en el proceso electoral a que corresponde el mandato, garantizando al menos la participación de un representante por cada Sindicato firmante del Convenio Colectivo.
- Comités de Seguridad y Salud de Unidades de Negocio y de Órganos Corporativos, uno por cada Unidad de Negocio y Órganos Corporativos. Su composición será de cuatro Delegados de Prevención por Unidad de Negocio, si bien existe la posibilidad de redistribuir el número total resultante, de 28 miembros entre los distintos Comités de Seguridad y Salud de Unidades de Negocio y Órganos Corporativos, en función de lo establecido en el apartado d) sobre «Competencias» del Comité General de Seguridad y Salud (art. 563 del XII Convenio Colectivo).

- Política Social

- Comisión de anticipos, al nivel de UN, se designarán tres Representantes por el Comité General de Empresa como interlocutores ante la Empresa en la concesión de anticipos.
- Comisión Mixta de Política Social, para canalizar la participación en la misma, integrada por un máximo de ocho representantes, los cuales serán designados por las Organizaciones Sindicales a las que pertenecen los miembros del Comité General de Empresa en función del número de representantes, de estas organizaciones sindicales, obtenidos en el proceso electoral a que corresponde el mandato, garantizando al menos la participación de un representante por cada Sindicato firmante del Convenio Colectivo.

- Recursos

- Comisión de Recursos Central, integrada por un máximo de ocho representantes, los cuales serán designados por las Organizaciones Sindicales a las que pertenecen los miembros del Comité General de Empresa en función del número de representantes, de estas organizaciones sindicales, obtenidos en el proceso electoral a que corresponde el mandato, garantizando al menos la participación de un representante por cada Sindicato firmante del Convenio Colectivo.

- Formación

- Consejo Asesor de Formación, integrada por un máximo de ocho representantes, los cuales serán designados por las Organizaciones Sindicales a las que pertenecen los miembros del Comité General de

Empresa en función del número de representantes, de estas organizaciones sindicales, obtenidos en el proceso electoral a que corresponde el mandato, garantizando al menos la participación de un representante por cada Sindicato firmante del Convenio Colectivo.

- Comisión Paritaria del Consejo Asesor de Formación, integrada por un máximo de ocho representantes, los cuales serán designados por las Organizaciones Sindicales a las que pertenecen los miembros del Comité General de Empresa en función del número de representantes, de estas organizaciones sindicales, obtenidos en el proceso electoral a que corresponde el mandato, garantizando al menos la participación de un representante por cada Sindicato firmante del Convenio Colectivo.

Cualquier otra Comisión que pueda ser creada, de forma temporal o permanente, contemplará la participación de los representantes de los trabajadores siguiendo los mismos criterios anteriores y se constituirá respetando la proporcionalidad de cada Organización Sindical en el Comité General de Empresa.

#### **Art. 578. COMITÉS DE CENTRO DE TRABAJO O DELEGADOS DE PERSONAL**

Ambas partes, se reconocen mutuamente la facultad de instar y llevar a efecto la negociación conducente a modificar la definición de centro de trabajo a efectos electorales y establecer un nuevo diseño de las circunscripciones electorales, con carácter previo a la promoción de elecciones sindicales.

En todo caso, el número global de representantes a elegir igualará el que resultaría de aplicar el mapa histórico provincial y de los ámbitos singulares de Madrid y Barcelona, con el censo electoral referido al momento de celebración de las elecciones y conforme a la escala establecida en los arts. 62 y 66 del TRET, incrementando en 75 el número de representantes obtenido, distribuidos por Comités proporcionalmente al censo y con arreglo al siguiente criterio: se asignarán 50 entre los Comités con más de 500 trabajadores y los 25 restantes en los Comités entre 250 y 499 trabajadores.

Los Delegados de Personal y los Comités de Centros de Trabajo, además de las competencias determinadas por el TRLET en sus artículos 62 y 64, tendrán participación representativa y sindical en las diferentes Comisiones sobre la base de los siguientes criterios:

- El tiempo de la reunión bimestral con la Empresa de los Comités de Centro de Trabajo no se contabilizará con cargo al crédito horario de cuarenta horas.
- Cualquier otra reunión que se lleve a cabo a iniciativa de la Dirección de la Empresa con los Comités de Centro de Trabajo, tampoco se contabilizará, previa comunicación a la Dirección de Relaciones Laborales, a fin de que dicho cómputo no se efectúe.
- Tampoco se contabilizará el tiempo empleado en los Comités de Seguridad y Salud y cualquier otra que se establezca en la normativa vigente.

- El resto de las reuniones con la empresa deberán ser justificadas.

Las Comisiones de Trabajo establecidas en este apartado son las siguientes:

- Seguridad en la Circulación

- Comisiones Operativas de Seguridad en la Circulación: una en cada Gerencia Operativa, con ocho Representantes de los Trabajadores, miembros de las Subcomisiones de su demarcación.
- Subcomisiones de Seguridad en la Circulación: una por cada Gerencia Territorial. Su composición se determinará atendiendo al número de provincias que abarque, según la siguiente escala:
  - \* Una provincia: cuatro Representantes de los Trabajadores.
  - \* Dos provincias: seis Representantes de los Trabajadores.
  - \* A partir de dos provincias, dos Representantes más por cada provincia que comprenda la Gerencia Territorial.

A estos efectos, una provincia no podrá computarse en más de una Subcomisión.

- Seguridad y Salud

- Comités de Seguridad y Salud Provinciales. Se establece la siguiente escala:
 

- Menos de 30 trabajadores		1	Delegado de Prevención		
- de 31 a 100	"	2	"	"	"
- de 101 a 250	"	3	"	"	"
- de 251 a 500	"	4	"	"	"
- de 501 a 2.000	"	5	"	"	"
- de 2.001 a 3.000	"	6	"	"	"
- de 3.001 a 4.000	"	7	"	"	"
- más de 4.000	"	8	"	"	"

- Recursos

- Comisiones de Comité de Centro de Trabajo, una por cada Comité, o ámbito, la Representación de los Trabajadores contará con cinco miembros. En el caso de Delegados de Personal, éstos serán todos ellos en número de tres o uno representantes respectivamente.

#### **Art. 579. SECCIONES SINDICALES**

A. Se establece el reconocimiento de Sección Sindical al nivel de Dependencia, con los siguientes derechos:

1. Constituirse como Sección Sindical de conformidad con los Estatutos de cada Sindicato.
2. Celebrar reuniones previa notificación a la Empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
3. Recibir la información que le remita su Sindicato.

B. Se reconocen Delegados de Sección Sindical de Comité de Centro de Trabajo conforme a las condiciones y requisitos establecidos en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en las Centrales Sindicales que hayan obtenido el 10% de los votos en la Elección al Comité de Empresa, con la siguiente escala:

- De 50 hasta 750 trabajadores. Uno.
- De 751 a 2.000 trabajadores. Dos.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores. Tres.
- De 5.001 trabajadores en adelante. Cuatro.

Aquellas Organizaciones Sindicales que, aun con presencia en el Comité no hayan alcanzado el 10% de los votos, estarán representadas por un solo Delegado Sindical.

#### **Art. 580. DERECHOS Y GARANTÍAS**

##### A. Con carácter general:

Los miembros de Comité de Centro de Trabajo, los Delegados de Personal y los Delegados de Sección Sindical de Centro de Trabajo aludidos en el artículo 579 punto B dispondrán de un crédito horario de cuarenta horas retribuidas al mes.

La Empresa pondrá a disposición de los Comités de Centro de Trabajo locales adecuados en los que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores.

Asimismo, se facilitarán locales a las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Centro de Trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8.2 c) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (centros de trabajo con más de 250 trabajadores).

A fin de compensar de una forma global los gastos de viaje, dietas y similares que puedan producirse en el ejercicio del derecho de representación o de la actividad sindical, la Empresa abonará directamente a las Centrales Sindicales, proporcionalmente en función del número total de representantes y Delegados de Personal obtenidos en el último proceso electoral, el importe global resultante de 83 dietas, al valor unitario de 25,569943 € en valores 2005, por veinte días al mes, mediante la siguiente fórmula de cálculo:

$$83 * 20 * 25,569943 \text{ €} = 42.446,11 \text{ € totales por Empresa}$$

Dicha cantidad se revisará anualmente, en función del incremento pactado en Convenio Colectivo para este concepto, en su caso.

Por parte de la Dirección de la Empresa se concederán facilidades de viaje, a favor de los Delegados de Prevención de Unidades de Negocio y Órganos Corporativos para su asistencia a las reuniones fijadas del Comité de Seguridad y Salud correspondiente, en trenes de RENFE-OPERADORA.

Se establecerán los mecanismos necesarios para la utilización en condiciones similares de "viaje de servicio" exclusivamente respecto al título de transporte para todos los representantes que tengan condición de liberados de servicio, en trenes de RENFE-OPERADORA.

Asimismo, todos ellos tendrán derecho a los descuentos en los establecimientos de restauración y alojamiento con los que tenga concertada esa posibilidad la Empresa, para el ejercicio de sus funciones sindicales. En el supuesto de que no sean miembros electos de Comité General de Empresa (Delegados de Secciones Sindicales y liberados con vales-hora) se les reconocerá, no obstante, las mismas garantías que a éstos. Igual extensión de garantías gozarán aquéllos que ocupen puesto orgánico en las Ejecutivas o Comisiones Permanentes de los Sindicatos.

#### B. Derechos sindicales para las organizaciones con representación en el Comité General de Empresa:

Se reconocen 47 Delegados de Sección Sindical, a nivel Empresa, a repartir proporcionalmente entre las Organizaciones Sindicales con representación en el Comité General de Empresa, en función del número de representantes, de estas organizaciones sindicales, obtenidos en el último proceso electoral.

La Empresa pondrá a disposición del Comité General de Empresa un local adecuado en el que pueda desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores. En la adjudicación de dichos locales se tendrá en cuenta el nivel de representación de cada Organización Sindical en dicho Comité.

Los miembros del Comité General de Empresa y los Delegados de Sección Sindical a nivel Empresa estarán exentos de prestar servicio con carácter permanente.

A los efectos de posibilitar la necesaria dedicación de los Representantes, designados para la Comisión Técnica de Seguridad en la Circulación, Comité General de Seguridad y Salud, Comisión Paritaria del Consejo Asesor de Formación y Comisión Mixta de Política Social, dichos Representantes gozarán de la cualidad de liberados totales para el servicio.

Los miembros del Comité General de Empresa y los Delegados de Sección Sindical a nivel Empresa tendrán acceso libre a todas las dependencias de la Empresa. Asimismo, tendrán derecho a 1.000 € por perceptor/año para compensar los gastos de transporte en trenes de RENFE-OPERADORA, que serán abonados directamente a las Centrales Sindicales mensualmente a razón de 1/12 de la cantidad resultante, para el ejercicio de sus funciones sindicales. En el supuesto de que no sean miembros electos del Comité de



Empresa se les reconocerá, no obstante, las mismas garantías que a éstos. Igual extensión de garantías gozarán aquéllos que ocupen puesto orgánico en las Ejecutivas o Comisiones Permanentes de los Sindicatos. Estos derechos también serán aplicables a los Delegados de Sección Sindical a nivel Institucional.

C. Derechos sindicales en función de la representatividad:

Es necesario reconocer a los Sindicatos más representativos como vehículo de democratización de las Relaciones Laborales en los Centros de Trabajo y fuera de él, sobre la base del criterio de audiencia del Sindicato desarrollado así en el artículos 6 y 7 apartado 2 de la LOLS. Este concepto conjuga el reconocimiento jurídico de la mayor representatividad con el respeto al artículo 14 de la Constitución, la objetividad y la razonabilidad del mínimo de audiencia exigible.

La Dirección de la Empresa garantizará la libre movilidad laboral de la Representación Sindical en los Organos máximos de Dirección de la Empresa en los que participen, con un máximo total de cinco Delegados de Sección Sindical a nivel Institucional, liberados por cada Central Sindical más representativa, en función del criterio de representatividad especificado en este apartado, para todos esos Órganos. Estos representantes estarán exentos de prestar servicio mediante la siguiente escala:

- Más representativos artículo 6 LOLS = 5 por Organización Sindical
- Que ostenten al menos el 20 % de representación en el Comité General de Empresa = 5 por Organización Sindical
- Más representativos artículo 7.2 LOLS =
  - Desde 10 % hasta 12,49 % = 1 por Organización Sindical
  - Desde 12,50 % hasta 14,99 % = 2 por Organización Sindical
  - Desde 15 % hasta 17,49 % = 3 por Organización Sindical
  - Desde 17,50 % hasta 19,99 % = 4 por Organización Sindical

Tendrán derecho a local en cada uno de los Centro de Trabajo con menos de 250 trabajadores, en los que tengan representación, las Organizaciones Sindicales más representativas, que tengan la consideración de más representativos según el art. 6 de la LOLS y/o aquellas que ostenten al menos un 20% de representación en el Comité General de Empresa y siempre que obtengan al menos un miembro electo.

La Representación de las Organizaciones Sindicales más representativas, en función del criterio de representatividad especificado en este apartado, participará en el Comité de Dirección de la Empresa mediante reuniones mensuales con éste en las que le será suministrada información y se realizará un examen conjunto sobre la marcha general de la Empresa, su situación económica, la política de inversiones, la situación del empleo, las reorganizaciones y reestructuraciones previstas y, en general, todos los asuntos que tengan incidencia directa sobre la situación de los trabajadores.

Aquellas Organizaciones Sindicales que tengan la consideración de más representativos según el art. 6 de la LOLS y/o aquellas que ostenten al menos un 20% de representación en el Comité General de Empresa podrán añadir a su banco de horas anuales la cifra de 10.000 horas/año.

#### **Art. 581. DOTACIÓN DE MEDIOS MATERIALES**

Los locales estarán dotados de mobiliario de oficina, equipamiento necesario para las gestiones administrativas y línea telefónica interior que permita recibir llamadas de redes exteriores.

A los Comités y las Secciones Sindicales respectivas con crédito horario, se les dotará de 300 €/año para gastos de administración.

#### **Art. 582. BANCO DE HORAS**

Se establece un volumen de 36.000 horas/año, a repartir proporcionalmente entre las Organizaciones Sindicales con representación en el Comité General de Empresa en función del número de representantes, de estas organizaciones sindicales, obtenidos en el último proceso electoral.

El banco de horas disponible por cada Organización Sindical podrá recibir a nivel estatal las acumulaciones de horas que le realicen, por períodos trimestrales, por cesión de horas sus Delegados de Personal y/o miembros de Comité de Centro de Trabajo y/o Delegados de Sección Sindical de Centro de Trabajo y/o Delegados de Sección Sindical de Nivel Empresa.

Esta acumulación determinará un crédito anual que se repartirá mensualmente, permitiéndose la acumulación de las horas no utilizadas en un mes para el mes siguiente, a razón de 1/11 por mes del volumen anual, siendo posible hacer uso de un 10% más de las asignadas por deslizamiento mensual sin que ello de derecho a sobrepasar el número de horas anuales a que tenga derecho.

#### Procedimiento para la cesión de horas:

El crédito total de 1.760 horas anuales retribuidas que ostentan los Delegados de Sección Sindical a nivel Empresa será acumulable con las siguientes condiciones:

- a) Notificación previa y por escrito a la Dirección de la Empresa, con una antelación mínima de quince días, con autorización expresa y documentada de los afectados por la misma, todo ello en el modelo oficial establecido al efecto.
- b) En caso de que el Sindicato opte por no cubrir esa vacante, certificación del mismo y dicha situación no podrá ser modificada en el período de un año.
- c) En el caso de cesión por un miembro designado, deberá hacer cesión de todas sus horas por el período de un año al banco de horas.
- d) En ningún caso se podrá hacer cesión parcial del número de horas.

El crédito de cuarenta horas retribuidas que ostentan los miembros de los Comités de los Centros de Trabajo, los Delegados de Personal y los Delegados de Sección Sindical será acumulable, con las siguientes condiciones:

- a) La acumulación se realizará entre miembros de Comité y/o Delegados de la misma Central Sindical, en el ámbito estatal.
- b) Notificación previa y por escrito a la Dirección de la Empresa, con una antelación mínima de quince días, con autorización expresa y documentada de los afectados por la misma, todo ello en el modelo oficial establecido al efecto que contendrá:
  - Número de horas que ostenta cada miembro de Comité, Delegado de Personal, o Delegado de Sección Sindical de una Organización Sindical.
  - Número de horas que se ceden por persona.
  - Número de horas resultantes por cada uno.Cuando sea necesario efectuar acumulación de horas del banco establecido, ésta se realizará a nivel estatal por los Sindicatos que las ostenten.
- c) La duración mínima de la acumulación será de doce meses, salvo en los casos excepcionales en que pueda pactarse otra vigencia con la Dirección de la Empresa.
- d) El cálculo de horas a todos los efectos será a razón de ciento sesenta horas mes por once meses, tanto para la consideración de exención de servicio como para cualquier otro cómputo en esta materia.
- e) En el ámbito de cada Comité se podrá establecer por cada Central Sindical una reserva de horas no nominales con los siguientes límites, asignándose por un período mínimo de tres meses de fijación:
  - Comités de cinco miembros electos: 30%.
  - Comités de nueve miembros electos: 25%.
  - Comités de trece o más miembros electos: 20%.
- f) Si por razón de la acumulación, utilización de vales/hora o de reserva de horas no nominales, se superase el 50% de la jornada mensual del trabajador, éste pasará a la situación de liberado total del servicio, debiendo compensar el resto de la jornada mediante cualquiera de los medios autorizados, a que se ha hecho mención, hasta alcanzar el total de ciento sesenta horas/mes con la consiguiente aplicación al mismo de las consecuencias derivadas de tal situación. Cuando concurren especiales circunstancias, la Dirección y las Centrales Sindicales podrán acordar, excepcionalmente, otra cosa.

#### Utilización de crédito horario

- a) Las ausencias se notificarán a la Jefatura de su Dependencia en la primera mitad de la jornada del día anterior, para el personal no sujeto a gráfico y en la primera mitad de la jornada de los dos días anteriores para el sujeto a gráfico.
- b) El cómputo de las ausencias para la actividad representativa o sindical se efectuará por duración que efectivamente tengan, con un mínimo de cuatro horas para el personal no sujeto a gráfico. Cuando se trate de personal sujeto a gráfico será de ocho horas por turno.

### **Art. 583. DERECHOS DE ACCESO A LA RED**

Ambas partes, conscientes de la creciente importancia que están adquiriendo las nuevas tecnologías en todos los procesos de comunicación, de forma que, gradualmente, las comunicaciones tradicionales están siendo sustituidos por las electrónicas. Y, en tanto, no exista una disposición legal de carácter general en materia de la utilización del correo electrónico e intranet, la Dirección de la Empresa y el Comité General de Empresa convienen regular la utilización de intranet y correo electrónico de Renfe, por parte de la Representación de los Trabajadores, con el alcance y criterios que se determinan en este Acuerdo:

1. Renfe posibilitará el acceso, desde el portal de la Dirección de Relaciones Laborales, a la información y comunicaciones publicadas por las Organizaciones Sindicales integradas en el Comité General de Empresa.  
A tal fin habilitará el enlace directo desde Laboralia a las respectivas páginas web, siendo éste el sistema de difusión que se establece para las comunicaciones masivas.
2. Se dotará de una cuenta de correo electrónico interno a los Secretarios Generales de dichos Sindicatos, que podrán emitir un mensaje de aviso cada vez que existan nuevas publicaciones en su web, así como comunicarse con sus representantes. En este sentido, también se facilitará cuenta de correo interno a las Secciones Sindicales de los Sindicatos definidos en el punto 1 de este artículo, en el ámbito de los Centros de Trabajo con más de 250 trabajadores, siempre que están representados en el respectivo Comité, asignándose al Delegado de Sección Sindical.
3. Asimismo, se permitirá el acceso a la Intranet Corporativa, con perfil de usuario público a los representantes indicados en el punto 2 de este artículo y a los miembros del Comité General de Empresa.

Sobre las anteriores premisas, se establecen las siguientes reglas:

- Los mensajes se emitirán en formato texto o html, el tamaño máximo será de 250 Kb y los envíos se harán fuera de las horas punta, de 15:00 a 08:00 horas (tarde/noche).
- Las informaciones y comunicaciones difundidas serán las propias de las funciones sindicales y de representación colectiva, evitando contenidos ofensivos, difamatorios o discriminatorios.
- Con carácter general, no se podrá utilizar el correo electrónico para fines particulares.
- Bajo ningún concepto se podrán utilizar estos medios para enviar mensajes masivos a las direcciones laborales de los trabajadores o con anexos que interfieran las comunicaciones o perturben el normal funcionamiento de la red.
- Tampoco estarán permitidas las siguientes conductas:
  - El envío de cadenas de mensajes electrónicos.
  - La falsificación de mensajes de correo electrónico.

El incumplimiento de estas normas determinará la utilización por la Empresa de las restricciones que se consideren oportunas, con notificación de las causas que originan la restricción. La puesta en marcha de esta regulación se realizará de forma paulatina en la medida que lo permitan las características de las instalaciones.

#### **Art 584. RETRIBUCIONES**

1. Miembros de Comités, Delegados de Personal, Delegados de Sección Sindical de Centro de Trabajo y demás supuestos de utilización parcial de tiempo sindical:

Las retribuciones económicas serán las mismas que habrían percibido de haber prestado el servicio previsto, con exclusión de los conceptos de dietas, complemento para gastos de manutención, traslaciones, gastos de locomoción, gastos de desplazamientos, descansos no disfrutados que coincidan con la ausencia sindical sin perjuicio a tener derecho a su disfrute, compensación veinte minutos descanso, gastos de viaje, viajes de servicio, gastos de destacamento, desplazamiento temporal gran población, complemento viaje personal suplementario y fiestas suprimidas.

2. Personal exento de prestación de servicio con carácter permanente:

Todo el personal exento de prestación de servicio con carácter permanente, ya sean miembros del Comité General de Empresa, Delegados Sindicales a nivel Red o exentos de servicio por acumulación o utilización de vales-horas, percibirán sus retribuciones fijas y la media de los demás conceptos salariales de los agentes de su categoría que presten servicio en la misma dependencia y número de nómina, en el gráfico o cuadro de servicio adjudicado, excepto los conceptos excluidos en el punto anterior y además las bolsas de vacaciones.

#### **Art 585. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

El presente Acuerdo, en su totalidad, se encuentra vinculado y tiene su causa en el Mapa de Representación hoy vigente, formando en consecuencia un todo indisoluble por lo que, al margen de la facultad de denuncia que alcance a las partes signatarias, la modificación de dicho Mapa supondrá automáticamente la necesaria adaptación, mediante acuerdo, de esta regulación a esa nueva situación, manteniéndose en vigor la misma en tanto sea sustituida por otra.