

**ACTA DE PREACUERDO  
DEL I CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO RENFE**

En Madrid, a las 18:30 horas del día 16 de diciembre 2015, se reúnen en la sala de reuniones "Mansarda" de la Avenida Ciudad de Barcelona, 8 de Renfe, las personas que a continuación se relacionan, en su calidad de representantes, de la Comisión Negociadora del I Convenio Colectivo del Grupo Renfe por parte de la Dirección del Grupo y de la Representación Legal de los Trabajadores, actuando como Secretaria de actas de este Convenio Colectivo D<sup>a</sup> Concepción Losada Olivera.

**Por la Dirección del Grupo RENFE**

Cecilio Gómez-Comino Barrilero	Director General Seguridad, Organización y RR.HH.
Juan López Pulido	Director de Recursos Humanos
Raúl Blanco Aira	Gerente de Área de Relaciones Laborales
Vicente Camarena Miñana	Gerente de Área de Comunic. Empresarial y Selección
José María Reyes Hernández	Gerente de Área de Org. Y RR.HH. RENFE Mercancías
Pedro Molina Dávila	Gerente de Área de Org. Y RR.HH. RENFE Viajeros
Carlos Mantilla López	Gerente de Área de Org. Y RR.HH. RENFE Fab. Y Mant.
Juan Carlos Fernández Núñez	Gerente de Área de Desarrollo Estratégico de RR.HH.
Santiago Galindo Martín	Gerente de Área de Formación
José Esteban Berenguer Cuervo	Gerente de Gestión Retributiva
Estrella Soriano Cuervo	Gerente de Gestión de RR.HH.
José Luis Wizner Moya	Jefe de Área de Negociación Colectiva

**Por la Representación Legal de los Trabajadores**

Juan Jesús García Fraile	SEMAF
Santiago Pino Jiménez	SEMAF
Gerardo del Fresno Palacios	SEMAF
Luis Antonio García Sixto	SEMAF
Juan Manuel León Gallego	CCOO
Francisco Santiago Aguayo	CCOO
José Luis Córdoba Galán	CCOO
Agapito Alcarazo Núñez-Barranco	UGT
Antonio Lorente Medina	UGT
Sandra Edo Narváez	UGT
José Antonio Cantarero Cuberos	SFF-CGT
Francisco Rafael González Escudero	SF-Intersindical

La reunión, formalmente convocada, tiene por objeto culminar las negociaciones del I Convenio Colectivo del Grupo Renfe.

Asisten a esta reunión como asesores por parte de la Representación Legal de los trabajadores Jesús Rodríguez Barberana (SEMAF), Gerardo García Iraola (SFF-CGT) y Enrique Ramos Jiménez (SF- Intersindical).

Por parte de la Dirección del Grupo asisten como asesores Manuel Joaquín Sanz Martínez (RENFE Fabricación y Mantenimiento), Ricardo Ribe Piñol (RENFE Viajeros), Juan Antonio Tejero Roldán (RENFE Mercancías), Antonio N. Rodríguez Duque (Entidad Pública Empresarial) y María Isabel Sacristán Vesperinas (Entidad Pública Empresarial).

Se inicia la sesión, presentando la Dirección del Grupo el documento resultante de las negociaciones que han venido conformando la materia negociada del I Convenio Colectivo del Grupo Renfe. Una vez debatidas ampliamente todas las cláusulas objeto del mismo, se alcanza entre la Dirección del Grupo y la mayoría de la Comisión Negociadora conformada por SEMAF Y UGT un Preacuerdo del I Convenio Colectivo del Grupo RENFE que se adjunta al acta junto con los siguientes Anexos:

- Prima Variable (Anexo I)
- Modificación de los Sistemas de Promoción (Anexo II)
- Plan de Empleo 2016 del Grupo Renfe (Anexo III)

El presente Preacuerdo del I Convenio Colectivo del Grupo Renfe, ha de someterse a los organismos competentes para su autorización.

Las organizaciones sindicales de CCOO Y SFF-CGT, manifiestan que someterán la aprobación del documento adjunto a la consideración de sus órganos de dirección, así como, a consulta de su afiliación.

La organización sindical SF-Intersindical manifiesta su desacuerdo con la mayoría de los contenidos del convenio, si bien, ante la vinculación de la firma del mismo para poder formar parte de las diferentes mesas de desarrollo de él emanadas, someterá la decisión final a la consideración de su Pleno de Representantes.

Sin más asuntos que tratar, finaliza la reunión a las 01:25 horas del día 17 de diciembre en el lugar señalado en el encabezamiento de esta Acta.

POR LA REPRESENTACIÓN LEGAL  
DE LOS TRABAJADORES

*[Handwritten signatures and names for the legal representation of workers]*  
7.1  
Hortegón  
Rodríguez  
A. Cantareiros  
[Other illegible signatures]

POR LA DIRECCIÓN DEL GRUPO  
DE RENFE

*[Handwritten signatures and names for the direction of the group]*  
J. [illegible]  
[Other illegible signatures]

**PREACUERDO**

**I CONVENIO COLECTIVO**

**GRUPO RENFE**

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke extending to the left.A handwritten signature in black ink, featuring a prominent vertical stroke and a smaller horizontal stroke at the bottom.

## ÍNDICE

- Cláusula 1ª: Objeto.
- Cláusula 2ª: Ámbito territorial y personal.
- Cláusula 3ª: Ámbito Temporal.
- Cláusula 4ª: Tratamiento económico.
- Cláusula 5ª: Mesa de Normativa.
- Cláusula 6ª: Clasificación de trabajadores.
- Cláusula 7ª: Movilidad.
- Cláusula 8ª: Reunión con pareja.
- Cláusula 9ª: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
-  Cláusula 10ª: Ayudas Sociales.
- Cláusula 11ª: Jornada.
- Cláusula 12ª: Anticipos.
- Cláusula 13ª: Gestión documental.
- Cláusula 14ª: Plan de Empleo.
- Cláusula 15ª: Código Ético.
- Cláusula 16ª: Títulos de Transporte
- Cláusula 16ª: Comisión de Conflictos Laborales.
- Cláusula 17ª: Límites a los Conflictos.
- Cláusula 18ª: Vinculación a la Totalidad.
- Cláusula 19ª: Tramitación del Convenio.
- Cláusula 20ª: Comisión Paritaria.



### **CLÁUSULA 1ª: OBJETO**

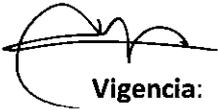
El presente Convenio Colectivo, denominado I Convenio Colectivo "Grupo Renfe" tiene por objeto regular las relaciones de trabajo en el Grupo RENFE constituido actualmente por: la Entidad Pública Empresarial Renfe-Operadora, Renfe Viajeros S.A., Renfe Mercancías S.A., Renfe Fabricación y Mantenimiento S.A. y Renfe Alquiler de Material Ferroviario S.A.

### **CLÁUSULA 2ª: ÁMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL**

Este convenio colectivo es de ámbito estatal y afecta a los trabajadores pertenecientes al Grupo Renfe, incluidos los trabajadores de la extinta FEVE desde la fecha prevista en la cláusula 3ª.

Queda excluido del ámbito del convenio el personal de Estructura de Dirección, que conforma el equipo directivo del Grupo Renfe.

### **CLÁUSULA 3ª: ÁMBITO TEMPORAL**



**Vigencia:**



El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de cuatro años, iniciando su vigencia el 1 de enero de 2015, excepto para los trabajadores procedentes de la extinta FEVE, para los que la vigencia del presente Convenio Colectivo se iniciará el 1 de enero del 2016, finalizando la misma el 31 de diciembre de 2018.

Denunciado el Convenio Colectivo, las partes podrán proponer, en el seno de la comisión Paritaria, el contenido normativo que mantendrá su vigencia por el tiempo que se pacte. No obstante, para facilitar el proceso de negociación, si una de las partes así lo solicitara, se ampliará la vigencia del contenido normativo, desde la fecha de finalización pactada, durante un plazo máximo de 23 meses.

### **Denuncia:**

Dentro de los tres meses anteriores a la finalización del presente Convenio Colectivo, ambas partes podrán formular denuncia del mismo.

#### **CLÁUSULA 4ª: TRATAMIENTO ECONÓMICO**

El tratamiento económico es el determinado en las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado de cada uno de los ejercicios.

La Comisión Paritaria se reunirá durante el primer cuatrimestre de cada año, con objeto de valorar el tratamiento salarial, conforme a los criterios fijados en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado y los acuerdos alcanzados en la Mesa General de la Función Pública.



En línea con lo regulado en el artículo 19.2 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado se establece, con carácter general, un incremento del 1 % a todos los conceptos salariales con efectos de 1 de enero de 2016. En cualquier caso se estará a lo dispuesto por las instrucciones de desarrollo de la citada Ley.

Para los ejercicios 2017 y 2018, en el caso de que las mejoras de productividad del personal produzcan una evolución favorable significativa en los resultados del Grupo Renfe, que permita alcanzar la rentabilidad del citado Grupo, se planteará a la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas una propuesta que contemple un sistema de incentivos adicional y específico para cada ejercicio.

#### **CLÁUSULA 5ª: NORMATIVA**



En el Grupo Renfe será de aplicación la Normativa Laboral vigente de Renfe-Operadora a la fecha de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, así como la Normativa Laboral vigente en FEVE hasta la fecha explicitada en la Disposición Derogatoria de la cláusula 6ª.

Se constituye la Mesa de Adecuación Normativa, compuesta 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 del Grupo Renfe, en función de su representación en el mismo y garantizándose, al menos, uno por cada sindicato firmante del Convenio Colectivo que, durante la vigencia de este Convenio Colectivo, abordará los trabajos relativos a la recopilación, interpretación y adaptación de la Normativa Laboral, a efectos organizativos y/o productivos manteniendo en todo caso el equilibrio en la masa salarial del Grupo. Para ello, la citada Mesa que deberá finalizar sus trabajos antes del 31 de diciembre de 2016, se dividirá en dos submesas: la primera se encargará de la recopilación e interpretación Normativa y la segunda abordará, junto a la uniformidad de los diferentes colectivos, la

adaptación del Acuerdo de Desarrollo Profesional, tanto para el Personal Operativo como para los Mandos Intermedios y Cuadros en los que se analizará la dinamización de las bandas de referencia.

**CLÁUSULA 6ª: CLASIFICACIÓN DE TRABAJADORES.**

A partir del 1 de enero de 2016, con el objeto de homogeneizar las condiciones laborales, sociales y económicas de todos los trabajadores del Grupo, a la firma de este I Convenio Colectivo queda anulada toda legitimación y vigencia de toda la normativa laboral preexistente relativa a los trabajadores de Ancho Métrico, pasando todos los trabajadores a regirse por la normativa laboral del Grupo Renfe, salvo lo expresamente recogido en el presente Convenio Colectivo.

La adscripción del personal desde las múltiples categorías laborales de procedencia hasta los subgrupos profesionales vigentes en el Grupo Renfe, se realizará, con carácter general, mediante encuadramiento directo del personal operativo en puestos de perfil funcional equivalentes en los subgrupos profesionales más adecuados por su cualificación y capacitación de todos los colectivos, con la siguiente interrelación entre categorías profesionales y grupos y/o subgrupos profesionales:



CATEGORIA CONVENIO COLECTIVO		CATEGORIA DESARROLLO PROFESIONAL	
FC1	TÉC.FER.S.G.1	A43	TÉCNICO DE ENTRADA
FC2	TITUL.SUP.ENTR.	A43	TÉCNICO DE ENTRADA
FC3	TÉC.FER.S.G.2	A43	TÉCNICO DE ENTRADA
FC4	TÉC.FER.S.G.3	A43	TÉCNICO DE ENTRADA
FC5	TÉC.FER.S.G.4	A43	TÉCNICO DE ENTRADA
FC6	TÉC.FER.S.G.5	A43	TÉCNICO DE ENTRADA
FC7	TÉC.FER.S.G.6	A43	TÉCNICO DE ENTRADA
FC8	TÉC.FER.S.G.7	A43	TÉCNICO DE ENTRADA
FC9	TÉC.FER.S.G.8	A43	TÉCNICO DE ENTRADA
FCA	TÉC.FER.S.G.9	A43	TÉCNICO DE ENTRADA
FG1	LIMPIADOR	L23	OPER. COM. N3 MANIOBRAS
FG2	PEON	L23	OPER. COM. N3 MANIOBRAS
FG4	OFIC.ADMTV <sup>º</sup> .ENT	G40	OPERADOR DE ENTRADA ADM. Y GEST.
FG6	ORDENANZA PORT.	G30	OPERADOR ADM. Y GEST. N2
FG7	OFIC.2 <sup>º</sup> ADMTV <sup>º</sup> .	G30	OPERADOR ADM. Y GEST. N2
FG8	DELINEANTE 1 <sup>º</sup>	G10	OPER. ESPECIALIZADO ADM. Y GEST.
FG9	TÉC.2 <sup>º</sup> ORGANIZ.	G20	OPERADOR ADM. Y GEST. N1
FGA	OFIC.1 <sup>º</sup> ADMTV <sup>º</sup> .	G20	OPERADOR ADM. Y GEST. N1
FGB	CONDUCTOR 1 <sup>º</sup>	G20	OPERADOR ADM. Y GEST. N1
FGC	CONDOC.TUR.ORDE	G30	OPERADOR ADM. Y GEST. N2
FGD	CONSERJE	G30	OPERADOR ADM. Y GEST. N2
FGF	JEFE NEGOCIADO	G10	OPER. ESPECIALIZADO ADM. Y GEST.
FGG	PROGRAMADOR	G10	OPER. ESPECIALIZADO ADM. Y GEST.
FGH	JEFE SEC.2 <sup>º</sup> .ORG	G10	OPER. ESPECIALIZADO ADM. Y GEST.
FGI	JEFE OFIC.ADMTV	G10	OPER. ESPECIALIZADO ADM. Y GEST.
FGJ	JEFE OPERACIÓN.	G20	OPERADOR ADM. Y GEST. N1
FGL	TIT.GR.MED.ASC	G00	C.T. ADMON. GESTIÓN
FK1	PEÓN ESPC.TRAC.	L23	OPER. COM. N3 MANIOBRAS
FK2	MAQUINISTA	K20	MAQUINISTA
FK3	MAQUINISTA PRAL	K20	MAQUINISTA
FK4	JEFE MAQUINISTA	K02	MMII. JEFE MAQ N. A
FK5	MAQUINISTA PUERTO (A EXTIN.)	L23	OPER. COM. N3 MANIOBRAS
FK6	MAQUINISTA PRAL. (GESTION)	K21	MAQUINISTA
FL1	AG. COMERC. TRENES N.5	L11	OPERADOR ESPECIALIZADO COMERCIAL N1 (*)
FL3	AG. COMERC. TRENES N.6	L11	OPERADOR ESPECIALIZADO COMERCIAL N1 (*)
FL4	FACTOR	L22	OPERADOR COMERCIAL N2
FL5	FACTOR CIRC. 1 <sup>º</sup>	L23	OPER. COM. N3 MANIOBRAS
FL7	FACTOR DE ENTRADA	L32	OPER. COMER. ENT. N2
FL8	ESPCT <sup>º</sup> .ESTACION	L23	OPER. COM. N3 MANIOBRAS
FL9	AG. COMERC. TRENES N.5 (GESTIO	G20	OPERADOR ADM. Y GEST. N1
FT2	AUX.SUMINISTROS	T30	OPERADOR MANT.Y FABR. N2
FT3	OFIC.OFIC.ENT.T	T40	OPERADOR DE ENTRADA MANT.Y FABR.
FT6	OFIC.OFIC.TLL.	T20	OPERADOR MANT.Y FABR. N1
FT7	OFIC.SUMINISTR.	T20	OPERADOR MANT.Y FABR. N1
FT8	VISITADOR 1 <sup>º</sup>	T20	OPERADOR MANT.Y FABR. N1
FT9	OFIC.PRAL.TLL.	T20	OPERADOR MANT.Y FABR. N1
FTA	ENCARG.SUMINIST	T20	OPERADOR MANT.Y FABR. N1
FTB	VISITADOR PRAL.	T10	OPERADOR ESPEC MANT.Y FABR.
FTC	JEFE EQUIPO TLL	T10	OPERADOR ESPEC MANT.Y FABR.
FTD	JEFE SUMINIS.1 <sup>º</sup>	T10	OPERADOR ESPEC MANT.Y FABR.
FTE	JEFE SEC.M.R.	T02	SUP. MANTENIMIENTO DE SECCION
FTF	JEFE TALLER 2 <sup>º</sup>	T02	SUP. MANTENIMIENTO DE SECCION
FTH	OFIC.OFIC.TLL.	T20	OPERADOR MANT.Y FABR. N1
FTI	JEFE EQUIPO TLL	T10	OPERADOR ESPEC MANT.Y FABR.
FTJ	OFICIAL PRINCIPAL TALLER	T20	OPERADOR MANT.Y FABR. N1
FY1	OBRERO ESPCD <sup>º</sup> .	L23	OPER. COM. N3 MANIOBRAS
FY9	JEFE DE DISTRITO	L13	OPER. COM. ESPEC. N3 MANIOBRAS

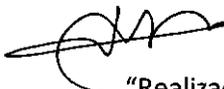
(\*) Los trabajadores que funcionalmente les corresponda, se clasificarán como Agente Comercial Trenes-Operador Especializado Comercial N1

Se ha procedido a la adecuación de las primas variables para los servicios de Ancho Métrico en todos los colectivos, que se regirán por parámetros de valoración similares a los fijados para los trabajadores del resto de servicios y cuyos valores económicos se fijan en las tablas salariales anexas al presente Convenio Colectivo.

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS A LA CLASIFICACION PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES PROCEDENTES DE FEVE.**

### **Disposición Transitoria Primera.**

Los trabajadores pertenecientes al colectivo de comercial adscritos al subgrupo profesional de Operador Comercial N1 y/o al de Operador Especializado de Comercial N1 y que desarrollan sus funciones en servicios de ancho métrico, incluirán entre sus funciones la siguiente:

 "Realización con responsabilidad propia de pruebas de frenado del material móvil, enganches, desenganches y maniobras cuando sea necesario."

### **Disposición Transitoria Segunda**

Los trabajadores procedentes de FEVE que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo tengan concedida ayudas por hijo, cónyuge o pareja de hecho con discapacidad reconocida por parte del INSERSO u Organismo que corresponda, mantendrán la misma en las condiciones y cuantías que hasta el 31 de diciembre de 2015 vengán disfrutando. Aquellas situaciones que se generen a partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, se concederán en función de los requisitos establecidos en la Normativa Laboral del Grupo Renfe y en la cuantía fijada en las tablas salariales anexas al presente Convenio Colectivo.

### **Disposición Transitoria Tercera.**

Al objeto de posibilitar una progresiva adaptación a las condiciones de trabajo del personal de conducción en el ámbito operacional de Ancho Métrico, transitoriamente durante el ejercicio 2016, el tiempo de conducción continuada seguirá siendo el contemplado en la disposición adicional duodécima del Reglamento de la Ley del Sector Ferroviario. Durante el citado periodo transitorio se aplicará un valor único en la Prima Variable de Conducción (PV1) al minuto de conducción efectivo en trenes de viajeros de Ancho Métrico de 0,13 €/minuto y de 0,105 € por minuto de conducción efectiva en trenes de mercancías de Ancho Métrico y el valor de PV2 establecido en el Anexo I.

#### **Disposición Transitoria Cuarta.**

Con motivo de la participación en los procesos de movilidad del Grupo Renfe de trabajadores procedentes de distintas Entidades, con antigüedades exclusivamente aplicables, hasta la actualidad, en ámbitos operacionales estancos, se hace necesario dirimir quién ostenta el mejor derecho en las situaciones de concurrencia con terceros, mediante la aplicación de lo siguiente:

Los trabajadores procedentes de la extinta FEVE tendrán como fecha de antigüedad en la empresa la que tuvieran reconocida en la citada entidad y como fecha de antigüedad en el subgrupo profesional al que queden adscritos, con arreglo a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, la de 1 de enero de 2016.

 No obstante lo anterior, mantendrán, a efectos de concursos y concurrencia entre ellos, la ordenación establecida en el escalafón de personal de FEVE, tanto en el subgrupo profesional al que sean adscritos por el presente Convenio Colectivo como en el subgrupo profesional superior cuando se produzca su acceso al mismo una vez superados los periodos de permanencia y requisitos establecidos en la Normativa Laboral del Grupo Renfe.

Los trabajadores procedentes de la extinta FEVE tendrán prioridad en los procesos de movilidad para ocupar las plazas ofertadas por el Grupo Renfe en servicios exclusivos de Ancho Métrico, modificando en este sentido y exclusivamente para estos efectos el listado de ordenación profesional.

#### **Disposición Transitoria Quinta**

Los trabajadores que se adscriben como MMII Jefe de Maquinistas, nivel A y/o Nivel B, en función de que superen o no los requisitos psicofísicos que permitan mantener la licencia de conducción en vigor, tendrán una progresión salarial, en función de la experiencia y conocimientos adquiridos, de la retribución fija y complemento de puesto, en 3 ejercicios, comenzando el primer ejercicio con la percepción del 80% de la retribución que para estos conceptos esté establecida en tablas salariales para este grupo profesional, elevándose un 10% en el segundo ejercicio y alcanzando al inicio del tercer ejercicio el valor que para este grupo y retribución esté fijado en las tablas salariales.

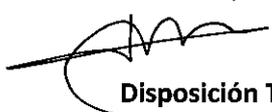
#### **Disposición Transitoria Sexta**

Transitoriamente se crea un nuevo nivel B1 donde quedan clasificadas las Bases de Mantenimiento de Ancho Métrico de BALMASEDA y EL BERRÓN, este nuevo nivel de clasificación permanecerá vigente durante un periodo de 2 ejercicios naturales, incorporándose al nivel B al inicio del 3º ejercicio natural.

Igualmente, se crea un nuevo nivel C1 donde quedan clasificadas el resto de las Bases de Mantenimiento de Ancho Métrico, este nuevo nivel de clasificación permanecerá vigente durante un periodo de 2 ejercicios naturales, incorporándose al nivel C al inicio del tercer ejercicio natural.

#### **Disposición Transitoria Séptima**

Respecto a la adscripción al Grupo Profesional del Mando Intermedio y Cuadro pertenecientes al colectivo de Fabricación y Mantenimiento, la prima variable máxima de referencia, que se percibirá en función del grado de consecución de los objetivos que tengan fijados, tendrá una progresión económica anual tal y como figura en las tablas salariales anexas a este Convenio Colectivo.



#### **Disposición Transitoria Octava**

La prima variable que se establece para los trabajadores de los subgrupos profesionales del grupo operativo del colectivo de comercial, tendrán unos valores específicos para el servicio de Ancho Métrico, con una progresión durante 2 ejercicios naturales, siendo al inicio del tercer ejercicio en el que se alcanzará la prima variable de referencia de su subgrupo profesional, para los trabajadores que, adscritos al mismo subgrupo profesional, prestan servicio en el resto de servicios del Grupo Renfe.

#### **Disposición Transitoria Novena**

La prima variable que se establece para los trabajadores de los subgrupos profesionales del grupo operativo del colectivo de Administración y Gestión, tendrán unos valores específicos para el servicio de Ancho Métrico, con una progresión durante 2 ejercicios naturales, alcanzado al inicio del tercer ejercicio la prima variable de referencia de su subgrupo profesional para los trabajadores que, adscritos al mismo subgrupo profesional, prestan servicio en el resto del Grupo Renfe.

#### **Disposición Transitoria Décima**

Los trabajadores que se adscriben al Grupo Profesional de Estructura de Apoyo y cuya retribución anual no alcance el sumatorio del nivel mínimo de los componentes fijo y variable establecido en las Tablas Salariales para este Grupo Profesional, tendrán una progresión salarial, en función de la experiencia y conocimientos adquiridos en 2 ejercicios, comenzando el primer ejercicio con una retribución máxima

equivalente al 80% de la banda mínima que para estos conceptos esté establecida en tablas salariales, elevándose un 10% en el segundo ejercicio y alcanzando al inicio del tercer ejercicio el valor mínimo de la banda que, para este grupo esté fijado en las tablas salariales del ejercicio que se trate.

#### **Disposición Transitoria Undécima**

Los concursos de movilidad geográfica que se publiquen en los años 2015 y 2016 y que afecten al personal con Residencia Provisional de la extinta FEVE se seguirán rigiendo por la normativa de movilidad de la extinta FEVE, para los trabajadores con dicha residencia.

#### **Disposición Derogatoria**

Como consecuencia de la aplicación de la Normativa Laboral del Grupo Renfe a todos los trabajadores del Grupo Renfe, salvo lo expresamente previsto en las anteriores disposiciones transitorias, queda derogada toda la normativa laboral de la extinta entidad pública FEVE (Convenios, circulares y cualquier carta o acuerdo de desarrollo de la misma, así como los efectos económicos derivados de los mismos).



#### **CLÁUSULA 7ª: MOVILIDAD**

Para dar respuestas más dinámicas a las necesidades de producción se procede a la **modificación de la norma marco de movilidad** tanto geográfica como funcional en los siguientes aspectos:

- Se elimina la necesidad de identificar el número y la ubicación de las plazas objeto de la convocatoria.

#### **CLÁUSULA 8ª: PAREJAS DE HECHO**

Las trabajadoras y trabajadores del Grupo Renfe podrán solicitar traslado para reunirse con su pareja, siempre que ambos se encuentren en su residencia con carácter definitivo y acrediten su inscripción en el Registro Público al efecto, de al menos dos años como pareja de hecho o matrimonio, antes de la solicitud.

Concedido el traslado solicitado o aquél que se haya aceptado, para la reunión con su pareja, deberán acreditar anualmente la condición de pareja de hecho o matrimonio hasta alcanzar ambos la residencia definitiva y no podrá solicitar un nuevo traslado por este motivo hasta transcurridos cinco años.

Cuando se trate de traslados forzosos, se podrá realizar dicha petición al derecho de reunión en la residencia objeto del traslado forzoso, aunque con anterioridad ya hubiera utilizado esta preferencia conforme a lo establecido en el párrafo anterior.

En el supuesto de movilidad voluntaria, tanto geográfica como funcional, el traslado se hará a la residencia donde existan vacantes del grupo profesional al que pertenezcan.

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



#### **CLÁUSULA 9ª: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a seguir garantizando el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en el Grupo Renfe, para lo cual se constituye una Comisión de Igualdad de Oportunidades compuesta por cinco representantes de cada una de las partes, estando constituida la parte social, por representantes de los sindicatos firmantes del I Convenio Colectivo del Grupo Renfe.



Esta Comisión se reunirá con carácter ordinario cada tres meses y con carácter extraordinario cuando así se decida entre las partes integrantes, para hacer efectivo el derecho a la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, establecido en el artículo 9.2 de la Ley 3/2012, de 6 de julio.

#### **CLÁUSULA 10ª: AYUDAS SOCIALES**

El fondo de Ayudas Sociales para todos los trabajadores del Grupo tendrá la distribución porcentual siguiente:

Campaña de Medicina Preventiva	35%
Ayudas Graciables y daños materiales en enseres personales	38%
Ayudas al Plan de Drogodependencia y Alcoholismo	17%
Ayudas a la Incapacidad Temporal	10%

Dentro de cada ejercicio, las cantidades sobrantes de Incapacidad Temporal podrán ser trasvasadas hacia el resto de conceptos. Asimismo, las cuantías remanentes de Campañas de Medicina Preventiva, Ayudas Graciables y daños materiales en enseres personales y Ayudas al Plan de Drogodependencia y Alcoholismo, también se podrán trasvasar entre sí.

#### **CLÁUSULA 11ª: JORNADA**

Como norma general, la jornada teórica anual de todos los trabajadores del Grupo Renfe es de 1.720 ó 1.728 horas, distribuidas en 215 ó 216 días de trabajo sin perjuicio de lo dispuesto en las regulaciones específicas de jornada establecidas.

#### **CLÁUSULA 12ª: ANTICIPOS**



La implantación del Desarrollo Profesional ha supuesto una modificación importante en la distribución de los complementos retributivos de todos los grupos y subgrupos profesionales y la desaparición de los antiguos niveles salariales.

Esta modificación hace necesario establecer unos nuevos criterios para la petición, concesión y liquidación de anticipos, por tanto, se proponen los siguientes topes máximos por subgrupos profesionales independientemente del colectivo.

<b>SUBGRUPO PROFESIONAL</b>	<b>IMPORTE MÁXIMO</b>
<b>ESTRUCTURA</b>	<b>5.500 €</b>
<b>MANDOS INTERMEDIOS/C.T.</b>	<b>5.000 €</b>
<b>OPERADOR ESPECIALIZADO</b>	<b>4.500 €</b>
<b>OPERADOR</b>	<b>4.000 €</b>
<b>OPERADOR DE ENTRADA</b>	<b>3.500 €</b>

La liquidación podrá efectuarse hasta en un máximo de 24 mensualidades.

### **CLASUSULA 13ª: GESTIÓN DOCUMENTAL**

Para mejorar la calidad, productividad y el aprovechamiento de las nuevas tecnologías, la gestión documental de los colectivos de conducción y comercial, a partir de la fecha en que técnica y administrativamente sea posible, se realizará en soporte digital.

La empresa facilitará hardware digital (tablets o similares) para uso profesional, personal e intransferible. La utilización de dicho dispositivo permitirá, entre otros usos, recibir la documentación que debe llevar un trabajador. Los maquinistas que trabajan en cuadros de servicio de línea, recibirán en el dispositivo la documentación reglamentaria que deben llevar consigo para la realización del servicio cumpliendo con las normas de seguridad establecidas.

Para garantizar el acceso a la documentación y la utilización de los dispositivos, se establecerán los procedimientos oportunos.

Los trabajadores están obligados al mantenimiento adecuado de los dispositivos y a llevarlos en las condiciones necesarias para la prestación del servicio.



### **CLÁUSULA 14ª: PLAN DE EMPLEO**



“El plan de empleo tiene por objeto, promover las nuevas incorporaciones así como las salidas ordenadas de trabajadores que deben permitir el rejuvenecimiento, la transmisión del conocimiento y la cualificación profesional de los recursos humanos, así como una adaptación a las condiciones del mercado de los nuevos ingresos, tanto desde el punto de vista retributivo como normativo. Asimismo se desarrollarán las acciones que permitan la sostenibilidad y creen las condiciones para el empleo en el Grupo Renfe, sobre la base de mejora de la productividad y flexibilidad.

La singularidad de la especialización ferroviaria no permite que se produzca un automatismo en el proceso de sustitución de los trabajadores que salen por los que entran y se necesitan largos periodos de formación adaptativa para cada una de las funciones. Por ello es imprescindible ordenar el proceso de salidas para garantizar la continuidad del servicio ferroviario, así como la transmisión del conocimiento y la eficiencia formativa con criterios de rentabilidad.

Para ello se ha diseñado un plan de Empleo y desvinculaciones que tiene la finalidad de permitir llevar a efecto un conjunto de mejoras de productividad y competitividad, alineado con el acuerdo de Garantías del Grupo Renfe de 18 de diciembre de 2013, y que para facilitar el rejuvenecimiento de la plantilla y

con el objetivo de dar cobertura a las salidas que se produzcan, se solicitará la tasa máxima de reposición autorizada hasta el porcentaje aprobado por los Presupuestos Generales del Estado y con los criterios de cálculo que en los mismos se fijan que se haría efectiva proporcionalmente a las bajas que se produzcan en cada uno de los colectivos. Para aquellas necesidades y situaciones que puedan producirse en relación con las necesidades productivas y que no puedan ser cubiertas con la tasa de reposición reseñada, se solicitaría autorización al Ministerio correspondiente de conformidad con lo contemplado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y así hacer frente a las citadas necesidades. Igualmente se solicitaría al Ministerio autorización para las contrataciones derivadas de las puntas de producción que se atenderán con las contrataciones que se autoricen.

Para las nuevas contrataciones que se realicen como consecuencia de la aplicación de lo estipulado en el párrafo anterior serán de aplicación las nuevas condiciones que se concretan en los acuerdos 14.1º, 14.2º, 14.3º y 14.4º de este documento todo ello en el ánimo del mantenimiento y la creación de empleo en el Grupo Renfe. El resto de acuerdos del mismo serán de aplicación general para todos los empleados del Grupo:

#### **14.1.- Ajustes de los salarios de los subgrupos profesionales de ingreso.**



La retribución de los nuevos ingresos en el Grupo Renfe se adapta a las condiciones actuales de mercado, creando nuevos niveles de ingreso a los grupos profesionales.

Para ello se crean los oportunos niveles de ingreso, que serán los de acceso a la Empresa a través de los correspondientes procesos de selección, en los Grupos profesionales de Estructura de apoyo y de Cuadros Técnicos y los subgrupos profesionales de ingreso en los colectivos de Comercial, de Fabricación y Mantenimiento y de Administración y Gestión del Grupo Profesional del Personal Operativo.

Como consecuencia de la experiencia, formación y desarrollo de la actividad laboral en el citado subgrupo profesional, se producirá la siguiente evolución, en aras a la confluencia con las retribuciones de los subgrupos de entrada. Las retribuciones de estos nuevos niveles, respecto a las actuales de los niveles de entrada, tendrán una reducción, durante los dos primeros años de un 30%, de un 15% los dos años siguientes y de un 10% el último año.

Se adjuntan nuevas tablas salariales con los nuevos niveles de ingreso en cada colectivo.

Las partes acuerdan que el desarrollo, así como la clasificación profesional de este nuevo subgrupo profesional de ingreso prevista en este acuerdo, se recoge como anexo 2.

#### **14.2.- Bolsas de contratación.**

Al objeto de dar cobertura a las necesidades de personal en el Grupo Renfe, se desarrollará un sistema de bolsas de trabajo, a través de procesos de selección y ordenación. Ambas partes se emplazan para regular las bolsas de contratación en la mesa de normativa del Convenio Colectivo del Grupo Renfe.

En todo caso, las bolsas de trabajo de cada colectivo emanarán de los procesos de selección externos.



#### **14.3.- Implementación de Becas Formativas.**



Al objeto de facilitar el proceso de sustitución de los trabajadores del personal operativo de los colectivos de conducción, comercial y fabricación y mantenimiento, que precisen una formación previa a su ocupación efectiva se establecerán, exclusivamente para procesos de formación adaptativa, cursos de formación becados previos a su desarrollo laboral.

Para seleccionar los participantes en los cursos de formación becados se utilizarán los procesos de selección y/u ordenación señalados en el punto 2º. Los aspirantes que hayan superado los mismos y por riguroso orden de puntuación serán los adjudicatarios de estas becas formativas. Superadas las pruebas de competencia y capacidad durante el periodo formativo, previos los requisitos y autorizaciones que resulten aplicables legalmente así como los establecidos por Convenio Colectivo, se incorporarán para la prestación de servicios efectivos en el Grupo Renfe en la plaza que, en su caso, se le asigne.

El importe de la beca se establece en una ayuda económica de 645 euros mensuales.

En aquellos casos en que desde la residencia del becario hasta el lugar de impartición de los cursos no existan servicios de cercanías o la distancia existente requiera que pernocte fuera de

su residencia habitual, se analizará la posibilidad de facilitar un billete semanal de ida y vuelta en transporte ferroviario a su lugar de residencia particular, para cada uno de los casos.

Los tiempos máximos de duración de los periodos formativos de este tipo de becas y para los colectivos mencionados no superarán los 6 meses para los becarios en conducción, ni un mes en comercial y en fabricación y mantenimiento, comprendiendo exclusivamente periodos de formación teórica y práctica, procurándose que la impartición de esta formación becada se efectúe en los Centros Formativos del Grupo que faciliten la mejor accesibilidad a los mismos.

#### **14.4.- Modificación de los sistemas de promoción.**

 El colectivo de conducción se conformará en 4 subgrupos profesionales: maquinista de entrada, maquinista, maquinista principal y maquinista jefe del tren. Los tiempos de permanencia para promocionar de un subgrupo al inmediato superior, fruto de la experiencia y del desarrollo de la actividad de conducción, así como la habilitación de vehículos e infraestructuras, se establecerán de la forma siguiente: desde el subgrupo de entrada al de maquinista en 2 años, desde éste al de maquinista principal 4 años y desde este último al de maquinista jefe del tren otros 4 años. 

Las partes acuerdan que el desarrollo, así como la clasificación profesional prevista en este acuerdo, respecto al colectivo de conducción, se recoge como anexo 3.

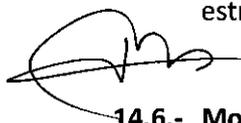
Para el resto de colectivos, la promoción entre los niveles salariales de los subgrupos profesionales de ingreso y desde estos subgrupos profesionales a los inmediatos superiores se realizará una vez adquirida la experiencia necesaria y haber superado los cursos específicos de formación y capacitación programados por la Empresa.

Con carácter general, a efectos de los sistemas de promoción y para todos los colectivos, serán computables los periodos de prestación efectiva en el Grupo, con independencia de la modalidad contractual en la que hayan sido prestados.

#### **14.5.- Definición de residencias estratégicas.**

Con el objetivo de mejorar la productividad, la eficiencia y los costes asociados a los procesos productivos, se diseñarán con la participación de los Representantes de los Trabajadores los nuevos mapas productivos de cada Sociedad, conforme a los centros productivos estratégicos, cuya sostenibilidad en el tiempo debe permitir la adaptación paulatina de los actuales centros de trabajo a la necesidad real que provocan las nuevas infraestructuras ferroviarias y el cambio tecnológico en el material rodante, corrigiéndose así los problemas de deslocalización actual de los recursos productivos y posibilitándose, los cambios de cargas de trabajo con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.

La incorporación de trabajadores se llevará a cabo en las residencias establecidas como estratégicas.



#### **14.6.- Movilidad**



Para dar una respuesta más dinámica a las necesidades de producción, las nuevas incorporaciones que se produzcan en el Grupo Renfe en cualquier colectivo, se podrán realizar con residencias transitorias, en el colectivo de conducción de hasta un máximo de 2 residencias transitorias sucesivas y por tiempo total máximo de 12 meses.

Para el resto de colectivos, se podrán incorporar con una única residencia transitoria por un periodo máximo de 12 meses.

Los trabajadores con residencia transitoria, solicitarán todas las residencias por orden de preferencia, en caso de no hacerlo, la Empresa le destinará a la residencia que estime oportuna.

En el colectivo de conducción, los procesos de movilidad se resolverán cada 12 meses y deberá hacerse efectiva la toma de posesión de la misma en un plazo máximo de 6 meses, momento a partir del cual se iniciaría el derecho a las indemnizaciones previstas en convenio colectivo.

En el resto de colectivos, los procesos de movilidad se resolverán cada 18 meses y deberá hacerse efectiva la toma de posesión de la misma en un plazo máximo de 6 meses momento a partir del cual se iniciaría el derecho a las indemnizaciones previstas en convenio colectivo.

Para los trabajadores en cuadros de servicios transfronterizos, habrá un compromiso de permanencia en los mismos de hasta 36 meses. En el ámbito de negociación del Convenio Colectivo del Grupo Renfe se negociará, para estos cuadros de servicio un tratamiento específico.

Los participantes en los procesos de movilidad que hayan obtenido plaza en una de las residencias solicitadas o renuncien a la misma, no podrán participar en la siguiente convocatoria de movilidad.

Los participantes que hayan obtenido plaza en los procesos de adscripción a un cuadro de servicio solicitado o renuncien al mismo, no podrán participar en los siguientes 24 meses en ningún proceso de adscripción, salvo aquellos que por movilidad geográfica no hubieran obtenido el cuadro de servicio solicitado en primer lugar y/o en los cuadros de servicio de nueva creación.

#### **14.7.- Plan de salidas ordenadas**



##### **14.7.1 Descripción del Plan**



Atendiendo a la especificidad de la formación ferroviaria se hace imprescindible ordenar la salida de los trabajadores de tal forma que permita su reposición con trabajadores que hayan adquirido la formación específica del puesto que haya quedado vacante, de ahí que en el ánimo de tener un control de qué trabajadores y en qué momento se va a producir la baja en la empresa se establecerá un plan de desvinculaciones.

##### **14.7.2 Plan de Desvinculaciones**

Este Plan contemplará unas salidas ordenadas, sin que en ningún colectivo se pueda sobrepasar el porcentaje que se determine sobre el número total de adhesiones.

Las características del Plan de Desvinculación Voluntaria son las siguientes:

- Afecta a los trabajadores que se encuentren en activo en el Grupo Renfe y tengan, al menos, los años de antigüedad en la Empresa que se fijan en la Ley de

Seguridad Social como mínimos para tener acceso a la prestación de jubilación. Igualmente podrán ser sujetos de este Plan, aquellos trabajadores que, teniendo suspendida la relación laboral con Renfe, cumplan el requisito anterior y presten servicio en las Sociedades Participadas y Fundaciones del Grupo Renfe.

- El trabajador interesado en acogerse al Plan de Desvinculaciones, realizará una solicitud por escrito en el modelo al efecto, con 6 meses de anticipación, indicando la fecha en la que desea causar baja en la Empresa, adjuntando necesariamente, certificado de vida laboral emitido por la Seguridad Social.
- Las solicitudes recibidas se ordenarán con los criterios que se establezcan por la Comisión de Seguimiento.

El trabajador que cause baja en la Empresa por adhesión a este plan, recibirá una cuantía según se indica a continuación:



- ✓ Trabajadores sin condiciones de acceso a la jubilación en el momento de la baja efectiva:
  - Un complemento equivalente a la suma del 60% del salario bruto mensual que tenga fijado cada trabajador, con prorrateo de las pagas extras, más 1.000 € por cada mes que le falte hasta alcanzar la primera fecha posible de acceso a la jubilación, con un máximo de 24 mensualidades para ambos conceptos.
  - Adicionalmente, 1.000 € mensuales, por cada mes que le falte hasta alcanzar la primera fecha posible de acceso a la jubilación, para hacer frente al convenio especial que tenga que establecer con la Seguridad Social, con un máximo de 24 mensualidades.
  - Se establece como garantía, en el caso de que el sumatorio de los conceptos anteriores sea menor, la percepción de un complemento equivalente al número de mensualidades del salario bruto mensual que tenga fijado el trabajador, con prorrateo de las pagas extras, en función de la edad, tal y como se determina a continuación:

EDAD REAL	Nº MENSUALIDADES
≤ 64 años	6,00
> 64 años y ≤ 65 años	5,00
> 65 años	4,00

- ✓ Trabajadores que en el momento de la baja tengan condiciones de acceso a la jubilación y no alcancen el 100% de su base reguladora:

Se establece un complemento cuya cuantía vendrá determinada en función del salario bruto mensual que tenga fijado cada trabajador, con prorrateo de las pagas extras, en el momento de la baja y con el número de mensualidades que, en función de la edad, se indican en el escalado siguiente:

EDAD REAL	Nº MENSUALIDADES
≥ 63 años y ≤ 64 años	6,00
> 64 años y ≤ 65 años	5,00
> 65 años	4,00

Los trabajadores que causen baja por adhesión al Plan de Desvinculaciones Voluntarias y, se encuentren en condiciones de acceder a la situación de jubilación en un plazo máximo de 24 meses, disfrutarán de los títulos de transporte para sí y sus beneficiarios.

El resto de beneficios sociales queda sin efecto.

#### 14.8. - Disposición Final

Los Acuerdos establecidos en el presente Plan de Empleo, surtirán efectos previa autorización del Ministerio competente y serán de aplicación en los años que sean autorizados. De no existir autorización, quedará sin efecto este Plan de Empleo en su totalidad.

### **CLÁUSULA 15ª: CÓDIGO ÉTICO**

El Grupo Renfe dispone de un Código Ético en vigor que es accesible por los empleados a través de la intranet corporativa. Las partes acuerdan expresamente adherirse al contenido del citado Código Ético.

El personal del Grupo asume que los principios éticos de responsabilidad e integridad serán los que orienten su actuación cotidiana, adquiriendo el compromiso de conducta que el citado código contempla.

### **CLÁUSULA 16ª: TÍTULOS DE TRANSPORTE**

Con motivo de la progresiva evolución de los servicios ferroviarios y la política comercial acorde a las necesidades de mercado, la tarifa especial ferroviaria de los trabajadores en activo y sus beneficiarios se aplicará sobre los precios ofertados a los clientes.



### **CLÁUSULA 17ª: COMISIÓN DE CONFLICTOS LABORALES**

Se establece una Comisión de Conflictos Laborales, compuesta por ocho representantes de cada una de las partes, estando constituida la parte social por representantes de los Sindicatos firmantes del I Convenio Colectivo del Grupo Renfe y de manera proporcional a la representación que ostentan en el Grupo, garantizándose, al menos, uno por cada sindicato firmante del Convenio.

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

La Comisión de Conflictos 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 del Grupo, 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.



#### **CLÁUSULA 18ª: LÍMITES A LOS CONFLICTOS**



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

#### **CLÁUSULA 19ª: 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 aquélla se produjera, debiendo proceder las partes signatarias a la completa reorganización del mismo.

#### **CLÁUSULA 20ª: TRAMITACIÓN DEL CONVENIO**

De conformidad con la legislación vigente, del presente preacuerdo de I Convenio Colectivo del Grupo Renfe, se dará traslado, para su autorización, a la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva

de las Empresas Públicas, así como al resto de Organismos correspondientes al objeto de su ulterior registro y demás efectos que procedan.

#### **CLÁUSULA 21ª: COMISIÓN PARITARIA**

Se acuerda la creación de la Comisión Paritaria del I Convenio Colectivo del Grupo Renfe, compuesta por nueve representantes por cada una de las partes, estando constituida la parte social por miembros del Comité General del Grupo Renfe de los sindicatos firmantes del I Convenio Colectivo del Grupo Renfe y de manera proporcional a la representación que ostentan en el Grupo, garantizándose, al menos, uno por cada sindicato firmante del Convenio Colectivo.

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 Mesas y Comisiones Mixtas establecidas en el presente Convenio, deberán ser aprobados por la Comisión Negociadora emanada del Comité General del Grupo Renfe, incorporándose, entonces, al contenido del Convenio Colectivo.

Se someterán a la Comisión Paritaria las discrepancias para solventar de manera efectiva los desacuerdos que pudieran surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, adoptando en su caso los acuerdos correspondientes.

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

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

#### **Disposición Transitoria Primera**

A todo el personal que, a la fecha de la firma de este Convenio Colectivo, perteneciese al Grupo Renfe, le serán de aplicación los períodos de permanencia en los subgrupos profesionales, para acceder a los grupos o subgrupos profesionales superiores, vigentes con anterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo, computándoseles los períodos trabajados a dichos efectos.

Con motivo de las modificaciones en los sistemas de promoción y al objeto de garantizar el mejor derecho en concurrencia con terceros, se establecerán criterios de ordenación en función de las fechas de incorporación al colectivo de conducción y/o a los subgrupos profesionales.



# ANEXO I

## PRIMA VARIABLE

### **COLECTIVO DE CONDUCCIÓN (OPERATIVOS)**

#### **Viajeros Ancho Métrico:**

Prima Variable PV1:

SERVICIO	Bloque de Minutos tren medios por trabajador/año	Valor MTC €
<b>Viajeros Ancho Métrico</b>	Los primeros 30.000 al valor de	0,170000
	Desde 30.001 hasta 40.000 al valor de	0,190000
	Desde 40.001 hasta 45.000 al valor de	0,200000
	A partir de 45.001 al valor de	0,210000

 Prima Variable PV2:

Min./tren de número medios por trabajador/año	€ año/maquinista según clasificación por bloques
	Bloque E
Más de 50.000	2.250
40.001 a 50.000	1.750
30.001 a 40.000	1.500
25.001 a 30.000	1.000
≤ 25.000	500



#### **Mercancías Ancho Métrico:**

Prima Variable PV1:

SERVICIO	Bloque de Minutos tren medios por trabajador/año	Valor MTC €
<b>Mercancías Ancho Métrico</b>	Los primeros 14.000 al valor de	0,110000
	Desde 14.001 hasta 28.000 al valor de	0,160000
	Desde 28.001 hasta 42.000 al valor de	0,210000
	A partir de 42.001 al valor de	0,306000

Prima Variable PV2:

Media de minutos tren de número por trabajador en la residencia al año	Valor anual por trabajador
Más de 49.000	3.000
44.001 a 49.000	2.750
39.001 a 44.000	2.000
34.001 a 39.000	1.750
29.001 a 34.000	1.000
De 24.001 a 29.000	750

En las residencias que no se alcance una media de 24.000 minutos/trabajador año, se abonará la parte proporcional de 500 € en relación a la productividad alcanzada.

Las cuantías de la PV2 en el servicio de Mercancías Ancho Métrico, estarán vinculadas al cumplimiento en los porcentajes que se relacionan, de los parámetros objetivos indicados en el cuadro siguiente:



% de trenes llegados al destino previsto	% de retribución del importe de PV2
≤ 70%	0
☑ 70% y ≤ 80%	80
☑ 80% y ≤ 90%	90
☑ 90 % y ≤ 95%	95
☑ 95%	100



#### **COLECTIVO DE CONDUCCIÓN (MMII Jefe de Maquinistas)**

Nivel	PV1 €	PV2 %
MMII Jefe Maquinistas A	1.500 €	35
MMII Jefe Maquinistas B	1.000 €	25

La percepción de la PV1 será porcentual en función del grado de cumplimiento, o no, de la tasa de riesgo admisible (T.R.A.) que se recoge en la Evolución de Seguridad en la Circulación, con los siguientes pesos específicos:

- 40% Rebase de señal.
- 30% Accidentes de Tren.
- 30% Accidentes de maniobra.

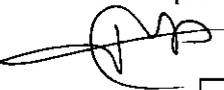
El valor de la PV2 se calculará aplicando el porcentaje que se recoge en el cuadro anterior y aplicado sobre la media ponderada de las percepciones por PV1 y PV2 de los cuadros de servicio de su ámbito competencial y funcional.

### **COLECTIVO DE FABRICACIÓN Y MANTENIMIENTO (Operativos)**

Transitoriamente se crea un nuevo nivel B<sub>1</sub> donde quedan clasificadas las Bases de Mantenimiento de Ancho Métrico de BALMASEDA y EL BERRÓN, este nuevo nivel de clasificación permanecerá vigente durante un periodo de 2 ejercicios naturales, incorporándose al nivel B al inicio del 3º ejercicio natural. Durante el periodo de vigencia del citado nivel de clasificación de estas Bases de Mantenimiento, la prima variable será la que se especifica en la siguiente tabla para los correspondientes subgrupos profesionales:

SUBGRUPO PROFESIONAL	VALOR ANUAL MÁXIMO (€)		
	1er. EJERCICIO	2º EJERCICIO	3º EJERCICIO (NIVEL B)
Operador Especializado	555	1.665	5.550
Operador N1	1.008	2.564	5.050
Operador N2	1.535	3.069	4.650
Operador de Entrada	1.403	2.805	4.250

De igual forma, se crea un nuevo nivel C<sub>1</sub> donde quedan clasificadas el resto de las Bases de Mantenimiento de Ancho Métrico, este nuevo nivel de clasificación permanecerá vigente durante un periodo de 2 ejercicios naturales, incorporándose al nivel C al inicio del 3º ejercicio natural. Durante el periodo de vigencia del citado nivel de clasificación de estas Bases de Mantenimiento, la prima variable será la que se especifica en la siguiente tabla para los correspondientes subgrupos profesionales:



SUBGRUPO PROFESIONAL	VALOR ANUAL MÁXIMO (€)		
	1er. EJERCICIO	2º EJERCICIO	3º EJERCICIO (NIVEL C)
Operador Especializado	505	1.515	5.050
Operador N1	908	2.310	4.550
Operador N2	1.403	2.805	4.250
Operador de Entrada	1.254	2.508	3.800



### **COLECTIVO DE FABRICACIÓN Y MANTENIMIENTO (Mandos Intermedios)**

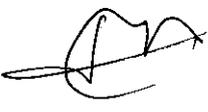
Respecto al Grupo Profesional del Mando Intermedio y Cuadro pertenecientes al colectivo de Fabricación y Mantenimiento, la prima variable máxima, que se percibirá en función del grado de consecución de los objetivos que tengan fijados, tendrá una progresión económica anual tal y como se detalla en la tabla siguiente:

GRUPOS	VALOR ANUAL MÁXIMO (€)		
	1er. EJERCICIO	2º EJERCICIO	3º EJERCICIO
Spervisor de Base	300	900	3.000
Spervisor de Sección	300	900	3.000

### **COLECTIVO DE COMERCIAL (Operativos)**

La prima variable que se establece para los trabajadores de los subgrupos profesionales del grupo operativo del colectivo de comercial, tendrán unos valores específicos para el servicio de ancho métrico, con una progresión durante 2 ejercicios naturales, alcanzando al inicio del 3º ejercicio la prima variable máxima para los trabajadores que, adscritos al mismo subgrupo profesional, prestan servicio en el resto de servicios del grupo Renfe:

SUBGRUPO PROFESIONAL	VALOR ANUAL MÁXIMO (€)		
	1er. EJERCICIO	2º EJERCICIO	3er. EJERCICIO
Operador Especializado N1	400	1.200	4.000
Operador Especializado N2	500	1.500	5.000
Operador Especializado N3	300	900	3.000



SUBGRUPO PROFESIONAL	VALOR ANUAL MÁXIMO (€)		
	1er. EJERCICIO	2º EJERCICIO	3er. EJERCICIO
Operador N1	1.320	2.640	4.000
Operador N2	1.650	3.300	5.000
Operador N3	825	1.650	2.500

SUBGRUPO PROFESIONAL	VALOR ANUAL MÁXIMO (€)		
	1er. EJERCICIO	2º EJERCICIO	3er. EJERCICIO
Operador de Entrada N1	1.320	2.640	4.000
Operador de Entrada N2	1.320	2.640	4.000
Operador de Entrada N3	660	1.320	2.000



### **COLECTIVO DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN (Operativos)**

La prima variable que se establece para los trabajadores de los subgrupos profesionales del grupo operativo del colectivo de Administración y Gestión, tendrán unos valores específicos para el servicio de ancho métrico, con una progresión durante 2 ejercicios naturales, alcanzando al inicio del 3º ejercicio la prima variable máxima para los trabajadores que, adscritos al mismo subgrupo profesional, prestan servicio en el resto de servicios del grupo Renfe:

SUBGRUPO PROFESIONAL	VALOR ANUAL MÁXIMO (€)		
	1er. EJERCICIO	2º EJERCICIO	3er EJERCICIO
Operador Especializado	400	1.200	4.000
Operador N1	350	1.050	3.500
Operador N2	990	1.980	3.000
Operador de Entrada	825	1.650	2.500

## ANEXO II

### DEFINICIÓN NUEVOS SUBGRUPOS PROFESIONALES.

Como consecuencia del Plan de Empleo, y vinculado a su vigencia, se crean nuevos Subgrupos Profesionales en los Colectivos de Comercial, Fabricación y Mantenimiento, Administración y Gestión, Mando Intermedio y Cuadro, Estructura de Apoyo y Conducción.

A continuación se establecen las modificaciones que afectan al Acuerdo de Desarrollo Profesional manteniéndose en vigor aquellos contenidos de la clasificación funcional que no han sido modificados expresamente por el presente Anexo.



- **COLECTIVO DE FABRICACIÓN Y MANTENIMIENTO**

- ✓ **Operador/a de Ingreso de Mantenimiento y Fabricación**
- 

**Acceso:**

Previo detección de necesidades por parte de la Dirección del Grupo Renfe, el acceso a este subgrupo profesional se realizará mediante oferta externa de ingreso con los siguientes requisitos: Formación Profesional, Primer Grado ó Ciclo Formativo de Grado Medio.

**Salida:**

Por ascenso, a **OPERADORA/A DE ENTRADA DE MANTENIMIENTO Y FABRICACIÓN**, como consecuencia de la experiencia, formación y desarrollo de la actividad laboral, y obtenida la correspondiente capacitación formativa a los cinco años de permanencia mínima efectiva en el Subgrupo Profesional.

**Funciones:**

Realizará las funciones básicas y complementarias propias de su especialidad incluyendo el manejo de agujas, uso de carretillas y cualquier otra función necesaria para el correcto funcionamiento de las instalaciones y maquinarias, incluida la limpieza de las mismas.

- ✓ **Operador/a de Entrada de Mantenimiento y Fabricación.**

**Funciones:**

Además de las funciones descritas para el Operador de Ingreso de Mantenimiento y Fabricación, tutelaré la formación práctica de los Operadores de Ingreso de Mantenimiento y Fabricación.

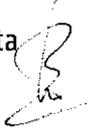
- **COLECTIVO DE COMERCIAL**

- ✓ **Operador Comercial de Ingreso**

Acceso a Operador Comercial de Ingreso N3: previa detección de necesidades por parte de la Dirección del Grupo Renfe, el acceso a este subgrupo profesional se realizará mediante oferta externa de ingreso.



Acceso a Operador Comercial de Ingreso N2: previa detección de necesidades por parte de la Dirección del Grupo Renfe, el acceso a este subgrupo profesional se realizará mediante oferta externa de ingreso.



Acceso a Operador Comercial de Ingreso N1: previa detección de necesidades por parte de la Dirección del Grupo Renfe, se accederá mediante convocatoria de movilidad funcional, desde Operador Comercial de Ingreso N2. En caso de no cubrirse las necesidades mediante convocatoria interna ofrecida a los N2, subsidiariamente se ofertarán en primer lugar a los N3 y por último a los trabajadores de toda la Empresa. Si persistieran las necesidades, se acudirá a contrataciones externas.

Se distinguen cuatro grandes ámbitos de actuación en los que realizarán las funciones específicas, no exhaustivas, utilizando los medios técnicos, mecánicos y de cualquier otro tipo que la ponga a su disposición en instalaciones propias y ajenas, cumpliendo las normas técnicas, de seguridad, de prevención de riesgos, de protección civil y de medio ambiente, y los procedimientos y protocolos establecidos al efecto, aplicando las tarifas en vigor y recurriendo a la autoridad o miembros de seguridad cuando fuera necesario, que a continuación se detallan, y que no suponen una clasificación en subgrupos profesionales.

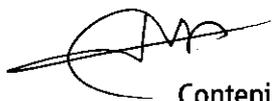
**Contenido funcional básico del puesto, además del contenido de la Normativa laboral:**

**En Instalaciones ferroviarias de tratamiento de material ferroviario:**

Para el Operador Comercial de Ingreso N3

- Engrase y limpieza de agujas, señales y otros aparatos, enganches, desenganches, acoplamiento de vehículos y acompañamiento de maniobras para la formación y descomposición de trenes, labores de carga y descarga.
- Colaboración en la realización de pruebas de frenado y efectuar la colocación y retirada de las señales de cola.

Podrá realizar, con arreglo a la Normativa vigente que resulte de aplicación y la formación requerida, las operaciones que conllevan la realización de maniobras.



Contenido funcional básico del puesto, además del contenido de la Normativa laboral:

En Estaciones:



Para el Operador Comercial de Ingreso N2

- Realizar la comercialización y venta de los Títulos de Transporte, y el control de accesos en lo que afecta a trenes sin reserva de plaza.
- Realizar campañas y encuestas, información, reclamaciones, contabilidad y caja, transportando documentos y pequeñas cantidades de efectivo para facilitar las ventas en las estaciones, utilizando los medios que la establezca para ello. Asimismo, intervendrán en las estaciones en la fiscalización de los títulos de transporte bajo la supervisión de un trabajador del grupo profesional de personal operativo de Comercial de nivel N1.
- Atender, asesorando, informando (bien por la información recibida o bien por la información recabada a los Centros de Gestión) y facilitando el acceso y bajada al/del tren a todos los clientes – atendiendo especialmente a las personas de movilidad reducida y menores -, donde lo indique la Dirección de la Empresa y conforme a los protocolos que se desarrollen al efecto, en cuestiones relacionadas con el servicio y en cualquier otro asunto comercial, incluyendo las incidencias que pudieran producirse, procurando alcanzar los máximos niveles de calidad.

- Controlar el correcto funcionamiento de las instalaciones, recursos de los que esté dotada la estación (máquinas autoventa) y las prestaciones realizadas por terceros (limpieza, checking, asistencia al viajero), informando de cualquier deficiencia o incidencia con la mayor brevedad posible y subsanando aquéllas para las que esté capacitado. En caso de avería en las instalaciones, por condiciones atmosféricas adversas o cuando las condiciones técnicas así lo aconsejen, podrán dar la señal de Operaciones Terminadas a los trenes en las estaciones, cuando la Jefatura así lo determine.

Contenido funcional básico del puesto además del contenido de la Normativa laboral y Marcos reguladores

Para el Operador Comercial de Ingreso N1:

En Estaciones:

- Realizarán la fiscalización e intervención de los títulos de transporte en controles de acceso, check-in o en cualquier otra instalación que la Empresa determine.

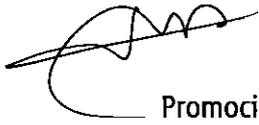
En Trenes:

Conforme a la normativa del Sector Ferroviario y al ser de nueva creación tienen la condición de Agente de la Autoridad que ésta les otorga en el ejercicio de sus funciones de control en ruta. Con relación a sus funciones además de lo recogido expresamente en este documento le serán de aplicación los marcos reguladores de Intervención, conforme los protocolos establecidos en la Empresa:

- Controlar y hacer efectiva la calidad y el confort de la prestación de los servicios ofertados a los viajeros durante la marcha del tren, en colaboración con el personal de conducción del Tren coordinando las actuaciones a realizar a bordo, así como realizar la intervención y fiscalización de los títulos de transporte en los trenes, en sus controles de acceso y en cualquier otra instalación que se establezca por la Empresa.
- Atender, informando y facilitando el acceso y la bajada al/del tren a todos los clientes - dedicando especial atención a las personas de movilidad reducida y a los

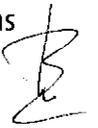
menores-, donde lo indique la Empresa y conforme a los protocolos establecidos al efecto, en cuestiones relacionadas con el servicio y en cualquier otro asunto comercial, incluyendo las incidencias que pudieran producirse, procurando alcanzar los máximos niveles de calidad.

- Realizar las funciones de carácter administrativo relacionadas con la gestión del tren, contabilización de percepciones y reclamaciones. De las anotaciones formuladas en el libro de reparaciones del tren, informará con la mayor brevedad posible al personal de conducción del Tren.



Promoción:

Promoción del Operador Comercial de Ingreso N3: al subgrupo profesional de Operador Comercial de Entrada nivel N3 como consecuencia de la experiencia, formación y desarrollo de la actividad laboral, y obtenida la correspondiente capacitación formativa a los cinco años de permanencia mínima efectiva en el Subgrupo Profesional. Asimismo, podrá promocionar a Operador Comercial de Entrada N1 una vez superadas las pruebas de selección oportunas y obtengan plazas de las ofertadas en la convocatoria al efecto cuando no sean cubiertas las vacantes por los Operadores Comerciales de Ingreso N2.



Promoción del Operador Comercial de Ingreso N2: al subgrupo profesional de Operador Comercial de Entrada nivel N2 como consecuencia de la experiencia, formación y desarrollo de la actividad laboral, y obtenida la correspondiente capacitación formativa a los cinco años de permanencia mínima efectiva en el Subgrupo Profesional. Asimismo, podrá promocionar a Operador Comercial de Entrada N1 una vez superadas las pruebas de selección oportunas y obtengan plazas de las ofertadas en la convocatoria al efecto, cuando sean identificadas las necesidades por parte de la Empresa.

Promoción del Operador Comercial de Ingreso N1: al subgrupo profesional de Operador Comercial de Entrada N1, como consecuencia de la experiencia, formación y desarrollo de la actividad laboral, y obtenida la correspondiente capacitación formativa a los cinco años de permanencia mínima efectiva en el Subgrupo Profesional.

- **SUBGRUPO PROFESIONAL DE OPERADOR COMERCIAL DE ENTRADA**

- ✓ **Operador Comercial de Entrada N3**

Funciones:

Además de las funciones descritas para el Operador Comercial de Ingreso N3 tutelaré la formación práctica de los Operadores Comerciales de Ingreso N3.



- ✓ **Operador Comercial de Entrada N2:**

Funciones:

Además de las funciones descritas para el Operador Comercial de Ingreso N2 tutelaré la formación práctica de los Operadores Comerciales de Ingreso N2.



- ✓ **Operador Comercial de Entrada N1**

Funciones:

Además de las funciones descritas para el Operador Comercial de Ingreso N1 tutelaré la formación práctica de los Operadores Comerciales de Ingreso N1.

- **ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN**

- ✓ **Operador de Ingreso de Administración y Gestión**

El acceso a este subgrupo profesional se realizará mediante oferta externa de ingreso, por parte de la Dirección del Grupo Renfe una vez identificadas las necesidades.

Contenido funcional básico del puesto:

Utilizando los medios técnicos, mecánicos, herramientas informáticas y de cualquier otro tipo que la empresa ponga a su disposición en instalaciones propias y ajenas y cumpliendo los procedimientos y protocolos establecidos al efecto, realizarán las funciones específicas, no exhaustivas, que a continuación se detallan, y que no suponen una clasificación en subgrupos profesionales:

- Desarrollar trabajos de carácter administrativo y contable que requieran propia iniciativa, tales como:
  - Clasificación de la documentación y redacción de la correspondencia
  - Redacción de informes
  - Preparación de los expedientes administrativos
  - Preparación de las carpetas de documentos de pago
  - Participación en el proceso de confección de nóminas de personal
  - Funciones de secretaría
- Conducir vehículos destinados al transporte de personas o mercancías, en el primer caso, siempre que el número de asientos incluido el del conductor no exceda de nueve y en el segundo caso cuando el peso máximo autorizado no exceda de 3.500 Kg., pudiendo arrastrar un remolque que no rebase los 750 Kg.
- Cuidar el normal funcionamiento de los vehículos, su limpieza, y realizar pequeñas reparaciones imprescindibles en ruta o en taller.
- Conducir y manejar toda clase de vehículos, aparatos y elementos de elevación y transporte a que estén autorizados.
- Manejo de herramientas y máquinas de operación poco compleja y podrá estar encargado de su conservación programada, al menos en las fases más sencillas
- Colaborará activamente en el cumplimiento de toda la normativa establecida en materia de seguridad, prevención de riesgos laborales, protección civil y medio ambiente.

#### Promoción:

Al subgrupo profesional de Operador de Entrada de Administración y Gestión como consecuencia de la experiencia, formación y desarrollo de la actividad laboral, y obtenida la correspondiente capacitación formativa a los cinco años de permanencia mínima efectiva en el Subgrupo Profesional.

- ✓ **Operador de Entrada de Administración y Gestión**

Funciones:

Además de las funciones descritas para el Operador de Administración y Gestión de Ingreso, tutelaré la formación práctica de los Operadores de Administración y Gestión de Ingreso.

- **COLECTIVO DE CONDUCCIÓN**

- ✓ **Maquinista de Entrada**

Promoción:

A Maquinista, tras adquirir la experiencia acreditada por la permanencia como Maquinista de Entrada durante dos años, haber superado el curso de actualización y reciclaje de conocimientos teóricos y prácticos al amparo de lo establecido en el artículo 30.2 de la ORDEN FOM/2520/2006, de 27 de julio, y haberse habilitado de al menos un vehículo de línea.

Contenido funcional básico del puesto:

Además de las establecidas en el Acuerdo de Desarrollo Profesional:

- Impartir prácticas de conducción de vehículos ferroviarios y de infraestructura de línea.

- ✓ **Maquinista**

Promoción:

A Maquinista Principal, tras adquirir la experiencia acreditada por la permanencia como Maquinista durante cuatro años, haber superado el curso de actualización y reciclaje de conocimientos teóricos y prácticos al amparo de lo establecido en el artículo 30.2 de la ORDEN FOM/2520/2006, de 27 de julio, y haberse habilitado de al menos dos vehículos de línea.

Contenido funcional básico del puesto:

Además del correspondiente al de Maquinista de Entrada, se mantienen:

- Realizar labores de nombramiento y seguimiento de servicios, así como control y gestión del personal de conducción.
- Impartir la formación práctica del área funcional de conducción a los trabajadores de la misma o susceptibles de adscribirse a ella, acreditada por los cursos de formación realizados y/o por el desempeño de su actividad.

✓ Maquinista Principal



Pertenecen los trabajadores que poseen el Título de conducción de categoría B y las habilitaciones correspondientes para prestar servicio, y han acreditado los requisitos exigidos para promocionar desde Maquinista.

Contenido funcional básico del puesto:

Además del correspondiente a Maquinista:

- Tutelar la formación práctica de los Maquinistas y Maquinistas de Entrada.
- Realizar las pruebas de material necesarias de los vehículos ferroviarios.

Promoción:

A Maquinista Jefe del Tren tras adquirir la experiencia acreditada por la permanencia como Maquinista Principal durante cuatro años, haber superado el curso de actualización y reciclaje de conocimientos teóricos y prácticos al amparo de lo establecido en el artículo 30.2 de la ORDEN FOM/2520/2006, de 27 de julio, y haberse habilitado de al menos tres vehículos de línea.

✓ Maquinista Jefe del Tren

Contenido funcional básico del puesto:

Además del correspondiente a Maquinista Principal mantienen:

- Impartir y tutelar la formación práctica y teórica en línea del área funcional de conducción a los trabajadores de la misma o susceptibles de adscribirse a ella, acreditada por los cursos de formación realizados y/o por el desempeño de su actividad

- **MANDO INTERMEDIO Y CUADRO**

Los puestos de Mando Intermedio y Cuadro, salvo lo específicamente recogido en el Acuerdo de Desarrollo Profesional, se clasifican según su valoración en cuatro niveles.

Estos cuatro niveles, expresados de mayor a menor, son los siguientes: Mando Intermedio y Cuadro nivel 1, Mando Intermedio y Cuadro nivel 2, Mando Intermedio y Cuadro nivel 3, Mando Intermedio y Cuadro de Ingreso.

- ✓ **Mando Intermedio y Cuadro de Ingreso.**

Acceso:

Previa detección de necesidades por parte de la Dirección del Grupo Renfe.

Promoción:

Para el acceso a un puesto de nivel superior será necesario que hayan transcurridos cinco años de permanencia mínima como Mando Intermedio y Cuadro de Ingreso y se produzca una progresión en la calidad y eficiencia en el desempeño de las tareas como consecuencia de la experiencia, conocimientos y habilidades adquiridas por la práctica profesional y por la formación recibida, de forma que puedan asumirse nuevas y más complejas funciones y responsabilidades.

- **ESTRUCTURA DE APOYO**

Los puestos de la Estructura de Apoyo se clasifican según su valoración en cuatro niveles.

Estos cuatro niveles, expresados de mayor a menor, son los siguientes: Técnico Especialista, Técnico, Técnico de Entrada y Técnico de Ingreso.

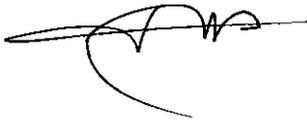
✓ Técnico de Ingreso.

**Acceso:**

A partir del 1 de enero de 2016 los trabajadores que se contraten en el Grupo Renfe, en el Grupo Profesional de Estructura de Apoyo se realizarán en puestos del nivel de Técnico de Ingreso.

**Promoción:**

Para el acceso a un puesto de nivel superior será necesario que hayan transcurridos cinco años de permanencia mínima como Técnico de Ingreso y se produzca una progresión en la calidad y eficiencia en el desempeño de las tareas como consecuencia de la experiencia, conocimientos y habilidades adquiridas por la práctica profesional y por la formación recibida, de forma que puedan asumirse nuevas y más complejas funciones y responsabilidades.



## ANEXO III

### PLAN DE EMPLEO 2016 DEL GRUPO RENFE



El plan de empleo tiene por objeto, promover las nuevas incorporaciones así como las salidas ordenadas de trabajadores que deben permitir el rejuvenecimiento, la transmisión del conocimiento y la cualificación profesional de los recursos humanos, así como una adaptación a las condiciones del mercado de los nuevos ingresos, tanto desde el punto de vista retributivo como normativo. Asimismo se desarrollarán las acciones que permitan la sostenibilidad y creen las condiciones para el empleo en el Grupo Renfe, sobre la base de mejora de la productividad y flexibilidad.

La singularidad de la especialización ferroviaria no permite que se produzca un automatismo en el proceso de sustitución de los trabajadores que salen por los que entran y se necesitan largos periodos de formación adaptativa para cada una de las funciones. Por ello es imprescindible ordenar el proceso de salidas para garantizar la continuidad del servicio ferroviario, así como la transmisión del conocimiento y la eficiencia formativa con criterios de rentabilidad.

Para ello se ha diseñado un plan de Empleo y desvinculaciones que tiene la finalidad de permitir llevar a efecto un conjunto de mejoras de productividad y competitividad, alineado con el acuerdo de Garantías del Grupo Renfe de 18 de diciembre de 2013, y que para facilitar el rejuvenecimiento de la plantilla y con el objetivo de dar cobertura a las salidas que se produzcan, se solicitará la tasa máxima de reposición autorizada hasta el porcentaje aprobado por los Presupuestos Generales del Estado 2016 y con los criterios de cálculo que en los mismos se fijan que se haría efectiva proporcionalmente a las bajas que se produzcan en cada uno de los colectivos. Para aquellas necesidades y situaciones que puedan producirse en relación con las necesidades productivas y que no puedan ser cubiertas con la tasa de reposición reseñada, se solicitaría autorización al Ministerio correspondiente de conformidad con lo contemplado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado 2016 y así hacer frente a las citadas necesidades. Igualmente se solicitaría al Ministerio autorización para las contrataciones derivadas de las puntas de producción que se atenderán con las contrataciones que se autoricen.



Para las nuevas contrataciones que se realicen como consecuencia de la aplicación de lo estipulado en el párrafo anterior serán de aplicación las nuevas condiciones que se concretan en los acuerdos 1º, 2º, 3º y 4º de este documento todo ello en el ánimo del mantenimiento y la creación de empleo en el Grupo Renfe. El resto de acuerdos del mismo serán de aplicación general para todos los empleados del Grupo:

#### **1º.- Ajustes de los salarios de los subgrupos profesionales de ingreso.**

La retribución de los nuevos ingresos en el Grupo Renfe se adaptará a las condiciones actuales de mercado, creando nuevos niveles de ingreso a los grupos profesionales.

Para ello se crearán los oportunos niveles de ingreso, que serán los de acceso a la Empresa a través de los correspondientes procesos de selección, en los Grupos profesionales de Estructura de apoyo y de Cuadros Técnicos y los subgrupos profesionales de ingreso en los colectivos de Comercial, de Fabricación y Mantenimiento y de Administración y Gestión del Grupo Profesional del Personal Operativo.

Como consecuencia de la experiencia, formación y desarrollo de la actividad laboral en el citado subgrupo profesional, se producirá la siguiente evolución, en aras a la confluencia con las retribuciones de los subgrupos de entrada. Las retribuciones de estos nuevos niveles, respecto a las actuales de los niveles de entrada, tendrán una reducción, durante los dos primeros años de un 30%, de un 15% los dos años siguientes y de un 10% el último año.

Se adjuntan nuevas tablas salariales con los nuevos niveles de ingreso en cada colectivo.

Las partes acuerdan que el desarrollo, así como la clasificación profesional de este nuevo subgrupo profesional de ingreso prevista en este acuerdo, se incorporará al I Convenio Colectivo del Grupo Renfe.

## **2º.- Bolsas de contratación.**

Al objeto de dar cobertura a las necesidades de personal en el Grupo Renfe, se desarrollará un sistema de bolsas de trabajo, a través de procesos de selección y ordenación. Ambas partes se emplazan para regular las bolsas de contratación en la negociación del I Convenio Colectivo del Grupo Renfe.

En todo caso, las bolsas de trabajo de cada colectivo emanarán de los procesos de selección externos. Para aquellas convocatorias dirigidas al ámbito de comercial en las que no existan requisitos legales para su participación, por una sola vez, podrán ser sujetos de las convocatorias aquellos aspirantes que acrediten una experiencia profesional idéntica a la de la plaza convocada de al menos 2 años, en el sector ferroviario.

## **3º.- Implementación de Becas Formativas.**

Al objeto de facilitar el proceso de sustitución de los trabajadores del personal operativo de los colectivos de conducción, comercial y fabricación y mantenimiento, que precisen una formación previa a su ocupación efectiva se establecerán, exclusivamente para procesos de formación adaptativa, cursos de formación becados previos a su desarrollo laboral.

Para seleccionar los participantes en los cursos de formación becados se utilizarán los procesos de selección y/u ordenación señalados en el punto 2º. Los aspirantes que hayan superado los mismos y por riguroso orden de puntuación serán los adjudicatarios de estas becas formativas. Superadas las pruebas de competencia y capacidad durante el periodo formativo, previos los requisitos y autorizaciones que resulten aplicables legalmente así como los establecidos por Convenio Colectivo, se incorporarán para la prestación de servicios efectivos en el Grupo Renfe en la plaza que, en su caso, se le asigne.

El importe de la beca se establece en una ayuda económica de 645 euros mensuales.

En aquellos casos en que desde la residencia del becario hasta el lugar de impartición de los cursos no existan servicios de cercanías o la distancia existente requiera que pernocte fuera de su residencia habitual, se analizará la posibilidad de facilitar un billete semanal de ida y vuelta en transporte ferroviario a su lugar de residencia particular, para cada uno de los casos.

Los tiempos máximos de duración de los periodos formativos de este tipo de becas y para los colectivos mencionados no superarán los 6 meses para los becarios en conducción, ni un mes en comercial y en fabricación y mantenimiento, comprendiendo exclusivamente periodos de formación teórica y práctica, procurándose que la impartición de esta formación becada se efectúe en los Centros Formativos del Grupo que faciliten la mejor accesibilidad a los mismos.

#### **4º.- Modificación de los sistemas de promoción.**

El colectivo de conducción se conformará en 4 subgrupos profesionales: maquinista de entrada, maquinista, maquinista principal y maquinista jefe del tren. Los tiempos de permanencia para promocionar de un subgrupo al inmediato superior, fruto de la experiencia y del desarrollo de la actividad de conducción, así como la habilitación de vehículos e infraestructuras, se establecerán de la forma siguiente: desde el subgrupo de entrada al de maquinista en 2 años, desde éste al de maquinista principal 4 años y desde este último al de maquinista jefe del tren otros 4 años.

Las partes acuerdan que el desarrollo, así como la clasificación profesional prevista en este acuerdo, respecto al colectivo de conducción, se incorporará al Convenio Colectivo del Grupo Renfe.

Se adjunta tabla con los nuevos valores retributivos de los subgrupos profesionales del colectivo de conducción.

Para el resto de colectivos, la promoción entre los niveles salariales de los subgrupos profesionales de ingreso y desde estos subgrupos profesionales a los inmediatos superiores se realizará una vez adquirida la experiencia necesaria y haber superado los cursos específicos de formación y capacitación programados por la Empresa.

Con carácter general, a efectos de los sistemas de promoción y para todos los colectivos, serán computables los periodos de prestación efectiva en el Grupo, con independencia de la modalidad contractual en la que hayan sido prestados.

#### **5º.- Definición de residencias estratégicas.**

Con el objetivo de mejorar la productividad, la eficiencia y los costes asociados a los procesos productivos, se diseñarán con la participación de los Representantes de los Trabajadores los nuevos mapas productivos de cada Sociedad, conforme a los centros productivos estratégicos, cuya sostenibilidad en el tiempo debe permitir la adaptación paulatina de los actuales centros de trabajo a la necesidad real que provocan las nuevas infraestructuras ferroviarias y el cambio tecnológico en el material rodante, corrigiéndose así los problemas de deslocalización actual de los recursos productivos y posibilitándose, los cambios de cargas de trabajo con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.

La incorporación de trabajadores se llevará a cabo en las residencias establecidas como estratégicas.

#### **6º.- Movilidad**

Para dar una respuesta más dinámica a las necesidades de producción, las nuevas incorporaciones que se produzcan en el Grupo Renfe en cualquier colectivo, se podrán realizar con residencias transitorias, en el colectivo de conducción de hasta un máximo de 2 residencias transitorias sucesivas y por tiempo total máximo de 12 meses.

Para el resto de colectivos, se podrán incorporar con una única residencia transitoria por un periodo máximo de 12 meses.

Los trabajadores con residencia transitoria, solicitarán todas las residencias por orden de preferencia, en caso de no hacerlo, la Empresa le destinará a la residencia que estime oportuna.

En el colectivo de conducción, los procesos de movilidad se resolverán cada 12 meses y deberá hacerse efectiva la toma de posesión de la misma en un plazo máximo de 6 meses, momento a partir del cual se iniciaría el derecho a las indemnizaciones previstas en convenio colectivo.

En el resto de colectivos, los procesos de movilidad se resolverán cada 18 meses y deberá hacerse efectiva la toma de posesión de la misma en un plazo máximo de 6 meses momento a partir del cual se iniciaría el derecho a las indemnizaciones previstas en convenio colectivo.

Para los trabajadores en cuadros de servicios transfronterizos, habrá un compromiso de permanencia en los mismos de hasta 36 meses. En el ámbito de negociación del I Convenio Colectivo del Grupo Renfe se negociará, para estos cuadros de servicio un tratamiento específico.

Los participantes en los procesos de movilidad que hayan obtenido plaza en una de las residencias solicitadas o renuncien a la misma, no podrán participar en la siguiente convocatoria de movilidad.

Los participantes que hayan obtenido plaza en los procesos de adscripción a un cuadro de servicio solicitado o renuncien al mismo, no podrán participar en los siguientes 24 meses en ningún proceso de adscripción, salvo aquellos que por movilidad geográfica no hubieran obtenido el cuadro de servicio solicitado en primer lugar y/o en los cuadros de servicio de nueva creación.

## 7º.- Plan de salidas ordenadas

### 7.1 Descripción del Plan



Atendiendo a la especificidad de la formación ferroviaria se hace imprescindible ordenar la salida de los trabajadores de tal forma que permita su reposición con trabajadores que hayan adquirido la formación específica del puesto que haya quedado vacante, de ahí que en el ánimo de tener un control de qué trabajadores y en qué momento se va a producir la baja en la empresa se establecerá un plan de desvinculaciones.

### 7.2 Plan de Desvinculaciones 2016

Este Plan contempla unas salidas ordenadas estimadas inicialmente en 775 adhesiones, sin que en ningún colectivo se pueda sobrepasar el 60% del número total de adhesiones citado anteriormente.

Las características del Plan de Desvinculación Voluntaria son las siguientes:

- Afecta a los trabajadores que se encuentren en activo en el Grupo Renfe y tengan, al menos, 19 años de antigüedad. Igualmente podrán ser sujetos de este Plan, aquellos trabajadores que, teniendo suspendida la relación laboral con Renfe, cumplan el requisito anterior y presten servicio en las Sociedades Participadas y Fundaciones del Grupo Renfe.
- El trabajador interesado en acogerse al Plan de Desvinculaciones, realizará una solicitud por escrito en el modelo al efecto, indicando tres fechas alternativas en

un periodo de seis meses, en las que desearía causar baja en la Empresa con un intervalo mínimo de dos meses entre cada una de las fechas, adjuntando necesariamente, certificado de vida laboral emitido por la Seguridad Social.

- Las solicitudes recibidas se ordenarán en dos bloques, siendo el primero y preferente el de los trabajadores que cumplan condiciones de acceso a la jubilación en 2016. El segundo bloque que se conformará con el resto de peticiones, se ordenará por la mayor antigüedad en la Empresa a efectos de concursos, en caso de empate, prevalecerá la mayor edad.
- Todas las bajas se harán efectivas en el ejercicio 2016, salvo que la Comisión de Seguimiento amplíe el plazo de efectividad.

El trabajador que cause baja en la Empresa por adhesión a este plan, recibirá una cuantía según se indica a continuación:

- ✓ Trabajadores sin condiciones de acceso a la jubilación en el momento de la baja efectiva:

- Un complemento equivalente a la suma del 60% del salario bruto mensual que tenga fijado cada trabajador, con prorrateo de las pagas extras, más 1.000 € por cada mes que le falte hasta alcanzar la primera fecha posible de acceso a la jubilación, con un máximo de 24 mensualidades para ambos conceptos.
- Adicionalmente, 1.000 € mensuales, por cada mes que le falte hasta alcanzar la primera fecha posible de acceso a la jubilación, para hacer frente al convenio especial que tenga que establecer con la Seguridad Social, con un máximo de 24 mensualidades.
- Se establece como garantía, en el caso de que el sumatorio de los conceptos anteriores sea menor, la percepción de un complemento equivalente al número de mensualidades del salario bruto mensual que tenga fijado el trabajador, con prorrateo de las pagas extras, en función de la edad, tal y como se determina a continuación:

EDAD REAL	Nº MENSUALIDADES
≤ 64 años	6,00
> 64 años y ≤ 65 años	5,00
> 65 años	4,00

- ✓ Trabajadores que en el momento de la baja tengan condiciones de acceso a la jubilación y no alcancen el 100% de su base reguladora:

Se establece un complemento cuya cuantía vendrá determinada en función del salario bruto mensual que tenga fijado cada trabajador, con prorrateo de las pagas extras, en el momento de la baja y con el número de mensualidades que, en función de la edad, se indican en el escalado siguiente:

EDAD REAL	Nº MENSUALIDADES
≥ 63 años y ≤ 64 años	6,00
> 64 años y ≤ 65 años	5,00
> 65 años	4,00

- ✓ Excepcionalmente y por una sola vez, para los trabajadores que a la fecha de puesta en marcha de este Plan tengan condiciones de acceso a la jubilación, alcancen el 100% de su Base Reguladora y soliciten su adhesión a este Plan antes del 31 de diciembre de 2015:

Se establece un complemento cuya cuantía vendrá determinada en función del salario bruto mensual que tenga fijado cada trabajador, con prorrateo de las pagas extras, en el momento de la baja y con el número de mensualidades que, en función de la edad, se indican en el escalado siguiente:



EDAD REAL	Nº MENSUALIDADES
≤ 61	6,00
> 61 años y ≤ 62 años	5,00
> 62 años	4,00

Los trabajadores que causen baja por adhesión al Plan de Desvinculaciones Voluntarias y, se encuentren en condiciones de acceder a la situación de jubilación en un plazo máximo de 24 meses, disfrutarán de los títulos de transporte para sí y sus beneficiarios.

El resto de beneficios sociales queda sin efecto.



### Disposición Final

Los Acuerdos establecidos en el presente Plan de Empleo, surtirán efectos previa autorización del Ministerio competente. De no existir autorización, quedará sin efecto este Plan de Empleo en su totalidad.