

**ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL II CONVENIO COLECTIVO DEL
GRUPO RENFE**

En Madrid, a las 10:00 horas del día 1 de julio de 2021, se reúnen en la sala de reuniones "Mansarda" de la Avenida Ciudad de Barcelona nº 8, las personas que a continuación se relacionan, en su calidad de representantes de la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo del Grupo Renfe, por parte de la Dirección del Grupo Renfe y de la Representación Legal de los Trabajadores y, como Secretario de Actas Enrique Madrigal Fernández.

Por la Dirección del Grupo Renfe (Presenciales)

| | |
|--|---|
| Raúl Blanco Aira | Director de Recursos Humanos |
| Carlos Mantilla López | Gerente de Área de Relaciones Laborales |
| Estrella Soriano Cuervo | Gerente de Área de Planif., Control y Sist. de RR.HH. |
| Ricard Ribé Piñol | Gerente Área RRHH DAN AV y SSCC RENFE Viajeros |
| M ^a Isabel Sacristán Vesperinas | Jefa de Área de Gestión de Relaciones Laborales |

Por la Dirección del Grupo Renfe (Videoconferencia)

| | |
|----------------------------|---|
| Vicente Camarena Miñana | Director de Organización y Desarrollo de RR.HH. |
| Juan Antonio Tejero Roldán | Gerente de Área Org. y RR.HH. RENFE Mercancías |

Por la Representación Legal de los Trabajadores (Presenciales)

| | |
|-----------------------------------|------------------|
| Miguel Ángel Muriel Sarria | SEMAF |
| Juan Carlos Cañas Lloret | SEMAF |
| Antonio Expósito García | CCOO |
| Juan Carlos de la Rúa Delgado | CCOO |
| Julián Estéfano Cirujeda | CCOO |
| Efrén-Jesús Sánchez-Molero Torres | UGT |
| Antonio Lorente Medina | UGT |
| Alfredo Herranz Escudero | UGT |
| Sabino Alberto Quesada García | SFF-CGT |
| Enrique Ramos Jiménez | SF-Intersindical |

Por la Representación Legal de los Trabajadores (Videoconferencia)

| | |
|--------------------------------|-------|
| Laura Pérez Marco | SEMAF |
| Rubén Arjona Fernández Sarabia | SEMAF |

La reunión formalmente convocada tiene como objeto el siguiente orden del día:

- Trabajo a distancia

Se inicia la reunión realizando la Dirección del Grupo una explicación sucinta de las líneas básicas del proyecto del teletrabajo, entregando posteriormente un borrador de documento del trabajo a distancia.

La Representación Legal de los Trabajadores manifiesta que analizarán el documento y en la próxima reunión expondrán sus consideraciones.

En otro orden de cosas, ambas partes en la reunión de la Comisión Delegada de Movilidad del Comité General de Empresa de 29 de junio de 2010 acordaron proponer, analizar y negociar, si procede, en el seno de esta Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo el tratamiento respecto a la antigüedad de aquellos trabajadores que, procediendo de la correspondiente lista de reserva, y habiendo sido asignados al llamamiento I y II presentaban la misma puntuación en la OPE de Maquinista de Entrada de 2019.

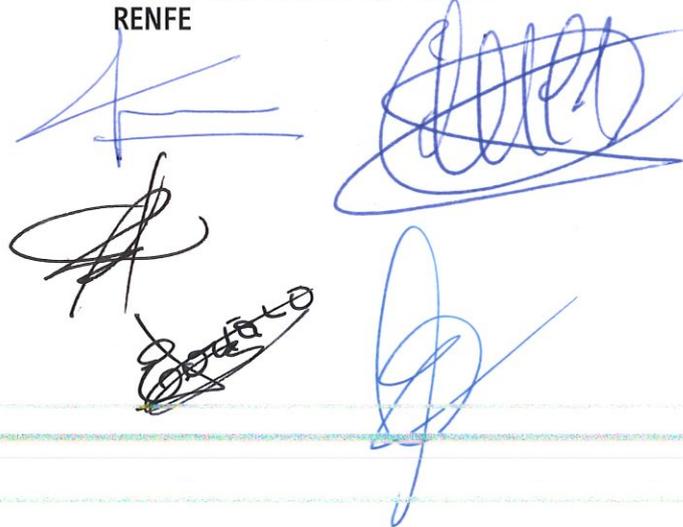
La Dirección del Grupo Renfe manifiesta que el tema que nos ocupa es un tema con escasa repercusión tanto en lo cuantitativo como en lo cualitativo y es por ello que por su parte no existiría ningún inconveniente en acceder a la pretensión que, por unanimidad, realizan las Organizaciones Sindicales, siempre y cuando se encuentre un texto que sea lo suficientemente garantista para que el potencial acuerdo no pueda ser, en el futuro extensivo a terceros.

Dicho lo anterior, ambas partes consideran necesario estudiar con más profundidad el tema, emplazándose, al igual que en el caso del trabajo a distancia, a una reunión para continuar negociando el próximo jueves 8 de julio de 2021 a las 12:30 horas en la sala de reuniones de Renfe Mercancías ubicada en la Avenida Ciudad de Barcelona, 4.

Sin más asuntos que tratar, finaliza la reunión a las 12:00 horas del día y en el lugar indicado en el encabezamiento de esta Acta.

**POR LA REPRESENTACIÓN LEGAL
DE LOS TRABAJADORES**

**POR LA DIRECCIÓN DEL GRUPO
RENFE**

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, arranged in a loose cluster. The signatures vary in style, some being more stylized and others more legible. The ink is a consistent blue color.A collection of approximately five handwritten signatures in blue ink, arranged in a loose cluster. The signatures are more varied in style, including some that are very stylized and others that are more straightforward. The ink is a consistent blue color.



**REGULACIÓN TRABAJO A DISTANCIA
GRUPO RENFE**

ÍNDICE

| | | |
|-----|---------------------------------------|---|
| 1. | INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO | 2 |
| 2. | ENTORNO Y CONCEPTOS | 3 |
| 3. | OBJETO | 3 |
| 4. | ÁMBITO DE APLICACIÓN | 3 |
| 5. | ACCESO | 4 |
| 6. | DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN | 4 |
| 7. | TIEMPOS Y CÓMPUTOS | 5 |
| 8. | CONTROL DE LA ACTIVIDAD | 5 |
| 9. | MEDIOS TÉCNICOS | 5 |
| 10. | PREVENCIÓN, SALUD LABORAL Y SEGURIDAD | 7 |

REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA EN EL GRUPO RENFE

1. INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO

Con el desarrollo de las tecnologías de la información y las comunicaciones, el trabajo a distancia ha ido evolucionando hasta configurarse como una nueva forma de organización del trabajo, entendido aquél como un trabajo remoto y flexible, que estimula cambios organizativos y traslada esa flexibilidad a empresa y profesionales.

Este formato de trabajo a distancia ha tenido un carácter destacado para hacer frente al impacto económico y social de la crisis del COVID-19, y ha sido en ese sentido un periodo en el que se ha puesto a prueba y ha servido de experiencia en el Grupo Renfe, permitiendo evaluar la efectividad. Para ello se realizó una encuesta para conocer el grado de implantación y satisfacción, así como una evaluación de los medios necesarios (el 95% de las personas que participaron en la encuesta sobre teletrabajo durante el periodo de Estado de Alarma, utilizaron dispositivos corporativos y un 72% manifestó interés en que se desarrollaran nuevas acciones que permitieran fórmulas de trabajo flexible después de la pandemia).

Asimismo, los interlocutores sociales (Gobierno, Sindicatos y patronal) han alcanzado un acuerdo sobre la regulación de las relaciones laborales que se desarrollan a distancia con carácter regular, y cuyo contenido ha sido aprobado y publicado en el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

Es por todo ello que el Grupo Renfe considera necesario adoptar las medidas necesarias para impulsar nuevas formas de trabajo más flexibles, entre las que se encuentra el trabajo a distancia/teletrabajo y que deben cubrir dos facetas, facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, e incidir positivamente en la eficiencia y la productividad de la empresa. Se trata pues de alinear el Plan Estratégico en cuanto a transformación digital y cultural de la organización con un nuevo modelo de trabajo que sea beneficioso, tanto para la empresa como para sus profesionales, y que contribuya a una mejora en la flexibilidad y conciliación, así como a un mayor compromiso e implicación por parte de los trabajadores en la consecución de objetivos, que nos lleve a ser una empresa sostenible.

2. ENTORNO Y CONCEPTOS

TRABAJO A DISTANCIA: Se entiende por trabajo a distancia la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral que se presta en el domicilio del trabajador o en el lugar elegido por este, con carácter regular.

TELETRABAJO: Es el trabajo a distancia cuyo contenido competencial pueda desarrollarse a distancia mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

AUTORIZADOR: Es el responsable que autoriza tanto el trabajo a distancia como el teletrabajo y que será Director o Gerente de Área, de manera general, y Gerente en aquellos casos que sea el máximo nivel existente de una unidad organizativa.

CARÁCTER: Será el formato en el que se implemente el teletrabajo y podrá ser voluntario o coyunturalmente rotativo.

3. OBJETO

El objeto del presente documento es la regulación del trabajo a distancia y del teletrabajo desde su domicilio o en el lugar elegido por la persona, siendo requisito necesario que las características del puesto de trabajo lo permitan y no sea imprescindible la presencia física continua del trabajador/trabajadora en el mismo.

Los puestos susceptibles de ser realizados a distancia o teletrabajo serán definidos por la Dirección del Grupo Renfe a través del "Autorizador".

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta regulación será aplicable a personas que conformen el ámbito personal de aplicación del Convenio Colectivo del Grupo Renfe en vigor en cada momento.

5. ACCESO

El acceso al trabajo a distancia o teletrabajo podrá ser a petición del trabajador y por lo tanto voluntario, o por indicación de la Dirección del Grupo Renfe pudiendo ser en este segundo caso voluntario si la persona trabajadora acepta la propuesta o coyunturalmente rotativo, si la disponibilidad de espacio físico así lo indicaran.

El trabajo a distancia será, de manera general, voluntario y reversible tanto por parte de la persona trabajadora como por parte de la Empresa y será necesario la formalización del documento bilateral establecido al efecto, y cuyo procedimiento de tramitación se podrá realizar por medios telemáticos en el espacio correspondiente de la plataforma Interesa.

En cualquier caso, en aquellas situaciones en los que por condiciones sobrevenidas y derivadas de la reversión de situaciones voluntarias hicieran inviable, por indisponibilidad de espacio físico, la presencia de algunos trabajadores en el centro de trabajo, se podrán establecer las medidas de rotatividad en los modos de trabajo a distancia/teletrabajo y trabajo presencial que garanticen la operatividad total de los procesos.

Además de la condición necesaria señalada anteriormente respecto a que el puesto ocupado por la persona trabajadora haya sido definido por la Dirección del Grupo Renfe como susceptible de ser prestado a distancia o en teletrabajo, el solicitante/afectado debe ser trabajador fijo del Grupo Renfe (EPE o Sociedades) desde al menos un año anterior a la fecha de efectos.

6. DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN

La duración será inicialmente de 1 año prorrogable por períodos de igual duración si tanto el trabajador como la Empresa están de acuerdo.

De manera general, y salvo que concurran circunstancias excepcionales como podrían ser, por ejemplo, la indisponibilidad de medios técnicos o la objetivación por parte del autorizador de la no adaptación de la persona a este modo de trabajo, la comunicación de la intención de finalización del trabajo a distancia o teletrabajo deberá producirse, de manera fehaciente, con al menos 180 días de antelación, con independencia de la parte que desee la finalización.

Durante la prestación, y como no podría ser de otra manera, el trabajador/trabajadora mantendrá todos sus derechos, salvo aquellos derivados de la presencia física en el centro de trabajo, debiendo la Dirección del Grupo prestar especial atención a los extremos referidos a formación y/o promoción.

Si durante el periodo de duración la persona trabajadora cambiara de puesto de trabajo y el nuevo puesto fuera igualmente susceptible de ser prestado en modo de trabajo a distancia o teletrabajo deberá iniciar todo el proceso de solicitud.

7. TIEMPOS Y CÓMPUTOS

La prestación en modo a distancia o teletrabajo alcanzará un mínimo del 30% y un máximo del 60% de la jornada anual con los siguientes condicionantes:

1. Todos los centros de trabajo y todos los días con actividad requerirán una presencia física mínima de, al menos, el 50% de los trabajadores. La conformación de este 50% será definida por el "Autorizador".
2. No será compatible en la misma jornada la prestación presencial y a distancia/teletrabajo.
3. El cómputo del período de teletrabajo de entre el 30% y el 60% y será computado por períodos superiores al diario, es decir, semanal, mensual, trimestral o anual.
4. La jornada de trabajo a distancia/teletrabajo tendrá los mismos rangos horarios que la jornada presencial y en los casos de jornadas reducidas será el equivalente a las mismas.
5. La Empresa podrá requerir la presencia física, en el centro de trabajo, de manera puntual con un preaviso de 24 horas de antelación.

8. CONTROL DE LA ACTIVIDAD

Cada responsable de las personas trabajadoras que presten servicio en modo a distancia/teletrabajo fijará los objetivos y criterios de seguimiento individuales que estarán basados en el desempeño habitual de las funciones realizadas de manera presencial.

La Dirección del Grupo Renfe podrá utilizar, con conocimiento por parte del trabajador, las herramientas que considere necesarias y que le permitan medir tanto cualitativamente como cuantitativamente el trabajo desempeñado así como su cumplimiento. En todo caso se observarán todas las medidas en relación con la Ley de Protección de Datos y el derecho a la intimidad.

9. MEDIOS TÉCNICOS

Desde el área de Transformación Digital y Tecnología del Grupo Renfe y de las Sociedades se seguirá trabajando en la definición del puesto de trabajo digital, en la implementación de nuevas herramientas de gestión del empleado, seguimiento, medición de productividad, registro de jornada, extensión de la solución Microsoft 365, así como otras soluciones y herramientas sociales y corporativas que beneficien la comunicación y la colaboración entre los equipos y que se consideren en función de las necesidades. Igualmente se mantendrán y aplicarán todas las políticas necesarias de seguridad de la información a implementar en el modelo de trabajo a distancia.

Equipos

El Grupo Renfe es el responsable de dotar de equipamiento y aplicaciones necesarias para que la persona trabajadora pueda trabajar a distancia con todas las garantías de seguridad y productividad.

Para que un trabajador pueda acogerse a la modalidad de trabajo a distancia debe contar con el equipamiento que constará de:

- Ordenador portátil o Tablet o Surface o similares
- Teléfono móvil
- Cuenta de correo electrónico de Renfe

Solo se podrán utilizar medios facilitados por la empresa para el desarrollo de su trabajo a distancia para garantizar la privacidad y seguridad de los datos del Grupo Renfe.

Entorno tecnológico

El Grupo Renfe garantizará el acceso de las personas trabajadoras a soluciones de acceso remoto y la seguridad del entorno de trabajo, y proporcionará el soporte necesario al trabajador a través del CAU.

Para poder conectarse desde el domicilio a los Sistemas del Grupo Renfe el trabajador contará con:

- Un equipo proporcionado por la empresa
- Una aplicación que permita conectarse con "doble factor" (Vip Access), a través del equipo o del teléfono móvil
- Conexión con la intranet del Grupo Renfe mediante el software PulseSecure

Protección de datos y seguridad de la información

Con el fin de asegurar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, el área de Transformación Digital y Tecnología del Grupo Renfe ha definido la Política de seguridad de la información que se aplica en todo el ámbito del Grupo, así como una Guía de Seguridad para el Empleado, que debe ser conocida, aceptada y cumplida por los empleados.

Las personas trabajadoras deberán cumplir en el ámbito del trabajo a distancia las instrucciones en materia de protección de datos y seguridad de la información de los datos e informaciones a las que acceda por motivos profesionales.

El Grupo Renfe informará de las restricciones en lo que respecta a la utilización de los medios proporcionados por la empresa y las sanciones en caso de incumplimiento.

10. PREVENCIÓN, SALUD LABORAL Y SEGURIDAD

Al igual que en el modo de trabajo presencial en el modo de trabajo a distancia/teletrabajo se mantiene el derecho a lo regulado en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo, teniendo en cuenta la especificidad de esta modalidad de trabajo y el espacio físico destinado al mismo.

La persona trabajadora se compromete a contemplar las medidas recogidas en la Guía informativa sobre riesgos y medidas preventivas en puestos de teletrabajo, disponible en el espacio de Prevención de riesgos, de la intranet del Grupo Renfe, Interestra, y a aportar si procede una "Declaración responsable" sobre los extremos que le sean requeridos por parte del Servicio de Prevención para el establecimiento de la correspondiente evaluación del riesgo.