

# **XIV CONVENIO COLECTIVO DE RENFE**

**19 de junio de 2003**

## **CLAUSULA 1ª.- AMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL.**

El presente Convenio 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 Director General 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 relacionados 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 que no dedique, al menos, una atención preferente en la forma que establecen las normas relativas a jornada y el facultativo contratado por Renfe por tiempo cierto, o para obra o servicio determinado, sin sujeción a jornada reglamentaria, o mediante honorarios libremente convenidos o sujetos a tarifas ajenas a esta normativa.

## **CLAUSULA 2ª.- AMBITO TEMPORAL.**

El presente Convenio Colectivo tiene una duración de 3 años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2002 hasta el 31 de diciembre de 2004, salvo en aquellas materias en que expresamente se establece una vigencia diferente, y se prorrogará de año en año, a no ser que una de las partes formule denuncia del mismo dentro de los tres meses anteriores a su vencimiento.

## **CLAUSULA 3ª.- TRATAMIENTO ECONOMICO.**

### **I.- INCREMENTO ECONOMICO**

#### **1.1.- Incremento económico 2002.**

Se establece con carácter general un incremento a todos los conceptos económicos del 3 %.

Además, siempre que para este ejercicio se cumpla el resultado del ejercicio antes de Extraordinarios, se aplicará una cuantía adicional equivalente al 1 % de las percepciones correspondientes a dicho año, a valores del año anterior, y para todos los conceptos retributivos, que compense dicha mejora de productividad.

Esta cuantía tendrá carácter consolidable y se aplicará con los siguientes criterios:

- A) para el personal que percibe el plus de productividad la cuantía correspondiente a ese colectivo se aplicará de forma lineal entre todos los trabajadores, aplicando la cantidad que resulte en la clave de abono 400.
- B) para los trabajadores no contemplados en el apartado anterior, se aplicará individualmente al conjunto de retribuciones y se incorporará al componente fijo de su retribución.

#### **1.2.- Incremento económico 2003.**

Se establece con carácter general un incremento a todos los conceptos económicos, equivalente al 2%. Se incorporan como parte integrante del Convenio las tablas salariales vigentes para el año 2003 y las bandas salariales de referencia para Mando Intermedio y Cuadro y Estructura de Apoyo.

#### **1.3.- Incremento económico 2004.**

Se establece con carácter general un incremento a todos los conceptos económicos, equivalente al IPC previsto para este año.

### **II.- PRORRATEO DE LA CLAVE 400**

Con efectos de 1 de julio de 2003, el valor anual de la clave 400 se prorrateará en 14 partes iguales, de las que 12 partes pasarán a incrementar los valores mensuales de la tabla salarial de sueldos (clave 2) y las 2 partes restantes se destinarán a cada una de las pagas extraordinarias (clave 9).

Con igual alcance temporal queda sin efecto la referencia porcentual de los cuatrienios establecida en el primer párrafo del Art. 119 de la Normativa Laboral, manteniéndose el número máximo de cuatrienios establecidos en las tablas salariales vigentes para el concepto de antigüedad. Asimismo se deja sin contenido el Art. 154 de la Normativa Laboral.

#### **CLAUSULA 4ª.- PAGA POR IMPLANTACION DE PROGRAMAS DE PRODUCTIVIDAD**

Una vez constatada por la Dirección de la Empresa la entrada en vigor de los planes de productividad definidos en este Convenio Colectivo, se aplicará una cuantía del 0,3% de la masa salarial, en cada uno de los ejercicios 2003 y 2004, con el mismo sistema de aplicación y consolidación establecido en los puntos 7 y 8 de la cláusula 5ª, sobre Plan de Objetivos.

#### **CLAUSULA 5ª.- PLAN DE OBJETIVOS.**

El nuevo entorno empresarial en que Renfe va a desenvolver sus actividades en el próximo futuro, requiere abordar, por un lado, acciones encaminadas a conquistar una posición competitiva ventajosa para sus negocios de operaciones, y por otro consolidar e incrementar la capacidad de prestación de servicios con los costes y calidad requeridos, para sus unidades prestadoras de los mismos.

En este sentido, se identifican tres parámetros clave, que por su significado directo y la flexibilidad de los mismos para poder ser determinados tanto a nivel agregado, como a nivel de Unidad de Negocio, serán utilizados como parámetros de medida del nivel de productividad a partir del ejercicio 2003. Estos parámetros son: el resultado(1), el ratio ingresos por trabajador y el absentismo laboral.

Descripción del Plan de Objetivos:

1. Para los años 2003 y 2004, se establece una fórmula de determinación de productividad, para el personal de niveles salariales 3 al 6 (y de nivel 7 a 9 no clasificado como Mando Intermedio y Cuadro), a la que se dedicará en el año 2003 un 1% y un 0,9% en el año 2004 de la masa salarial de este colectivo a valor de tablas del año anterior. Esta nueva fórmula se denominará "Plan de Objetivos".
2. La paga por cumplimiento de objetivos (clave 399) se integrará en el ejercicio 2003 en este nuevo concepto de productividad, y constituirá junto con el 1% de la masa anteriormente citada para dicho año, el montante total a dedicar a este nuevo concepto.

Simultáneamente con esta integración se producirá la desaparición de la clave 399 y de la regulación normativa de la citada paga.

3. Ponderación de los parámetros de referencia

Los pesos relativos de los parámetros son los siguientes: 45% para el resultado, 40% para el ratio ingresos por trabajador, y 15% para el absentismo.

#### 4. Escalas de progresión de los parámetros de referencia

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 de 0, entre 30 y 100 proporcional al resultado y en caso de superar este nivel, se considerará 120. El valor mínimo a conseguir para los tres parámetros, es el resultado real de los mismos en el año anterior al que se está evaluando.

#### 5. Valores Objetivo de los parámetros para los ejercicios 2003 y 2004

Los valores objetivo de los parámetros para los años 2003 y 2004, serán: para el resultado y el ratio de ingresos por trabajador, los presupuestados para el 2003 y 2004, respectivamente; para el absentismo laboral será, en el 2003: una mejora del 10% con respecto al año 2002, y en el 2004: una mejora del 5% adicional sobre el valor objetivo del 2003.

#### 6. Nivel global de cumplimiento del Plan de Objetivos

Este nivel de cumplimiento determinará el porcentaje de la masa de referencia a abonar.

El nivel global de cumplimiento del Plan de Objetivos se calcula mediante la suma de los valores ponderados de los tres parámetros.

Si el nivel global obtenido 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 de esta cláusula.

Aunque el nivel global de cumplimiento de Plan de Objetivos superara el 100%, el abono máximo será el 100% de la masa de referencia y, si dicho nivel fuera inferior a 30% no se generará abono alguno por este concepto.

#### 7. Condiciones de aplicación y abono del Plan de Objetivos

Un vez determinado el nivel global de cumplimiento del Plan de Objetivos se aplicará el porcentaje que corresponda a la masa de referencia de cada año, y la cantidad resultante se repartirá y abonará de forma lineal entre todos los trabajadores de este colectivo.

Las cuantías adicionales que en su caso correspondan en cada ejercicio tendrán carácter consolidable y se abonarán en los meses de abril y septiembre.

#### 8. Personal no contemplado en el punto 1

Para el personal no contemplado en el punto 1 de esta cláusula, la evaluación se realizará con los mismos parámetros y criterios de medida mencionados en los puntos anteriores, aplicándose individualmente a las respectivas retribuciones, a valores del ejercicio anterior, y se incorporará al componente fijo.

(1) Resultado antes de Extraordinarios, en adelante definido como Resultado.

## **CLAUSULA 6ª.- CLASIFICACION PROFESIONAL.**

Se establece una comisión de trabajo durante la vigencia del Convenio, para el desarrollo de la nueva Clasificación Profesional de Renfe, con objeto de adaptar las funciones y entornos operacionales de los puestos de trabajo, así como el sistema retributivo, a la nueva realidad empresarial de Renfe y al contexto competitivo en que deberá desenvolverse.

Esta clasificación profesional abordará, asimismo, el perfeccionamiento de la actual regulación de Mando Intermedio y Cuadro, bajo los principios de equidad interna y promoción profesional.

El desarrollo de la clasificación profesional contará con una financiación específica, adecuada al alcance de la misma, promoviéndose por ambas partes el impulso y apoyo de la Administración, por su relevancia para coadyuvar a afrontar con éxito los retos del nuevo modelo ferroviario.

Si transcurrido el mes de junio del año 2004 no hubiera finalizado la clasificación profesional, se reordenarán aquellos colectivos que no han modificado su funcionalidad.

## **CLAUSULA 7ª.- REVISION DEL SISTEMA DE PRIMA Y CONDICIONES DE TRABAJO DEL MIT.**

Durante el ejercicio 2003 se analizarán los actuales sistemas de incentivo del MIT, en relación con las nuevas condiciones de trabajo y entorno productivo, para armonizar aquéllos, contando con una financiación específica para estos fines, adecuada a las mejoras productivas que se determinen en la negociación, que será de aplicación en el primer trimestre del año 2004.

## **CLAUSULA 8ª.- GARANTIA DE MINIMOS DE LOS SISTEMAS DE PRIMAS.**

La garantía de mínimos (establecida en el punto 1º, apartado II, cláusula 3ª, del XIII Convenio Colectivo para los sistemas de primas relacionados en el mismo, que estaba integrada por los valores de la tabla 14 de dicho Convenio incrementados en 52,62 €), en el presente Convenio estará conformada por los valores de la tabla salarial 13 (valores para la prima de asistencia y garantía subsidiaria de los sistemas de producción) y los 52,62 €, en valor 2001, incrementados en la cuantía establecida en el presente Convenio Colectivo.

La citada garantía mensual continúa aplicándose como hasta ahora, es decir, cuando el resultado alcanzado por el sistema de prima no llegue al valor de la garantía, y en tal supuesto, por la diferencia hasta igualarla. Por tanto, esta garantía no se corresponde con ninguno de los componentes individuales de las fórmulas de los distintos sistemas de primas.

Dada la modificación operada en este Convenio en las primas de Circulación-Puestos de Mando, Circulación-Estaciones e Infraestructura, en éstas, la precitada garantía surtirá efecto cuando no alcance su valor, la cantidad resultante de los componentes que a continuación se relacionan:

- Circulación - Puesto de Mando :  $Kc+(G*Vh*Ht*p)$
- Circulación - Estaciones :  $(Gm+Pp)*p$
- Infraestructura :  $PMG+(Cc*(0,15+(0,30*IAPV)+(0,20*IHTFS)+(0,15*Icv)+(0,20*Iac)))$

### **CLAUSULA 9ª.- RETRIBUCION DEL PERSONAL CON PERDIDA DE FACULTADES.**

Desde la firma del presente Convenio, y en sustitución de lo establecido en cuanto a la retribución del personal con pérdida de facultades en la Normativa Laboral vigente, se establece la siguiente regulación que será de aplicación al personal que sea declarado no apto, tanto durante la fase de acoplamiento de dicho personal, como cuando sea acoplado con carácter definitivo. Asimismo afectará al personal declarado no apto temporal en tanto persista en esta situación.

#### **Personal no apto definitivo:**

Mientras el trabajador permanezca en el puesto donde ha sido acoplado como consecuencia de su no aptitud, percibirá los siguientes emolumentos:

1. Los conceptos de sueldo, antigüedad, paga extraordinaria y demás conceptos fijos de su nivel salarial de procedencia y las percepciones y derechos que cada trabajador tenga con carácter personal y viniera percibiendo anteriormente (clave 032, Título; clave 050, Vivienda; clave 115, Fiestas Suprimidas; clave 230, 20 Años Nivel Salarial; clave 352, Complemento personal-incidencia de la clave 230 en antigua 350-).
2. El resto de percepciones serán las que correspondan al puesto de trabajo donde ha sido acoplado el trabajador.
3. Un complemento personal mensual, calculado en el momento del acoplamiento, equivalente a la diferencia entre el 100% de los conceptos expresados en el punto 1. más el 85% de los conceptos indicados en el punto 2., referidos al puesto de origen, percibidos en los tres meses anteriores a su declaración de no apto definitivo, que no presenten incidencias por IT, y las percepciones mensuales medias del personal de su categoría de acoplamiento, en su dependencia, en los seis meses anteriores. Este complemento se percibirá también en vacaciones.
4. En el cálculo de este complemento personal no se computarán los conceptos que figuran en el Anexo I; cuando se trate de personal sujeto a gráficos, la referencia en el resto de los conceptos del puesto de origen serán las percepciones del gráfico mensual que tuviera asignado.

5. El complemento personal mensual establecido, se mantendrá, en el caso de personal no apto acoplado definitivamente, también en el supuesto que el trabajador cambie de puesto por acoplamiento forzoso, y será revisable por Convenio Colectivo.

#### **Personal no apto, en fase de acoplamiento o temporal:**

Para el tiempo que transcurra entre la declaración de no apto y el acoplamiento, se establece lo siguiente:

1. Durante los tres primeros meses, los haberes correspondientes a la media de todos los emolumentos devengados en los días trabajados en los tres últimos meses naturales.
2. A partir del tercer mes, sus conceptos fijos y el 85% del resto de emolumentos devengados en los días trabajados en los tres últimos meses naturales.

#### **CLAUSULA 10ª.- SISTEMA RETRIBUTIVO DEL AUXILIAR DE DEPOSITO.**

Sobre la base del actual sistema retributivo, que permanece vigente en todo lo que no sea expresamente modificado por esta cláusula, se fija el Sistema Retributivo para el Auxiliar de Depósito que se configura en tres grandes bloques: **FIJO, COMPLEMENTO DE PUESTO Y VARIABLE**. Esta regulación entrará en vigor desde la firma del Convenio Colectivo.

##### **1. FIJOS**

Vendrán determinados, en función de la categoría y antigüedad: (claves 002, 003, 009 y 400), y por las percepciones que cada trabajador tenga con carácter personal, según normas y convenios vigentes, (clave 032, Título; clave 050, Vivienda; clave 115, Fiestas Suprimidas y clave 230, 20 Años Nivel Salarial, clave 352, Complemento personal-incidencia de la clave 230 en antigua 350).

##### **2. COMPLEMENTO DE PUESTO**

Este concepto compensa, entre otras características del puesto, la transmisión de información, algún trabajo previo o posterior para la puesta en marcha o cierre del trabajo de los demás.

El importe es el establecido en las tablas salariales. Para el año 2002 es de 19'5689 € por cada día trabajado en función de Auxiliar de Depósito.

El abono de este complemento exige el mantenimiento de las garantías productivas de 30 minutos por la recepción y otros 30 minutos por la entrega. El tiempo necesario no forma parte de la jornada ni computa a ningún efecto.

Este complemento se percibirá por cada día trabajado (incluso descansos trabajados y fiestas no disfrutadas), en la cuantía señalada. Además, se percibirá en vacaciones (se entiende 5/7 de los días de vacaciones), días de licencia por asuntos propios sin justificar ("días de convenio" de libre disposición) y cursillos, calculados por el promedio obtenido en los días de trabajo efectivo del trabajador en los tres meses anteriores, o los meses precisos para completar 20 días de trabajo efectivo.

Se entiende por día trabajado, aquel en el que se inicia alguna jornada de trabajo de las relacionadas con su cargo o función, incluyendo toma y deje, entre las 0 y las 24 horas.

El abono de este complemento de puesto es incompatible con el abono del concepto de recepción y entrega del servicio (clave 572) a que se refiere el Art. 211 de la Normativa Laboral de Renfe y también con la gratificación de conducción (clave 345), gratificación por mando y función (clave 034), bolsa de vacaciones (clave 147) y compensación descanso refrigerio trabajado (clave 153).

### **3. VARIABLE**

La retribución variable de producción estará determinada por el número de horas de trabajo efectivo, por tanto no se prima el tiempo dedicado a la puesta en marcha y terminación del trabajo de los demás.

Para el año 2002 el valor hora de variable se establece en 2,404 €/hora. En vacaciones (5/7 de los días de vacaciones), días de cursillo y días de convenio se pagará por el promedio obtenido por el trabajador en los días de trabajo efectivo en los tres meses anteriores, o los meses precisos para completar 20 días de trabajo efectivo.

El valor mínimo de esta variable se establece en el valor que tenga en tabla la prima de garantía subsidiaria de los sistemas de producción.

Este nuevo concepto anula y sustituye a la prima 041 y es incompatible con la percepción de cualquier otro sistema de variable, prima o incentivo incluida la prima de garantía subsidiaria de los sistemas de producción.

### **4. OTROS CONCEPTOS**

Los conceptos sobre los que no se efectúan modificaciones, permanecen con la misma regulación actual.

## **CLAUSULA 11ª.- PERCEPCIONES EN CURSOS DE FORMACION.**

Se acuerda establecer una nueva redacción del Art. 434 de la Normativa Laboral, cuya vigencia y aplicación tendrá efectividad a partir de la firma del presente Convenio:

“Las percepciones retributivas que se deben acreditar a quienes por su asistencia a acciones formativas presenciales impartidas por Renfe, no puedan desempeñar total o parcialmente su actividad laboral, serán las que corresponden a los conceptos que de forma generalizada y permanente viniesen percibiendo, con arreglo a lo que disponga la normativa específica reguladora del propio emolumento de que se trate, o en su defecto, tomando como base de cálculo la media de los tres meses últimos, que no presenten incidencias por IT, considerándose a estos efectos los conceptos fijos, los complementos de puesto, el complemento de actividad, los pluses, las primas de producción específicas o incentivos, las horas estructurales y las horas de mayor dedicación.

No se deben incluir en la retribución, los conceptos salariales cuyo devengo ni es permanente ni generalizado, ya que su percepción responde a situaciones especiales concretas o a la necesidad de indemnizar gastos realizados por el trabajador, tal y como sucede con la compensación por descansos no disfrutados, bolsa de vacaciones, compensación por bocadillo, gastos de viaje, o gastos de desplazamiento en grandes poblaciones.

Este criterio retributivo es de aplicación a los supuestos de reconocimientos médicos exámenes de promoción interna y comparecencias judiciales para la defensa de los intereses de Renfe.

Cuando la asistencia a acciones formativas se produzca en residencia distinta a la del trabajador, la Dirección de Formación y Selección proporcionará a los asistentes alojamiento y/o manutención durante el desarrollo de la acción formativa.

Sólo se devengarán los gastos de viaje que correspondan hasta el momento de la incorporación del trabajador a la acción formativa y desde su finalización.

Asimismo la jefatura del trabajador facilitará el título de transporte necesario para que efectúe el oportuno desplazamiento desde su residencia hasta aquella en la que se imparta la formación y viceversa así como los posibles viajes intermedios que para el mismo trayecto realice el trabajador durante los días de descanso semanal o festivos coincidentes con el período de la acción formativa”.

También se acuerda añadir a la regulación establecida en el Art. 435 de la Normativa, sobre exámenes de promoción interna, la siguiente redacción:

“En caso necesario, cuando el examen tenga lugar en residencia distinta a la del trabajador, se facilitará el título de transporte y los gastos de viaje que puedan derivarse del desplazamiento, si éste se efectúa a otra provincia distinta de la residencia del trabajador”.

#### **CLAUSULA 12ª.- PAREJAS DE HECHO.**

A partir de la firma del presente Convenio, y en relación con los aspectos normativos reseñados en el apartado 2º del Art. 544 del Convenio Colectivo vigente, se reconocen a las Parejas de Hecho, con independencia de su orientación sexual, los mismos beneficios que a las de derecho.

### **CLAUSULA 13ª.- TITULOS DE TRANSPORTE.**

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y en relación con las "Condiciones de Viaje de las acreditaciones ferroviarias", se acuerda habilitar el acceso al pago del importe de los títulos de transporte por "tiknet", en la tarifa ferroviaria, para trenes de la UN de Grandes Líneas y de la UN de Alta Velocidad.

Desde el presente año 2003, la planificación anual del número máximo de días de alto tráfico, se establece en 18 días para el año 2003 y en 15 días para el año 2004.

### **CLAUSULA 14ª.- FONDO DE AYUDAS SOCIALES.**

El Fondo de Ayudas Sociales se establece en 1.502.530 €, para cada uno de los años 2003 y 2004, manteniendo congelada la partida máxima a aplicar a ayudas por Incapacidad Temporal y absorbiendo con esta cuantía la aportación de la empresa del acuerdo sobre "Financiación de Campañas de Medicina Preventiva".

En consecuencia los conceptos a considerar y las cuantías asignadas son:

Campañas de Medicina Preventiva .....	240.405 €
Ayudas Graciables .....	450.759 €
Ayudas Plan Drogodependencia y Alcoholismo .....	450.759 €
Ayudas Incapacidad Temporal .....	360.607 €

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

### **CLAUSULA 15ª.- AYUDAS POR HIJOS DISMINUIDOS PSIQUICOS DEL PERSONAL PASIVO.**

La ayuda por hijos disminuidos psíquicos establecida en el Art. 546 de la Normativa Laboral se seguirá abonando al personal pasivo de Renfe, titular de pensión de jubilación, que ya tuviera reconocida esta ayuda y la viniera percibiendo sin solución de continuidad desde la extinción de su relación laboral.

Asimismo dicha ayuda será transmisible en la misma cuantía a los pensionistas de viudedad y de orfandad, derivados directa e inmediatamente del causante, siempre que sobreviva el hijo huérfano con la disminución por la que se concede la ayuda.

### **CLAUSULA 16ª.- ORDEN DE INSTRUCCION Y RESOLUCION DE LOS EXPEDIENTES DISCIPLINARIOS.**

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo, se modifica el último párrafo del Art. 466 de la Normativa Laboral quedando el mismo como sigue: "Se encomienda la tramitación correspondiente a los denominados Instructores de Expedientes, Licenciados en Derecho o Graduados Sociales, los cuales una vez finalizado el mismo procederán

como indica el artículo siguiente, a fin de que pueda adoptarse la resolución pertinente por el órgano competente, si se trata de falta grave, o por el Director de Recursos Humanos de la Unidad de Negocio correspondiente si se trata de una falta muy grave. Si la falta calificada como muy grave corresponde a un trabajador perteneciente a un Órgano Corporativo, la resolución la establecerá el Director de Relaciones Laborales”.

Esta nueva regulación será de aplicación a los expedientes que se inicien desde la fecha de entrada en vigor de esta cláusula.

#### **CLAUSULA 17ª.- CLAVES Y PRUEBAS DE CAPACIDAD MEDICO-LABORAL Y PSICO- LABORAL.**

Desde la firma del presente Convenio Colectivo, solamente serán objeto de regulación convencional las claves de capacidad médico-laboral aplicables a reconocimientos médicos previos al ingreso en Renfe. Las claves de capacidad y pruebas médico-psicológicas para los reconocimientos médicos previos al inicio de actividad, los reconocimientos periódicos y los especiales se excluyen de la regulación convencional.

De todos los reconocimientos médicos citados, los correspondientes al personal con responsabilidad en la circulación pasarán a formar parte de la regulación sobre Seguridad en la Circulación, con los mismos valores para cada categoría, función o tarea, que los asignados hasta la firma de este Convenio, en tanto no sean modificados por la Dirección de Seguridad en la Circulación u organismo competente que se determine, que previamente deberá emitir el preceptivo informe técnico, y al que el Comité General de Empresa podrá formular alegaciones, en el plazo de quince días, previamente a que la modificación se eleve a definitiva.

Los sistemas de la aptitud médico-laboral y psico-laboral establecidos en el Convenio Colectivo sólo serán de aplicación para las categorías, funciones y tareas definidas en la regulación de Seguridad en la Circulación.

#### **CLAUSULA 18ª.- MANDOS INTERMEDIOS Y CUADROS.**

Desde el 1 de enero de 2003, se realizarán los siguientes ajustes en la regulación de los Mandos Intermedios y Cuadros:

1. Para los trabajadores del colectivo de Mando Intermedio y Cuadro, que se adscribieron como tales a través de las Disposiciones Transitorias del Marco Regulador de Mando Intermedio y Cuadro, del XII Convenio Colectivo, se acuerda que la antigüedad devengada desde el 1 de enero de 1999, y la que se devengue en el futuro por cuatrienios así como por el complemento personal de antigüedad de 20 años en el mismo nivel salarial se detraerá del componente fijo personal, percibiéndose por la clave definida al efecto y condiciones normativas reguladas en Convenio Colectivo para estos conceptos retributivos.
2. El sistema retributivo de los Mandos Intermedios y Cuadros se formará con dos niveles de componente fijo y tres niveles de componente variable, según las bandas de referencia expresadas en el Anexo I (tablas salariales) y garantizando en cada caso los valores mínimos de éstas.

Las garantías establecidas para este sistema en el marco regulador de Mando Intermedio y Cuadro del XII Convenio Colectivo, en cuanto a garantías de percepciones mínimas, se entenderán referidas a las nuevas bandas salariales anteriormente citadas.

3. Las condiciones retributivas de los nuevos puestos correspondientes a este colectivo, se determinarán por la Dirección de la Empresa en función de la valoración y del entorno operacional de los mismos y dentro de las bandas salariales de referencia.
4. Con respecto al acceso a la categoría de Mando Intermedio y Cuadro, se establece que cuando la cobertura de un puesto de Mando Intermedio (en ningún caso de Cuadro) se produzca por un trabajador procedente de una categoría operativa correspondiente a la rama del puesto al que se accede, y la amplitud de las bandas salariales definidas no permita la fijación de un salario coherente con las retribuciones anteriores del trabajador, la empresa podrá ampliar dichas bandas, solamente para estos casos, hasta un máximo del 25%.

Con efectos desde la firma del presente Convenio Colectivo, se efectuará una revisión de salarios para corregir desajustes en el colectivo de Mando Intermedio y Cuadro, por una sola vez y por un importe total anualizado de 601.000 €. Dicha revisión se realizará exclusivamente cuando concorra alguna de las siguientes situaciones:

- a) Trabajadores cuyo puesto haya sido encuadrado por la valoración realizada por la Consultora Hay, en un nivel superior al que se encuentra en la actualidad, cuando concorra asimismo que su retribución global esté muy próxima a los límites inferiores de las bandas de su nivel actual.
- b) Trabajadores cuya retribución actual se encuentre significativamente por debajo de aquellos otros trabajadores del colectivo de Mando Intermedio y Cuadro, que ocupan puestos idénticos en lo referente a Unidad de Negocio, puesto y residencia.
- c) Trabajadores cuyo entorno operacional presente elementos diferenciales respecto de otros trabajadores en los que no concurren dichos elementos diferenciales.

De las modificaciones retributivas por aplicación del presente fondo se informará, previamente y de manera agregada, por Unidades de Negocio, a los sindicatos firmantes de este Convenio.

Asimismo, se establece que en el ámbito de las convocatorias de Mando Intermedio que se produzcan a partir de la firma del Convenio Colectivo, podrán participar los trabajadores que ostenten categoría susceptible de haberse encuadrado en el proceso transitorio de incorporación al colectivo de Mando Intermedio y Cuadro del XII Convenio Colectivo. Para la determinación del salario, se tendrá en cuenta lo establecido en esta cláusula.

### **CLAUSULA 19ª.- ESTRUCTURA DE APOYO.**

1. A partir de la firma del presente Convenio a todos los trabajadores de la Estructura de Apoyo, se les asignará como mínimo el nivel inferior establecido para los componentes fijo y variable fijados en las Bandas Salariales de Referencia de su nivel de puesto.
2. Asimismo, a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, los anteriores tres niveles de Técnico quedan establecidos en los de Técnico y Técnico Especialista, quedando integrados los Técnicos Base en el nivel de Técnico.

### **CLAUSULA 20ª.- NUEVA REGULACION DE CONDUCCION RESTRINGIDA.**

Desde la firma del Convenio Colectivo, se acuerda lo siguiente:

1. La conducción en régimen de maniobras, en trabajos de línea en bloqueos por ocupación y aquella que no implique la conducción de un tren (entendiendo por tren el considerado como tal a efectos de Seguridad en la Circulación) por línea general, podrá ser realizada por los trabajadores de cualquier categoría, que reúnan los requisitos de estar en posesión de la(s) licencia(s) de conducción o habilitación(es) establecidas para estas funciones.
2. La realización de las funciones descritas en el punto anterior serán compatibles y simultáneas con las propias de la categoría que ostente el trabajador.

Se establece una comisión de seguimiento, formada por la dirección y representantes de los sindicatos firmantes del Convenio, para desarrollar la operativa del contenido de los puntos anteriores, de forma que esté concluida en el plazo de un mes contado desde la firma del Convenio.

### **CLAUSULA 21ª.- ASISTENCIA JURIDICA.**

Se acuerda establecer una nueva redacción más adecuada del Capítulo Sexto del Título XIII, de la Normativa Laboral, sobre "Protección Jurídica", en el plazo de dos meses, a partir de la firma del presente Convenio Colectivo,

### **CLAUSULA 22ª.- EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS.**

Desde la firma del presente Convenio, se incorpora un nuevo párrafo al Art. 275 de la Normativa Laboral, con la siguiente redacción:

"En cualquier caso, vendrán obligados a pedir en primer orden de prioridad las vacantes, de su categoría, de la residencia en la que prestaban servicio antes de pasar a la situación de excedencia voluntaria".

### **CLAUSULA 23ª.- TUTELA DE MAYORES INCAPACITADOS.**

Se acuerda incorporar un nuevo párrafo al Art. 544.001 de la Normativa Laboral vigente, que indique lo siguiente:

“Este mismo tratamiento será de aplicación en los supuestos en que, por resolución judicial, al trabajador le corresponda la tutela legítima y tenga a su cargo personas mayores de edad incapacitadas”.

### **CLAUSULA 24ª.- CATEGORIAS PENOSAS.**

Durante la vigencia temporal del presente Convenio Colectivo, ambas partes acuerdan llevar a cabo los trabajos técnicos necesarios para identificar las posibles nuevas categorías penosas y elevar una propuesta al respecto.

### **CLAUSULA 25ª.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.**

Con el fin de proseguir las actuaciones en materia de igualdad de oportunidades, ambas partes acuerdan adoptar las siguientes medidas de acción positiva, a aplicar desde la firma del presente Convenio :

1. Establecer que en la información, tanto a nivel global de la Empresa, como en la que emitan las distintas UN's y Órganos Corporativos, los datos figurarán desagregados por sexos.
2. Promover la utilización de un lenguaje no sexista en las comunicaciones de la empresa, así como en los textos de documentos y actas o acuerdos de la negociación colectiva.
3. Modificar el punto 1.3 sobre “Resolución de la Convocatoria” de la Norma Marco de Movilidad, de forma que en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos con carácter definitivo, en los que no exista equilibrio de género, la adjudicación de plazas se efectuará otorgando preferencia a los aspirantes que, con igualdad de puntuación tras la aplicación de los valores y factores establecidos, pertenezcan al género subrepresentado con respecto a la categoría profesional objeto de cobertura.

Este mismo criterio preferencial respecto al género infrarrepresentado y con igualdad de puntos, también será aplicable en las acciones de promoción para la cobertura de puestos de los colectivos de Mando Intermedio y Cuadro y Estructura de Apoyo.

En todo caso, la aplicación de esta medida dejará de tener efecto en cuanto se logre un nivel de representación igual entre ambos géneros, con una distribución equitativa en la cobertura de plazas.

Asimismo se establece una Comisión específica, de carácter mixto, que se reunirá en convocatoria ordinaria cada tres meses y con carácter extraordinario cuando así se decida de común acuerdo entre las partes integrantes. El funcionamiento de esta Comisión no generará incremento de los derechos sindicales de aplicación en la empresa.

#### **CLAUSULA 26ª.- CLASIFICACION DE LOS AYUDANTES DE MAQUINISTA.**

Todos los trabajadores que en la actualidad ostenten la categoría de Ayudante de Maquinista Autorizado y Ayudante de Maquinista y reúnan las condiciones de capacidad médico laboral requeridas, se clasificarán en la categoría de Maquinista, con las condiciones y fechas que se establezcan entre la Dirección y los Sindicatos firmantes del presente Convenio.

#### **CLAUSULA 27ª.- MEJORAS DE PRODUCTIVIDAD U.N. DE INFRAESTRUCTURA.**

A partir de la firma del presente Convenio, se establecen los programas de mejora de productividad que se incorporan como Anexo II.

#### **CLAUSULA 28ª.- MEJORAS DE PRODUCTIVIDAD DE U.N. CIRCULACION.**

A partir de la firma del presente Convenio, se establecen los programas de mejora de productividad que se incorporan como Anexo III.

#### **CLAUSULA 29ª.- MARCO REGULADOR DEL PERSONAL DE INTERVENCION REGIONALES.**

El nuevo marco regulador del personal de intervención de la U.N. de Regionales se plasmará en un documento negociado que se incluirá en el Convenio Colectivo, en el momento de la firma.

#### **CLAUSULA 30ª.- MAQUINISTA-JEFE DEL TREN.**

Se acuerda que en el plazo de tres meses contados desde la firma del presente Convenio Colectivo, se negociará la refundición en un único documento, de carácter general, las actuales condiciones de trabajo de los Maquinistas-Jefes del Tren de AVE y Euromed, incorporándose el acuerdo resultante al Convenio Colectivo.

En el mismo plazo se establecerán los criterios que impidan que el colectivo de Maquinistas-Jefes del Tren se vea discriminado en su retribución variable con respecto al resto de personal de conducción que preste servicio por líneas de Alta Velocidad.

### **CLAUSULA 31ª.- SUPERVISOR DE SERVICIOS A BORDO.**

Durante el año 2003, se acometerá la reordenación del colectivo de Supervisores de Servicios a Bordo.

### **CLAUSULA 32ª.- LICENCIA POR EXAMENES.**

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo, se acuerda modificar el segundo párrafo del Art. 260 de la Normativa Laboral vigente, en el sentido de otorgar licencia con sueldo por exámenes siempre que el trabajador apruebe la mitad de las asignaturas a las que se haya presentado en el curso académico, manteniendo el resto del precepto con sus mismos términos.

### **CLAUSULA 33ª.- MOVILIDAD TEMPORAL FUNCIONAL.**

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo, se acuerda modificar el antepenúltimo párrafo del apartado b) del punto 2 de la Norma Marco de Movilidad, en el sentido de que en el periodo de vacaciones los trabajadores que hayan estado en situación de movilidad funcional temporal en el mes inmediatamente anterior al inicio al periodo vacacional, percibirán la media obtenida por este concepto en los días de trabajo efectivo de los tres meses anteriores a aquel en que inicien las vacaciones.

### **CLAUSULA 34ª.- INCORPORACION DE ACUERDOS.**

Quedan incorporados al presente Convenio los siguientes acuerdos:

1. Marco regulador del personal de intervención de Cercanías, de 4 de noviembre de 2001, y norma reguladora de intervención de Grandes Líneas, de 25 de julio de 2002, cuyo objetivo fundamental es actualizar las funciones de los interventores adaptándolas a los niveles de calidad exigidos por los clientes y ampliando su entorno operacional, a funciones fuera del tren.
2. Acuerdo Superación de Moratoria de 1993, de fecha 29 de noviembre de 2002, que permite la aplicación en todo su alcance y de manera consensuada del Reglamento General de Circulación, ampliando el personal susceptible de realizar tareas auxiliares de la circulación, con la capacitación adecuada.
3. Desarrollo del Agente Único de Conducción en gráficos de conducción de línea de la UN de Grandes Líneas de 8 de marzo de 2002. El valor del Km., se establece en 0,075771 €, a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.
4. Acuerdo de prima de Centros de Atención a Agencias de la UN de Grandes Líneas de 25 de julio de 2002.
5. Componente variable de la UN de Cercanías en régimen de Agente Único de Conducción, de 31 de julio de 2001.

6. Retribución variable de la UN de Regionales en régimen de Agente Único de Conducción, de 1 de agosto de 2001.
7. Acuerdo de prima por venta en estaciones de la UN de Cercanías, de 3 de septiembre de 2002.
8. Acuerdo de desarrollo del sistema retributivo del personal de conducción, sobre sistema económico de "Lanzaderas y Trenes Suprimidos" de la UN de Regionales de 16 de octubre de 2001.
9. Acuerdo de desarrollo de componente variable de conducción UN de Cercanías sobre Actividades Complementarias, Plus de Regularidad y Gestión de Boletines, de 27 de noviembre de 2001.
10. Acuerdo sobre integración de los complementos del Personal de Conducción, de 19 de junio de 2003.
11. Acuerdo de 30 de julio de 2001, en lo relativo a la prima de Transporte Combinado de 21 de junio de 2001, y a las regulaciones normativas sobre Mandos Intermedios y Cuadros (epígrafe de "Movilidad"), Estructura de Apoyo (aspectos retributivos), Títulos de Transporte y Gastos de Viaje.

#### **CLAUSULA 35ª.- COMISION DE CONFLICTOS LABORALES.**

Se establece la Comisión de Conflictos Laborales, formada por seis miembros de cada una de las partes, estando constituida la que representa a los trabajadores por miembros pertenecientes a los Sindicatos firmantes del Convenio Colectivo.

Como principio general de esta 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 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.

#### **CLAUSULA 36ª.- LIMITES A LOS CONFLICTOS.**

Durante el periodo de vigencia del presente 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.

#### **CLAUSULA 37ª.- VINCULACION 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 aquélla se produjera, debiendo proceder las partes signatarias a la completa reorganización del mismo.

#### **CLAUSULA 38ª.- TRAMITACION 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.

#### **CLAUSULA 39ª.- COMISION PARITARIA.**

Se acuerda la creación de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, formada por nueve 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.

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

Asimismo, todos y cada uno de los acuerdos alcanzados en las diferentes Comisiones Mixtas establecidas en el presente Convenio, deberán ser ratificados en el seno de la Comisión Paritaria. Cualquier acuerdo de la Comisión Paritaria se ratificará posteriormente por el Comité General de Empresa, incorporándose, entonces, al contenido del Convenio.

#### **DISPOSICION DEROGATORIA.**

En todas las materias que no hayan sido objeto de modificación en este Convenio Colectivo, seguirán siendo de aplicación las regulaciones y aspectos normativos declarados vigentes en el XIII 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 XIII Convenio Colectivo que no se opongan a la normación colectiva y a la regulación contenida en él.

## ANEXO I

### CLAVES EXCLUIDAS DEL CALCULO DEL COMPLEMENTO PERSONAL POR PERDIDA DE FACULTADES

CLAVE	LITERAL
013	INTER.DEMORA/OTRAS IND.SENT.JUD
018	REGULARIZACION DE SUELDO
020	HORAS A PRORRATA
021	HORAS EXTRAS ESTRUCTURALES
022	HORAS EXTR. CONDUCCION E INTERV.
024	HORAS EXTRAS NO ESTRUCTURALES
029	HORAS EXTRAS PILOTO MANT.INFRAES
053	DSPTO.BRIG.SOC-INC/ASIST.TEC.LIN
054	GASTOS LOCOMOCION/CONDUCC.FONDOS
055	DIFERENCIAS REEMPLAZO CARGO SUP.
060	PREMIOS (EXCEPTO DE PERMANENCIA)
070	COMP. PREST. INC. TEMP.A.T.O E.P
080	COMP. PREST. INC. TEMP. E.C.
081	PRT. INC.TEMP. E.C. O A.N.L. C.R
087	SOCORROS ESPECIALES
110	COMPENSACION FESTIVO TRABAJADO
118	REPUESTOS LINTERNA INTERVENTORES
121	PRST. I.T. ENF.COMUN O A.N.L.
123	PRST.I.T. A.T. O ENF. PROF
147	BOLSA DE VACACIONES
148	RETRASO DISFRUTE VACACIONES
154	AYUDA HIJO DISMINUIDO PSIQUICO
163	PREMIO DE PERMANENCIA
170	COMP.MAYOR DEDICACION PERS.COND.
171	COMP.MERMA DESCANSO PERS.CONDUCC
178	AYUDAS ESCOLARES
180	COMP.MAYOR DEDICACION INTERV.RUT
181	COMP.MERMA DESCANSO INTERV.RUTA
184	COMP.MAYOR DEDICACION PER.TRENES
185	COMP.MERMA DESCANSO PERS.TRENES
190	COMPL. MAYOR DEDICACION(UN. MIT)
319	COMPLEMENTO DESTINO EXTRANJERO
321	MEDIA EXC.JORN,MAY.DED,MERM.DESC
331	GRAT.CURSILL.COMPL.GASTOS DESTAC
551	GAST.VIAJE TRE/COND/INT(TRASLAC)
552	GASTOS MANUTENC.INTER.CERC.(EXC)
553	GASTOS DESTACAMENTO DEMORA TRASL
558	DIET.GASTOS MANUTENC.INTER.CERC.
559	DIETA COMPLEM. PUESTO FRONTERIZO
560	DIETA INTERNACIONAL
562	GASTOS VIAJES DE SERVICIO
563	GASTOS DESTACAMENTO

564	VIAJES BREVES
565	DIETA POR DESPOBLADO
566	GASTOS DESPLAZAM.CORTA DISTANCIA
567	GASTOS DESPLAZAM.LARGA DISTANCIA
568	GASTOS DESPLAZAMIENTO EXTRANJERO
569	GASTOS DESPLAZAM.SERV.ITINERANTE
571	COMPTO.VIAJE PERS.SUPLEM.ESTACIO
573	GAST.VIAJE DESPLAZ.GRANDES POBL.
574	GAST.VIAJ.DEMORA TRASL.VOL.M.RES
589	INDEMN.ACOPLAM.MOVILIDAD FORZOSA
590	IND.DIFERIDA ALQUIL.VIV.MOV.FORZ

## **ANEXO II**

### **MEJORAS DE PRODUCTIVIDAD DE LA U.N. DE MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURA**

#### **1. INTRODUCCION**

Con objeto de lograr una mejor adaptación al nuevo entorno operativo de la U.N. de Infraestructura, se establecen las siguientes regulaciones:

- 1.- ADECUACION DE LA JORNADA LABORAL PARA TRABAJOS EN FINES DE SEMANA Y/O DIAS FESTIVOS.
- 2.- ENCARGADO DE TRABAJOS Y PILOTO DE SEGURIDAD.
- 3.- PRIMA DE INFRAESTRUCTURA.

#### **2. VIGENCIA**

Las regulaciones de "Adecuación de la jornada laboral para trabajos en fines de semana y/o días festivos" y "Encargado de Trabajos y Piloto de Seguridad" entrarán en vigor a partir de la fecha de la firma del Convenio Colectivo. En cuanto a la prima de Infraestructura, tendrá efectividad desde el 1 de mayo de 2003.

#### **1. ADECUACION DE LA JORNADA LABORAL PARA TRABAJOS EN FINES DE SEMANA Y/O DIAS FESTIVOS**

El objeto de la presente regulación es posibilitar la ejecución de trabajos programados que por su mayor envergadura, urgencia o excepcionalidad precisen efectuarse en los intervalos que Circulación concede en Sábados, Domingos o Festivos.

##### **1.1 REGULACION**

**1.1.1** Los trabajadores que modifiquen el régimen de descanso dominical para trabajar en Sábado, Domingo o Festivo, serán los mínimos indispensables para realizar los trabajos que se necesiten. El trabajo en estos días será de carácter voluntario entre los trabajadores de la dependencia, a fin de garantizar el mayor número de descansos en Sábado, Domingo y Festivo. Si no hubiese trabajadores voluntarios o su número fuese insuficiente, se procederá a su designación, estableciendo la rotatividad en los trabajos entre los trabajadores de la dependencia. En este caso, cada agente no trabajará más de dos fines de semana o festivos al mes, ni más de 24 días al año en este régimen de trabajo, salvo adscripción voluntaria.

**1.1.2** Cada jornada de trabajo en Sábado, Domingo o Festivo, se compensará con un día de descanso en esa misma semana o en la inmediata siguiente; pudiendo unirse al descanso semanal posterior, o quincenal si éste corresponde, siempre que se garantice el descanso dentro de los quince días.

**1.1.3** Los horarios de trabajo serán los siguientes:

HORARIO DE MAÑANA	Inicio de 6 a 8 h.
	Final de 14 a 16 h.
HORARIO DE TARDE	Inicio de 14 a 16 h.
	Final de 22 a 24 h.
HORARIO DE NOCHE	Inicio de 22 a 24 h.
	Final de 6 a 8 h.

Cuando los intervalos de Banda de Mantenimiento concedidos por Circulación no coincidiesen con los horarios anteriormente citados, éstos se adaptarán a dichos intervalos.

**1.1.4** Se establece un complemento de puesto no consolidable de 100 € por jornada laboral efectiva que se desarrolle entre las 6/8 horas de la mañana del Sábado y las 6/8 horas del Lunes, así como aquéllas que se realicen entre las 6/8 horas del día festivo y las 6/8 horas del siguiente día, para el personal operativo de Mantenimiento de Infraestructura de los niveles salariales 3 al 6 afectado por las modificaciones de esta regulación. La presente regulación no incluye los puestos de trabajo con régimen de descanso semanal.

El personal operativo de Telemandos y de Centros de Atención Permanente, en Fin de Semana y/o Días Festivos, percibirá un complemento de puesto no consolidable de 20 €, cuando el personal operativo de su ámbito realicen trabajos de Banda de Mantenimiento en fin de semana y/o festivo coincidiendo en su totalidad con su jornada laboral. De no coincidir todo el intervalo de Banda con su jornada cobrarán la parte proporcional de los 20 €.

Los trabajadores de una dependencia que por acuerdo con su Jefatura Territorial, prefieran considerar a los efectos del devengo del presente complemento, como jornada en fin de semana o festivo las que se realicen entre las 22/24 horas del Viernes y las 22/24 horas del Domingo, y/o las efectuadas entre las 22/24 horas del día anterior al festivo a las 6/8 horas del propio día festivo, elevarán a la Comisión de Seguimiento establecida en el punto 1.1.10 dicha petición, para que ésta en su caso proceda a autorizar la misma.

Durante el período de vacaciones se percibirá el promedio de lo devengado por el agente por este concepto en los días de trabajo de los tres meses anteriores. El mismo no se computará a ningún otro efecto. Este complemento compensa y absorbe cualquier otro concepto económico destinado a retribuir el objeto de esta regulación.

- 1.1.5** Durante la jornada de trabajo continuada, en cualquiera de los horarios, se disfrutará necesariamente de los 20 minutos de descanso de refrigerio, sin que quepa su compensación económica.

Cuando los citados horarios de trabajo sufrieran variaciones significativas, para adaptarse a los intervalos concedidos por trabajos en Banda de Mantenimiento, y éstos lo hiciesen preciso, se facilitará la comida en el tajo de trabajo con las condiciones y medidas higiénico-sanitarias adecuadas, si ello no fuera posible se abonará el importe correspondiente al almuerzo/cena. En este caso y cuando el horario de trabajo sea nocturno y no exista transporte público, al inicio o final, se facilitará el transporte desde y hasta el domicilio o subsidiariamente se abonará: 5,71 €/jornada en poblaciones de menos de 700.000 habitantes, y 7,13 €/jornada en poblaciones que superen dicha cifra.

- 1.1.6** Los trabajos que deban efectuarse en Sábado, Domingo o Festivo, así como los horarios y la rotatividad de los trabajadores en su caso, será comunicada con 5 días de antelación a los trabajadores afectados y a la Representación del Personal del ámbito correspondiente, dándose a ésta última tres días para plantear posibles alegaciones. La Empresa podrá anular los trabajos en Sábado o Festivo hasta con dos días de antelación, y tres días antes los trabajos programados en Domingo; si fuesen anulados en tiempo inferior, los trabajadores afectados percibirán una compensación económica de 1/7 parte del complemento de puesto.

- 1.1.7** No se programarán trabajos en Banda de Mantenimiento de fines de semana y festivos los días 1 y 6 de enero, Jueves, Viernes, Sábado y Domingo de Semana Santa, 1 de mayo y el día 25 de diciembre. Igualmente no se programarán trabajos en Banda Nocturna de días laborables los días 24 y 31 de diciembre, el 5 de enero, y el Miércoles de Semana Santa.

- 1.1.8** Los trabajos se desarrollarán normalmente en el ámbito correspondiente de cada brigada o sector; cuando de forma motivada fuese preciso exceder dicho ámbito, será necesario que los trabajadores afectados tengan la información precisa en materia de seguridad y salud laboral; estos trabajos se ejecutarán junto a los agentes disponibles pertenecientes al correspondiente ámbito y en presencia de un responsable del mismo.

- 1.1.9** Tanto en la evaluación de riesgos laborales como en la vigilancia de la salud, la Empresa garantizará el adecuado nivel de protección en materia de Seguridad y Salud Laboral, todo ello sin perjuicio de los reconocimientos médicos establecidos en la Normativa Laboral vigente.

- 1.1.10** Se crea una Comisión de Seguimiento constituida por representantes de la Dirección de la Empresa y de los Sindicatos firmantes del presente Convenio, para resolver las posibles dudas o controversias que pueda plantear su aplicación; las alegaciones que no se resuelvan en el ámbito territorial, se elevarán para su estudio a la citada Comisión, dando resolución a éstas en el plazo máximo de quince días, sin perjuicio de su ejecutividad. La implantación en Maquinaria de Vía se verá en la Comisión de Seguimiento.
- 1.1.11** En todo lo no recogido por la presente regulación, será de aplicación la Normativa Laboral vigente.

## **2. ENCARGADO DE TRABAJOS Y PILOTO DE SEGURIDAD**

Al objeto de cubrir las necesidades existentes en la actualidad para realizar las funciones de Encargado de Trabajos y Piloto de Seguridad, y ante la problemática suscitada por la falta de personal de Mantenimiento de Infraestructura autorizado para dichas funciones, transitoriamente y en tanto no se lleve a efecto la clasificación profesional, se establecen las siguientes normas de gestión laboral para el desempeño de las funciones de Encargado de Trabajos y Piloto de Seguridad, para lo cual se deja sin efecto el acuerdo de 9 de marzo de 1993 en todo lo relativo a estas dos funciones.

### **2.1 ENCARGADO DE TRABAJOS**

- 2.1.1** Las categorías que realizarán las funciones de Encargado de Trabajos, serán las de Mantenimiento de Infraestructura recogidas en el Anexo 1. Se deja sin efecto el Acuerdo de 9 de marzo de 1993 en todo lo relativo a esta función.
- 2.1.2** En los trabajos de mantenimiento preventivo y correctivo, que sea necesario la función de Encargado de Trabajos, se designará al trabajador de mayor categoría presente en el tajo de trabajo. Si no hubiera un trabajador de mayor categoría, se designará a un trabajador de los presentes en el tajo de forma rotativa.

En el resto de trabajos, se designará inicialmente para realizar dichas funciones, entre los trabajadores voluntarios. Si no hubiese voluntarios o su número fuese insuficiente se designará los trabajadores necesarios con criterio de rotatividad. En las obras de larga duración cuando haya suficientes voluntarios la rotatividad será con una cadencia de tres meses como máximo.

En los trabajos que solo intervenga una rama y especialidad el Encargado de Trabajos será designado de esa rama y especialidad. En los trabajos donde intervengan varias ramas y especialidades el Encargado de Trabajos será designado de aquella rama y especialidad que mayor importancia tenga en el desarrollo de la totalidad de trabajos a realizar.

- 2.1.3** La empresa proporcionará la correspondiente formación técnica y de prevención de riesgos laborales a todos los trabajadores que vayan a efectuar las funciones de Encargado de Trabajos. Se dará puntual información de esta materia a la representación de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud de la U.N.

**2.1.4 Encargado de Trabajos:** Es el agente autorizado para intervenir en el régimen de bloqueo por ocupación y dirigir trabajos en las proximidades de la vía. Asimismo intervendrá cuando sea necesario en el régimen de liberación por tiempo. Al finalizar los trabajos de cada jornada asegurará que la vía e instalaciones estén libres de obstáculos y que se encuentran dispuestas en las condiciones de seguridad para el paso de los trenes en el momento de su entrega a la circulación. Deberá, en todos los casos, ejercer la vigilancia del cumplimiento de las Normas en vigor y contar con la experiencia, capacitación y formación adecuada, acreditada con la correspondiente designación.

En los trabajos efectuados con medios propios, será el encargado de llevar a efecto el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud en su caso establecidas, y de la ejecución y coordinación de los trabajos.

En los trabajos efectuados con medios ajenos (contratas), establecerá los medios apropiados de coordinación con el Encargado de Obra y el Responsable de Seguridad y Salud del contratista correspondiente presentes en la misma, a efectos de cumplimiento de la normativa interna en vigor para los trabajos en vía e instalaciones y las premisas contempladas en Plan Básico de Prevención para empresas contratistas, requiriendo de las citadas personas el cumplimiento de la documentación que se refleja en el modelo que se adjunta como Anexo 2, antes del inicio de los trabajos. Si en el desarrollo de sus funciones observara cualquier incumplimiento de la normativa vigente que afecte o pueda afectar a la seguridad y salud de los trabajadores presentes en el tajo, lo pondrá en conocimiento del Encargado de Seguridad y Salud del contratista, indicándole las medidas a adoptar, pudiendo paralizar los trabajos en caso de incumplimiento de esas medidas.

El personal de Infraestructura cuando realice las funciones de Encargado de Trabajos tendrá un complemento de puesto, no consolidable, por jornada de trabajo efectiva de 12 €. Dicho complemento diario se abonará en vacaciones, calculando el promedio por este concepto en los días de trabajo efectivo en los tres meses anteriores.

**2.1.5** Se crea una Comisión de Seguimiento formada por representantes de la Dirección de la Empresa y de los Sindicatos firmantes del presente Convenio, entre los firmantes del mismo, para resolver las dudas o controversias que pueda plantear la aplicación de esta regulación.

**2.1.6** Esta regulación no implicará movilidad geográfica forzosa, estando a lo dispuesto en la Normativa Laboral en materia de movilidad temporal.

## **2.2 PILOTO DE SEGURIDAD**

**2.2.1** La función de Piloto de Seguridad podrá llevarse a cabo por trabajadores operativos de cualquier categoría y Unidad de Negocio, conforme a lo dispuesto en los siguientes apartados. Se deja sin efecto el Acuerdo de 9 de marzo de 1993 en todo lo relativo a esta función.

**2.2.2** Piloto de Seguridad: Es el agente encargado de la vigilancia y protección de los trabajos en vía, en relación con la circulación.

En trabajos de terceros autorizados por Renfe en zonas de dominio público, servidumbre o afección, que puedan afectar a las zonas de peligro y riesgo, la designación será realizada por el responsable de las instalaciones de Renfe afectadas.

Deberá, en todos los casos, ejercer la vigilancia del cumplimiento de las Normas en vigor y contar con la experiencia, capacitación y formación adecuada.

**2.2.3** Con carácter prioritario, la función de Piloto de Seguridad la realizarán los trabajadores de Mantenimiento de Infraestructura. En este caso, la Dirección designará inicialmente para realizar dichas funciones, entre los trabajadores voluntarios. Si no hubiese voluntarios o su número fuese insuficiente la Dirección designará los trabajadores necesarios con criterio de rotatividad. En las obras de larga duración cuando haya suficientes voluntarios la rotatividad será con una cadencia de tres meses como máximo. En Mantenimiento de Infraestructura las funciones de Piloto de Seguridad se procurará realizar por rama y especialidad siempre que sea posible.

Con carácter subsidiario, la función de Piloto de Seguridad podrá llevarse a cabo por trabajadores de otras Unidades de Negocio que sean voluntarios y/o excedentes. En este caso, dichos trabajadores recibirán con carácter previo la formación adecuada. Su adscripción, una vez que hayan sido puestos a disposición de Mantenimiento de Infraestructura, se realizará por la Dirección de esta U.N. para desempeñar las funciones de Piloto de Seguridad.

Cuando un trabajador que no pertenece a Mantenimiento de Infraestructura realice funciones de Piloto de Seguridad por un plazo continuado superior a 4 meses, o superior a seis meses en un año de manera discontinua, generará el derecho, ejercitable voluntariamente mientras se encuentre ejerciendo estas funciones, a integrarse en la U.N. de Mantenimiento de Infraestructura. Su acoplamiento se realizará en las categorías de ingreso y/o comienzo de las diferentes ramas, en función de la formación y conocimientos del trabajador, manteniéndose a título personal el sueldo y la antigüedad de la categoría de procedencia. El acoplamiento se realizará en la dependencia más próxima a su residencia, donde la U.N. de Mantenimiento de Infraestructura tenga necesidades de cobertura de puestos.

El Piloto de Seguridad, para asegurar el desempeño de su tarea, no ejercerá ninguna otra simultáneamente, salvo que la función esté relacionada con la Seguridad de las Circulaciones.

**2.2.4** La empresa proporcionará la correspondiente formación técnica y de prevención de riesgos laborales a todos los trabajadores que vayan a efectuar las funciones de Piloto de Seguridad. Se dará puntual información de esta materia a la representación de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud de la U.N.

**2.2.5** Se crea una Comisión de Seguimiento formada por representantes de la Dirección de la Empresa y de los Sindicatos firmantes del presente Convenio, para resolver las dudas o controversias que pueda plantear la aplicación del contenido de esta regulación.

**2.2.6** Esta regulación no implicará movilidad geográfica forzosa, estando a lo dispuesto en la Normativa Laboral en materia de movilidad temporal.

## **Anexo 1**

### **CATEGORIAS, POR RAMAS, QUE REALIZARAN LAS FUNCIONES DE**

#### **ENCARGADO DE TRABAJOS**

- **INFRAESTRUCTURA Y VIA:** Jefe de Distrito, Capataz, Obrero 1º, Conductor de Vehículo de Vía, Ayudante Ferroviario (1).
- **MAQUINARIA DE VIA:** Operador Principal Máquinas de Vía, Operador Máquinas de Vía, Ayudante de Máquinas de Vía Autorizado, Ayudante de Máquinas de Vía (1).
- **LINEA ELECTRIFICADA:** Encargado L/E., Jefe de Equipo, Conductor de Vagoneta de L/E, Oficial Celador.
- **SUBESTACIONES Y TELEMANDOS:** Encargado de SS/EE. y TT/MM., Oficial 1ª SS/EE. y TT/MM., Oficial de 2ª de SS/EE. y TT/MM.
- **SEÑALIZACION ELECTRICA:** Encargado de Sector, Montador Eléctrico con especialización, Montador Eléctrico (1).
- **SEÑALIZACION MECANICA:** Encargado Sector, Jefe de Equipo, Montador Mecánico.
- **TELECOMUNICACIONES:** Encargado de Sector, Oficial de Telecomunicaciones con especialización, Oficial de Telecomunicaciones.

(1) Con un mínimo de dos años de antigüedad en la categoría.

## Anexo 2

### REQUISITOS MINIMOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN LA OBRA A ENTREGAR POR EL REPRESENTANTE DEL CONTRATISTA AL ENCARGADO DE TRABAJOS

1. Nombre y Apellidos del Encargado de Obra y Responsable de Seguridad y Salud del Contratista presentes en la obra (podrán coincidir en la misma persona).
2. Parte de iniciación de trabajos. (Impreso nº 1 del P.O.P. 12).
3. Documentación actualizada de los vehículos a utilizar en obra. Autorización de circulación de los mismos y sus conductores. Estos deberán cumplir los requisitos exigidos en las disposiciones normativas de Seguridad y Salud que les sean de aplicación. (Impreso nº 2 del P.O.P. 12).
4. Formación en Seguridad y Salud del personal de la obra. (Impreso nº 3 del P.O.P. 12).
5. Vías de acceso y de evacuación a los diferentes tajos de trabajo (planos o croquis), medios de transporte y de comunicación a utilizar en caso de emergencia.
6. Medidas de protección contra incendios. Medidas de emergencia y evacuación.
7. Procedimiento de trabajo y protecciones individuales y colectivas a utilizar, en especial aquellas que se utilizan para la prevención de los riesgos de arrollamiento y eléctricos.
8. Fichas de uso y mantenimiento de la maquinaria y productos peligrosos a utilizar en la obra, incluyendo las medidas preventivas a aplicar durante su utilización.

### 3. PRIMA DE INFRAESTRUCTURA

La fórmula de prima de Infraestructura, adaptada al nuevo entorno operativo, quedará como sigue:

$$P = PMG + (Cc * (0,15 + (0,30 * IAVP) + (0,20 * IHTFS) + (0,15 * Icv) + (0,20 * Iac))) + (If * Det)$$

P	=	Prima de Infraestructura
PMG	=	Prima Mínima Garantizada
Cc	=	Compromiso de Calidad año 98
IAVP	=	Índice de Averías Propias
IHTFS	=	Índice de Horas Totales Fuera de Servicio
Icv	=	Índice de Calidad de Vía
Iac	=	Índice de accidentalidad
If	=	Incentivo de funcionalidad (2,70 €)
Det	=	Días efectivos de trabajo

## **ANEXO III**

### **MEJORAS DE PRODUCTIVIDAD DE U.N. DE CIRCULACION**

#### **1. INTRODUCCION**

La U.N. de Circulación viene desarrollando planes de inversión para la modernización de las instalaciones con implantación de nuevas tecnologías que contribuyen a optimizar la regulación y gestión del tráfico ferroviario.

Su aplicación ha permitido identificar aquellas estaciones-gabinetes de circulación esenciales para la función circulación y abordar las adaptaciones necesarias en la organización del trabajo del colectivo personal operativo, para garantizar la seguridad, calidad y fiabilidad del servicio ferroviario.

Las nuevas instalaciones exigen una adaptación permanente a las nuevas tecnologías, lo que se traduce en una mayor capacitación y especialización del personal de esta U.N. Esa misma tecnología permite la incorporación de nuevas funciones y la compatibilización entre todas, reflejándose este principio en las siguientes regulaciones:

- 1.- SERVICIO ITINERANTE DE CIRCULACIÓN (SIC)
- 2.- EQUIPO MÓVIL
- 3.- PRIMA DE CIRCULACIÓN

#### **2. VIGENCIA**

Las regulaciones de SIC y Equipo Móvil entrarán en vigor y producirán sus efectos, a partir de la fecha de la firma del Convenio Colectivo. En cuanto a la prima de Circulación, tendrá efectividad desde el 1 de mayo de 2003.

##### **1. SERVICIO ITINERANTE DE CIRCULACION (SIC)**

Al objeto de conseguir la adaptación de los recursos humanos a las necesidades actuales y futuras de la explotación, se considera necesaria la implantación de un modelo organizativo del personal operativo de las estaciones que quedaría encuadrado en los Servicios Itinerantes de Circulación (SIC).

La Dirección de la Empresa determinará la necesidad de los SIC , el número de componentes, ámbito de actuación y demás conceptos organizativos.

La implantación será comunicada a los Comités correspondientes.

Todos los acuerdos que se hayan de adoptar, se ceñirán al marco general contenido en el presente documento, siendo únicamente las materias a discutir en los ámbitos provinciales, aquellas que no estén señaladas en él específicamente.

Las regulaciones de los SIC acordados en los Comités antes de la firma del presente acuerdo quedan sin efecto.

Los Servicios Itinerantes de Circulación son un instrumento para evitar la generación de excedentes en Circulación, por tanto de su aplicación no se generarán excedentes adicionales en el colectivo. El número de trabajadores afectos a los actuales SIC, no variará como consecuencia de esta regulación.

### **1.1. COMPOSICION**

Los Servicios Itinerantes de Circulación (SIC) estarán formados por trabajadores de la categoría de Factor de Circulación.

### **1.2. ORGANIZACION**

Los SIC tendrán su ámbito de actuación en determinados tramos de vía.

A cada trabajador se le asignará residencia definitiva y oficial en una estación, una vez finalizado el proceso de adscripción.

A los componentes del equipo se les nombrará servicio en la/s estación/es de su ámbito de actuación, según el sistema de organización, iniciando y finalizando la jornada ordinaria en su residencia oficial.

Los trabajadores adscritos a los SIC no serán utilizados para cubrir incidencias de personal, salvo en caso de accidentes u otras situaciones que comprometan o puedan comprometer la continuidad del servicio de circulación y ello por el tiempo mínimo imprescindible.

### **1.3. MODO DE ADSCRIPCION**

La adscripción a los SIC se hará preferentemente entre los trabajadores con residencia definitiva que ya prestaban su servicio en el tramo donde se vaya a implantar.

En caso de que haya más solicitantes que número de plazas a cubrir, para la adscripción se aplicarán criterios análogos a los previstos en la Norma Marco de Movilidad, con las siguientes particularidades:

- a) Se realizaran procesos de movilidad, según el ámbito de afectación.
- b) En su caso participarán en el proceso los Comités afectados.
- c) A los trabajadores del ámbito de actuación del SIC que soliciten adscribirse al mismo, se les otorgará la siguiente puntuación:
  - Por pertenecer a su misma residencia, UN punto.
  - Por estar en situación de “no necesarios” (excedentes), UN punto.
  - Por pertenecer a su mismo municipio, UN punto.
  - Por pertenecer a residencia de las Provincias del ámbito del SIC, UN punto.

#### **1.4. FUNCIONES**

Los trabajadores que estén encuadrados en un SIC deberán realizar las funciones de su categoría, en especial en lo relacionado a:

- Atención de incidencias en la circulación.
- Establecimiento de puestos de bloqueo extraordinarios.
- Vigilancia y control en materia de seguridad proactiva
- Atención de peticiones puntuales de los Operadores, Prestadores y Proveedores relacionados directamente con la circulación y/o los objetivos de la U.N. de Circulación.
- Comprobación del correcto funcionamiento de las instalaciones, informando de las deficiencias detectadas.
- Actualización de la documentación.
- Asistencia a transbordos.
- Refuerzos en épocas puntas.
- Labores de prevención de incidencias y presencia en las estaciones, con la apertura al servicio de éstas, con o sin intervención en la circulación.
- Realizarán la limpieza y engrase de agujas y limpieza del gabinete-tipo de Circulación, en aquellas dependencias del ámbito de actuación del SIC, en las que no preste servicio un Ayudante Ferroviario de la U.N. de Circulación. Estas tareas deberán estar programadas con antelación, excepto actuaciones urgentes.

#### **1.5. JORNADA**

Se regulará por normativa laboral, pudiendo estar organizada en turnos rotativos.

La jornada será la legalmente establecida pudiendo prolongarse tal y como establece los artículos 182, 183 y 218 de la Normativa Laboral.

El personal del SIC será asignado a un gráfico de trabajo, en el que figuren cinco días de trabajo y dos de descanso, u otro sistema acordado según normativa laboral vigente.

Como norma general no se alterará el horario previsto en los gráficos para cada trabajador.

Durante la jornada de trabajo efectuará los desplazamientos necesarios en su ámbito de actuación.

En caso de incidencia que requiera la intervención de los trabajadores adscritos al SIC estos deberán acudir al lugar señalado desde la estación en la que estén prestando servicio o desplazarse al mismo, cuando el aviso para la atención a una incidencia se produzca fuera del horario grafiado.

Con carácter general, el tiempo dedicado a la resolución de la incidencia será el mínimo imprescindible.

## **1.6. ATENCIÓN A INCIDENCIAS Y SU TRATAMIENTO ECONÓMICO Y/O COMPENSATORIO**

- 1.6.1.** Cuando la atención a una incidencia suponga la prolongación de la jornada grafiada de trabajo, las horas empleadas desde la finalización de esta jornada grafiada hasta la finalización de la incidencia más el tiempo empleado en su retorno a la residencia oficial, se contabilizarán sin fracción y se remunerarán en concepto de excesos de jornada.
- 1.6.2.** Cuando la atención a una incidencia se produzca fuera del horario grafiado, se computará:
  - 1.6.2.1.** 4 horas de descanso compensatorio, si el tiempo empleado es menor de 4 horas.
  - 1.6.2.2.** 8 horas de descanso compensatorio, si el tiempo empleado es superior a 4 horas e inferior a 8 horas.
  - 1.6.2.3.** Si el tiempo empleado es superior a 8 horas y hasta un máximo de 12 horas, darán lugar a un día de descanso de compensación por las primeras 8 horas y el exceso restante se remunerará como se indica en el punto 1.6.1.
- 1.6.3.** Si entre el final de la jornada grafiada y el aviso para atender una incidencia no han transcurrido al menos 6 horas, el tiempo de atención a la incidencia no debe sobrepasar las 8 horas.
- 1.6.4.** Entre la atención a una incidencia producida fuera de la jornada grafiada del trabajador y la posterior incorporación a la jornada laboral grafiada deberán transcurrir como mínimo 10 horas de descanso, retrasándose, en su caso, su incorporación hasta alcanzar dicho descanso mínimo entre jornadas, considerando la finalización efectiva de la incidencia, sin redondeo ni viajes.
- 1.6.5.** Cuando la organización de los turnos de los trabajadores componentes del SIC contemple días fijos de descanso sin ser rotativos, en el 50% de estos días, estarán en situación de disponibles y obligados a atender cualquier incidencia para la que se les requiera.

Cuando el aviso para atender una incidencia se produzca en los días de descanso del trabajador, se abonará la cantidad de 90 € por cada día de trabajo, así como los excesos sobre la jornada normal como exceso de jornada. Este abono es incompatible con el de descansos no disfrutados.

- 1.6.6.** Los periodos de tiempo a compensar con descanso, serán acumulados por días completos, teniendo la consideración de descansos compensatorios. Estos días serán disfrutados de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador, no teniendo carácter de disponibles.

## **1.7. DESPLAZAMIENTOS**

Los desplazamientos que hayan de efectuar estos trabajadores para la realización de sus funciones, en jornada grafiada o para atender incidencias se hará por los medios de transportes más operativos que la Empresa determine, devengando los gastos de viaje que correspondan. Se excluye, en todo caso el desplazamiento desde el domicilio a la residencia y viceversa.

Si lo considera oportuno, la empresa podrá facilitar a los componentes del SIC vehículos propios o contratados para estos desplazamientos. Si es el trabajador quien tiene que conducir este vehículo, la empresa le abonará el valor de la gratificación por conducción (clave 342).

La aceptación voluntaria del uso de medios particulares de transporte durante su pertenencia al SIC, por parte de los trabajadores, deberá ser manifestada por escrito al producirse su adscripción. En este caso los desplazamientos se efectuarán con el medio particular de transporte, salvo que la empresa determine lo contrario.

La empresa le abonará la cantidad establecida en el punto 1.9 del presente texto, por dicho concepto, más la cantidad estipulada en concepto de kilometraje, cuando este se produzca.

## **1.8. LOCALIZACION**

A los trabajadores del SIC se les podrá dotar de un medio de localización. Su mantenimiento será por cuenta de la Empresa.

## **1.9. COMPONENTE ECONOMICO**

Independientemente de los conceptos económicos que con carácter general afectan al personal operativo de la U.N., los trabajadores adscritos al SIC percibirán mensualmente, si procede, en concepto de complemento de puesto:

- 230 € por pertenecer al Servicio Itinerante de Circulación.
- 130 € por puesta a disposición del medio propio.
- 15 € por cada incidencia atendida fuera de la jornada grafiada.

Percibirán la cantidad establecida en Renfe para la compensación por kilómetro recorrido en caso de utilizar el medio particular de transporte, garantizándose un mínimo de 40 kilómetros por día de utilización del medio particular de transporte en atención de incidencias y 20 Kms. en jornada grafiada.

Percibirá la prima de producción media de la estación donde esté ubicado el trabajador adscrito al SIC.

## **1.10. COMISION DE SEGUIMIENTO**

Al objeto de realizar un seguimiento de la presente regulación, el desarrollo de su implantación a nivel territorial y su adecuación al objetivo de agilizar la gestión de la empresa, se crea una comisión de seguimiento, que será la encargada de interpretar este acuerdo y mediar en los conflictos que surjan en su implantación.

Esta comisión de seguimiento estará constituida por 6 miembros por cada una de las partes, estando constituida la representación de los trabajadores por los Sindicatos firmantes del presente acuerdo.

## **2. EQUIPO MOVIL**

Con el objeto de dar una respuesta rápida y flexible a los Operadores y Prestadores Ferroviarios en situaciones extraordinarias que se puedan presentar en cualquier punto del Sistema Ferroviario, es necesario disponer de un equipo compuesto por trabajadores que puedan prestar servicio en las distintas dependencias de la Red Ferroviaria, dentro de una o varias Gerencias Operativas, y ello en función de los trabajos u obras que requieran de su intervención para la apertura de gabinetes de circulación y/o establecimientos de puestos de bloqueo.

### **2.1. COMPOSICION Y ORGANIZACION DEL EQUIPO MOVIL**

#### **2.1.1 COMPOSICION**

La Dirección de la Empresa determinará el número de trabajadores integrantes del Equipo Móvil en función de sus necesidades operativas, informando a la Representación de los Trabajadores.

Estará compuesto por trabajadores de la categoría profesional de Factor de Circulación.

La Empresa realizará una oferta general de adscripción, así como un proceso de selección entre los trabajadores solicitantes, que será tratada con la Representación de los Trabajadores.

Los trabajadores en situación de no necesarios para su puesto de trabajo (excedente), tendrán preferencia en la adscripción a dicho equipo.

#### **2.1.2. ORGANIZACION Y RESIDENCIA**

- Mantendrán la residencia administrativa oficial en la residencia donde la tuvieran en el momento de su adscripción al equipo móvil, o en la que hubieran obtenido posteriormente en caso de modificarse.
- La organización y control de estos trabajadores, la realizará la Dirección de Operaciones.

## **2.2. TIEMPO DE PERMANENCIA**

- La duración mínima del acuerdo de adscripción voluntaria será de dos años. Los trabajadores que no deseen continuar perteneciendo al Equipo Móvil, deberán solicitar su baja en el mismo con una antelación mínima de 2 meses a la fecha de conclusión del acuerdo.

En caso contrario se prorrogará por periodos de idéntica duración.

- Transcurridos los dos años, la Empresa se reserva la facultad de renovación del acuerdo de adscripción individual suscrito con cada trabajador, en función de las necesidades organizativas existentes en cada momento, comunicándolo con un preaviso de dos meses.
- Cuando se trate de un trabajador en situación de excedente, si durante el transcurso de su pertenencia al equipo móvil, consolidara plaza, podrá solicitar el cese de la adscripción al equipo notificándolo con un tiempo mínimo de un mes de antelación.

## **2.3. AMBITO DE ACTUACION**

- Los integrantes del equipo móvil atenderán situaciones extraordinarias originadas por incidencias o trabajos extraordinarios, que no puedan ser realizadas con los efectivos de la Jefatura Técnica de Operaciones que resulten afectadas (Personal previsto en gráficos de servicio, Servicio Incidencias, o personal de SIC si lo hubiese).
- Los trabajadores que se adscriban tendrán que desplazarse a cualquier punto de la Red. No obstante, si existiesen destinos diferentes para el Equipo Móvil, este desplazamiento será lo más próximo y/o mejor comunicado por ferrocarril a las respectivas residencias oficiales de sus integrantes.

## **2.4. JORNADA Y DESCANSOS**

- Se ajustará a lo dispuesto en la normativa laboral.
- El personal perteneciente a los equipos móviles será asignado a un gráfico de trabajo, organizado de tal forma que figuren cinco días de trabajo y dos de descansos u otro sistema rotativo conforme a la Normativa Laboral o acordado con la RT.

## **2.5. FUNCIONES**

- Los trabajadores adscritos en el Equipo Móvil realizarán las funciones de su categoría.

## 2.6. TRATAMIENTO ECONOMICO

- La retribución específica del Equipo Móvil está compuesta por dos complementos incompatibles entre sí, en función de la situación de desplazamiento o no en la prestación del servicio:
  - Complemento específico de 60 € mensuales, o la parte proporcional correspondiente por día natural, mientras no se encuentre desplazado con el equipo móvil.
  - Complemento específico de 660 € mensuales, o la parte proporcional correspondiente por día natural, cuando se encuentre en situación de desplazado con el equipo móvil.
- Dieta por desplazamiento o dieta de viaje que corresponda, según normativa.
- El alojamiento correrá por cuenta de la empresa.
- Prima de producción (clave 414), de la residencia de desplazamiento. En caso de no existir valor para dicha residencia, se asignará la de una estación de Grupo "AO" del ámbito del Puesto de Mando al que pertenezca.

## 3. PRIMA DE CIRCULACIÓN

La fórmula de prima de Circulación, adaptada al nuevo entorno operativo, quedará como sigue:

### Puestos de Mando:

$$PM = Kc + Kn + (G * Vh * Ht * p) + (If * Det)$$

PM	=	Importe mensual a acreditar al trabajador en el mes objeto del cálculo
Kc	=	Constante para las categorías propias de Circulación
Kn	=	Constante de nivel salarial
G	=	Coefficiente de categoría (inherente al puesto de trabajo)
Vh	=	Valor horario de la prima
Ht	=	Número de horas primables realizadas por el trabajador en el mes objeto de cálculo
P	=	Coefficiente de productividad.
If	=	Incentivo de funcionalidad (3,50 € para las categorías 302, 303, 307, 308, y 1,83 € para 390, 391, 320, 310 y 305)
Det	=	Días efectivos de trabajo

**Estaciones:**

$$Pm = Kn + ((Gm+Pp) * p) + (If * Det)$$

Pm	=	Importe mensual a acreditar al trabajador en el mes objeto del cálculo
Kn	=	Constante de nivel salarial
Gm	=	Garantía mensual
Pp	=	Importe mensual correspondiente a puntualidad
P	=	Coefficiente de productividad
If	=	Incentivo de funcionalidad (3,50 € para las categorías 302, 303, 307, 308, y 1,83 € para 390, 391, 320, 310 y 305)
Det	=	Días efectivos de trabajo