



IV CONVENIO COLECTIVO

GRUPO RENFE

ÍNDICE

Cláusula 1ª:	Objeto
Cláusula 2ª:	Ámbito Territorial y Personal
Cláusula 3ª:	Ámbito Temporal
Cláusula 4ª:	Tratamiento Económico
Cláusula 5ª:	Jornada
Cláusula 6ª:	Licencias retribuidas
Cláusula 7ª:	Clasificación Profesional Centros de Gestión de Incidencias y Operaciones
Cláusula 8ª:	Otras funciones de los Centros de Gestión Incidencias y Operaciones
Cláusula 9ª:	Adecuación de las condiciones laborales del colectivo de mantenimiento
Cláusula 10ª:	Complementos específicos y primas variables de producción
Cláusula 11ª:	Gratificación de formación
Cláusula 12ª:	Plan de empleo
Cláusula 13ª:	Nuevas prestaciones IT
Cláusula 14ª:	Reconocimiento administrativo y garantías en las funciones de control de títulos de transporte en servicios sometidos a Obligaciones de Servicio Público
Cláusula 15ª:	Complemento retributivo para Operadores Comerciales Especializados N1 de Media Distancia que realicen servicios de AV-LD, AVE, Avlo o Avant
Cláusula 16ª:	Conciliación
Cláusula 17ª:	Pérdida de facultades
Cláusula 18ª:	Gestión de la renovación de la licencia de conducción ferroviaria
Cláusula 19ª:	Protocolos de actuación frente a actuaciones de acoso en el Grupo Renfe
Cláusula 20ª:	Protocolo de desconexión digital en el Grupo Renfe
Cláusula 21ª:	III Plan de igualdad
Cláusula 22ª:	Comisión de seguimiento de adecuación normativa
Cláusula 23ª:	Incorporación de acuerdos
Cláusula 24ª:	Comisión paritaria
Cláusula 25ª:	Límites a los conflictos
Cláusula 26ª:	Comisión de conflictos laborales
Cláusula 27ª:	Vinculación a la totalidad
Cláusula 28ª:	Tramitación del Convenio Colectivo

ANEXOS:

- Anexo I: Protocolo de actuación frente al acoso laboral en el Grupo Renfe
- Anexo II: Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el Grupo Renfe
- Anexo III: Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI en el Grupo Renfe
- Anexo IV: Protocolo de Desconexión digital en el Grupo Renfe
- Anexo V: Regulación del procedimiento de actuación de la comisión de conflictos laborales del Grupo Renfe

CLÁUSULA 1ª: OBJETO



El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales del denominado "Grupo Laboral Renfe" integrado por la Entidad Pública Empresarial Renfe Operadora como cabecera del Grupo, y por las sociedades mercantiles estatales participadas íntegramente al 100% por aquélla que se indican a continuación: Renfe Viajeros; Renfe Mercancías; Renfe Ingeniería y Mantenimiento, Renfe Alquiler de Material Ferroviario y Renfe Proyectos Internacionales, así como la Sociedad Mercantil Estatal Rodalies de Catalunya SA participada por Renfe Viajeros al 50,1% conforme al acuerdo de desconvocatoria de huelga en sede ministerial del 16 de marzo del 2025 y que en adelante se denominan en este documento conjuntamente, las "Empresas del Grupo Laboral Renfe" con las excepciones que se determinan en la Cláusula 2ª.

En consecuencia, su ámbito de aplicación queda limitado exclusivamente a las citadas Empresas del Grupo Laboral Renfe y al personal que preste servicios en las mismas, extendiéndose asimismo a cualesquiera otras entidades o sociedades que pudieran constituirse o incorporarse en el futuro con acuerdo con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y que, de conformidad con la normativa aplicable y con la configuración organizativa vigente en cada momento, pasen a formar parte del Grupo Laboral Renfe. Quedan expresamente excluidas del ámbito de aplicación de este Convenio las restantes entidades que, aun integradas en el grupo mercantil de Renfe y aun cuando consoliden cuentas por mandato legal, mantengan su independencia por contar con normativa laboral propia o régimen específico, las cuales se regirán por sus disposiciones particulares y, en su caso, por el convenio colectivo que les resulte de aplicación.

CLÁUSULA 2ª: ÁMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL

Este convenio colectivo es de ámbito estatal y afectará a todas las personas trabajadoras pertenecientes al Grupo Laboral Renfe.

Quedan excluidas del ámbito del convenio colectivo las personas trabajadoras pertenecientes (o encuadradas) en el colectivo de Estructura de Dirección.

La Estructura de Dirección se divide en dos niveles:

- Alta Dirección: con carácter general no exclusivo, constituyen este nivel las personas trabajadoras que desempeñan puestos del primer nivel de responsabilidad del organigrama general del Grupo Renfe, en dependencia directa del Presidente. Son los Directores Generales de la Entidad Pública



Empresarial Renfe-Operadora y los Directores Generales de las Sociedades Mercantiles Estatales. Todos los anteriores conforman el equipo directivo del Grupo Renfe.

- Dirección: con carácter general no exclusivo, forman parte de este nivel las personas trabajadoras que, no conformando el equipo directivo, desempeñan puestos en la gestión de Director, Director de Área, Gerente de Área, Gerente, Jefe de Área y Jefe, así como aquellos que, con otras denominaciones, puedan durante la vigencia del presente Convenio Colectivo sustituir o complementar a los citados.

CLÁUSULA 3ª: ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de cuatro años, iniciando su vigencia el 1 de enero de 2025 y extendiéndola hasta el 31 de diciembre de 2028. No obstante, la aplicación efectiva de las modificaciones que sobre la norma actual se contemplan en este convenio, será a partir de la autorización del presente documento por parte de los organismos correspondientes con los efectos que para cada caso se fijen en el documento si fueran diferentes a la citada autorización.

Este Convenio se prorrogará tácitamente hasta el 31 de diciembre de 2029 de no existir denuncia expresa durante los tres meses anteriores a su finalización. Las partes podrán acordar, en el seno de la Comisión Negociadora, la vigencia del contenido normativo por el tiempo que se pacte, de conformidad con lo establecido en la normativa laboral vigente y de acuerdo con las pautas para la negociación colectiva de las empresas públicas vigentes en su momento.

No obstante, denunciado el Convenio Colectivo 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, todo ello sin menoscabo de la aplicación de aquellas medidas legislativas que pudieran incrementar dicho plazo.

CLÁUSULA 4ª: TRATAMIENTO ECONÓMICO

El tratamiento económico estará en línea con el acuerdo marco de la función pública 2025-2028 así como con lo establecido en las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado de cada uno de los ejercicios y normas de desarrollo.



El incremento económico para cada uno de los ejercicios en función de lo establecido en el referido acuerdo marco será el siguiente:

Año 2025:

Se establece un incremento fijo de un 2,5 % y tendrá efectos desde 1 de enero de 2025. Este incremento, es consolidable y se aplicará a todos los conceptos retributivos sobre los valores a 31 de diciembre de 2024.

Año 2026:

Se establece un incremento fijo de un 1,5 % sobre las retribuciones ya incrementadas de 2025, que se aplicará a todos los conceptos retributivos.



Se establece, además, como incremento variable un 0,5 % que se abonará en el primer trimestre de 2027, si la variación interanual del IPC de 2026 es igual o superior al 1,5%. Este incremento variable consolidable y se aplicará, si procede, sobre todos los conceptos retributivos a valores de 31 de diciembre de 2025 y con efectos desde 1 de enero de 2026.

Año 2027:

Para el año 2027, se establece un incremento fijo de un 4.5 %, es consolidable y se aplicará sobre todos los conceptos retributivos a valores de 31 de diciembre de 2026 y con efectos desde 1 de enero de 2027.

Año 2028:

Para el año 2028, se establece un incremento fijo de un 2 %, es consolidable y se aplicará sobre todos los conceptos retributivos a valores de 31 de diciembre de 2027 y con efectos desde 1 de enero de 2028.

No obstante, para ejercicios siguientes en los que el presente convenio colectivo haya finalizado su vigencia y no exista nuevo convenio colectivo en vigor, el tratamiento económico será el establecido para las Empresas Públicas en las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado o en las normas que los sustituyan o complementen aplicando el incremento que se fije a todos los conceptos retributivos a valores de 31 de diciembre del ejercicio inmediato anterior.

CLÁUSULA 5ª: JORNADA

Dando continuidad al III Convenio Colectivo del Grupo Renfe, con carácter general y para todos los colectivos, independientemente de su régimen de jornada, se establece una jornada laboral referenciada

a treinta y cinco horas semanales y que en cómputo anual, es de 1.536 horas en 213 días laborables, a razón, como norma general, de siete horas y trece minutos de jornada diaria, sin perjuicio de las jornadas especiales o de las jornadas que se determinen en diversos centros de trabajo o para diferentes colectivos profesionales para dar cobertura a los procesos productivos y al plan de transportes ferroviario.

En aquellos casos en que la relación laboral sea inferior al año, tanto las horas de jornada como los días laborables anuales se reducirán en la proporcionalidad que corresponda en función del periodo de relación laboral efectiva.

A efectos de cálculo de la jornada, se seguirán los siguientes criterios:

- VACACIONES. – En los casos en los que la relación laboral sea inferior a un año se calculará a razón de una doceava parte por mes o fracción de mes, redondeando por exceso la cifra que resulte, sobre los treinta y cinco días naturales establecidos para todo el personal más las fiestas que coincidan en el periodo de disfrute, en todos los casos.

No obstante, todas las personas trabajadoras, independientemente del periodo de relación laboral, deberán disfrutar, al menos, veintiún días naturales de vacaciones dentro del periodo comprendido entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre o periodo equivalente en el caso de relación laboral inferior al año. Para las personas no adscritas a gráficos, no se podrán disfrutar periodos inferiores a siete días naturales excepto en el caso de que se corresponda con un resto hasta completar los días naturales a los que la persona trabajadora tenga derecho respecto al periodo de relación laboral que haya tenido en el año natural. Para las personas trabajadoras adscritas a gráfico o cuadro de servicio, las vacaciones estarán grafiadas conforme a los servicios programados en la planificación y calendario laboral correspondiente.

El resto de las condiciones, procedimientos, criterios colectivos, rotaciones, plazos y derechos regulados en el artículo 247 de la normativa laboral vigente permanecen íntegramente vigentes y serán de plena aplicación.

- Con carácter general, se consideran no laborables los días 24 y 31 de diciembre. Para las personas trabajadoras con descanso semanal en sábado y domingo, cuando esos días coincidan con un descanso, se trasladará su disfrute al día laborable inmediato anterior. Para aquellas personas trabajadoras relacionadas directamente con las operaciones productivas que realizan su jornada mediante un gráfico de turnos y no puedan disfrutar los días 24 y/o 31 de diciembre, se concederán según procedan, 1 ó 2 días compensatorios, que se disfrutarán de manera anexa e inmediatamente

sucesiva a alguno de los dos periodos vacacionales anuales del año inmediatamente posterior, distribuyéndose, por tanto, la jornada en 213 días, en 1536 horas en cómputo anual.

- FIESTAS LABORALES. - Todas las personas trabajadoras tendrán derecho al disfrute de las fiestas laborales coincidentes con su periodo de relación laboral, con un máximo de catorce. A estos efectos, si alguna de las catorce fiestas coincide con un día de descanso, se compensará con tantos días complementarios como fiestas laborales coincidan con descanso conforme a la regulación existente para cada régimen de jornada en la normativa laboral del Grupo Renfe.

Esta cláusula entrará en vigor a partir de la firma del presente documento.

CLÁUSULA 5.1. JORNADA PARA LOS SUBGRUPOS PROFESIONALES DE LOS COLECTIVOS de Administración y Gestión, MMII/Cuadro Técnico y Estructura de Apoyo que presten servicio en el entorno operacional de oficinas. Se establece un régimen de jornada intensiva de carácter voluntario entre el 15 de junio y el 14 de septiembre de cada año con el horario de prestación de servicio que a continuación se indica, siempre que la prestación de los servicios quede asegurada bajo el criterio de cada centro directivo y sin perjuicio del horario aplicable al personal adscrito a oficinas o dependencias que cuenten con una regulación concreta de apertura y cierre:

- Desde el 15 de junio hasta el 14 de septiembre, ambos incluidos, realizarán su jornada intensiva desde las 08:00 hasta las 14:30 horas.
- Desde el 15 de septiembre hasta el 14 de junio, ambos incluidos, la jornada se realizará en régimen de jornada continua de 08:00 a 15:25 horas o en régimen de jornada partida de 09:00 a 14:00 y de 15:00 a 17:25 cuando por las necesidades del puesto se requiera. En estos casos se abonará la gratificación de jornada partida por día efectivo de trabajo en este régimen de jornada conforme a los valores diarios establecidos en tabla salarial para cada subgrupo profesional que tenga este concepto de abono en su sistema retributivo.

Esta cláusula entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2027.

CLÁUSULA 5.2. JORNADA DEL PERSONAL DE CONDUCCIÓN

La jornada del personal de conducción, con carácter general, será la misma que para el resto de los colectivos del Grupo Renfe, esto es, 1536 horas en 213 días de trabajo.

La jornada ordinaria se establece en treinta y seis horas y cinco minutos semanales para los ciclos que incluyan cinco días de trabajo, los ciclos que incluyan cuatro días de trabajo tendrán veintiocho horas y cincuenta y dos minutos de jornada ordinaria, los ciclos que incluyan tres días de trabajo tendrán veintiuna horas y treinta y nueve minutos de jornada ordinaria y así sucesivamente.

En caso de reducción de una o varias jornadas del ciclo de trabajo grafiado, el cómputo de excesos se realizará tomando como referencia la jornada proporcional correspondiente al número de días efectivamente trabajados en el ciclo, sin que en ningún caso pueda tomarse como referencia la jornada íntegra del ciclo inicialmente previsto.

Tal y como establece la Norma quinta del acuerdo de desarrollo profesional de conducción, las dos jornadas anuales establecidas para Formación y Comunicación específica del negocio y/o de Seguridad en la Circulación, se reflejarán y programarán en los cuadros de servicio anuales que se entregan a cada persona trabajadora de este colectivo y formarán parte del ciclo en el que se grafien como días de trabajo.

La jornada máxima diaria se establece en siete horas y trece minutos, pudiendo alcanzar hasta las nueve horas treinta minutos de jornada total, cuando incluyan servicios con inicio y finalización en la residencia de la persona trabajadora, con el fin de evitar desarraigos, respetándose en todo caso los límites de jornada establecidos en la regulación de Agente Único de Conducción. Los excesos que se devenguen por la realización de jornadas superiores a siete horas y trece minutos serán objeto de compensación, de acuerdo a lo previsto en el Acuerdo de Desarrollo Profesional. Siempre que los procesos productivos lo permitan, se procurará que dicha compensación tenga lugar dentro del mismo ciclo de trabajo en el que se hubiera generado el exceso, respetándose los límites de jornada establecidos para cada ciclo en función del número de días de trabajo que lo integren.

Si el saldo favorable al trabajador en el último ciclo de trabajo completo del año natural, es inferior a tres horas treinta y seis minutos, no corresponderá compensación alguna y si dicho saldo es superior a tres horas y treinta y seis minutos corresponderá un día de descanso.

Si el último ciclo de trabajo del año natural es incompleto, el exceso que se genere se acumulará para el año siguiente.

Deberán detraerse de los días laborables los correspondientes a la compensación por los excesos de jornada, que se podrán disfrutar, si no fuera posible como se indica en el párrafo anterior, junto con los periodos vacacionales o en los noventa días siguientes al que se generen las horas que dan derecho a una jornada completa de descanso compensatorio. También podrán compensarse en cualquier otra fecha con acuerdo de la persona trabajadora.



En todo lo no expresamente previsto o modificado por esta cláusula continuará plenamente vigente la regulación anterior aplicable al personal de conducción y, en particular, el apartado relativo a «Jornadas y condiciones de trabajo del personal de conducción» del Acuerdo de Desarrollo Profesional de Conducción, así como sus normas de desarrollo.

Dado que la aplicación de esta regulación comporta una modificación de los cuadros anuales de servicio, la presente cláusula producirá efectos desde el 1 de enero de 2027

CLÁUSULA 5.3 JORNADA EFECTIVA DE LOS SUBGRUPOS PROFESIONALES DE OPERADOR COMERCIAL N1 QUE PRESTAN SERVICIO EN TRENES

La Dirección de la Empresa revisará y, en su caso, ajustará los cuadros de servicio, poniendo especial énfasis en la elaboración de turnos y cuadrantes de trabajo, con el objetivo de reducir progresivamente los tiempos de espera, así como las pernoctaciones fuera de la residencia, habiéndose fijado como fecha fin de revisión y ajuste de los cuadros de servicio el 31 de diciembre de 2027.

En lo relativo a las situaciones de espera, presencia y viaje sin servicio que se grafíen dentro de una misma jornada, se modifican los marcos reguladores de Cercanías, Media Distancia y Larga Distancia de manera que, se complementa lo regulado a este respecto en los correspondientes marcos reguladores, que continúan vigentes, de forma que, los periodos de tiempo que contemplen las situaciones anteriormente citadas dentro de una jornada y que no tienen la consideración de tiempo efectivo de trabajo, se computarán, a partir del 1 de enero de 2027 como jornada efectiva 10 minutos por cada 60 de espera, presencia o de viaje sin servicio y 20 minutos por cada 60 a partir del 1 de junio de 2027. Alcanzada la fecha fijada como máxima para la revisión y el ajuste de los cuadros de servicio, se computarán 30 minutos por cada 60 de espera, presencia o viaje sin servicio a partir del 1 de enero de 2028. En los periodos inferiores a 60 minutos se computará proporcionalmente en función del periodo del que se trate.

Se exceptúan de esta norma los viajes sin servicio que se grafíen para el retorno de la persona trabajadora a su residencia laboral de origen.

Continúan vigentes los marcos reguladores de Intervención, salvo en aquellos aspectos que contradigan lo acordado anteriormente.

CLÁUSULA 6ª: LICENCIAS RETRIBUIDAS

- ASISTENCIA DE LA PERSONA TRABAJADORA A MÉDICO ESPECIALISTA DEL SERVICIO PÚBLICO DE SALUD

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo estrictamente necesario para asistir a consultas médicas de especialistas y pruebas diagnósticas del Servicio Público de Salud, siempre que concurren las siguientes condiciones:

1. **Aviso previo:** La persona trabajadora deberá comunicar la ausencia con una antelación mínima de cinco (5) días.
 2. **Justificación:** Será obligatorio presentar justificante acreditativo de la prescripción de la consulta por parte del personal facultativo del Servicio Público de Salud, así como el documento que acredite la asistencia a la consulta del médico especialista.
 3. **Coincidencia horaria:** El derecho se aplicará únicamente cuando la consulta o prueba diagnóstica coincida total o parcialmente con la jornada de trabajo de la persona trabajadora o cuando, su horario o duración, impida o resulte incompatible con la prestación efectiva del servicio durante toda o parte de dicha jornada.
- En los supuestos de jornada a gráfico, cuando debido al descanso entre jornadas, el cambio del turno correspondiente comprenda más de un día, la persona trabajadora tendrá derecho al permiso cuando no resulte posible efectuar un cambio de turno o una adaptación de la planificación prevista para el día de la consulta o prueba diagnóstica que permita compatibilizar esta con la prestación de servicios.
4. **Límite anual:** El tiempo máximo de ausencia retribuida por este concepto será de 15 horas por cada año natural.

Dada la diversidad de licencias retribuidas reguladas por la legislación vigente y al objeto de poder planificar los servicios para que no se vean interrumpidos los procesos productivos se establece que:

1. Todas las licencias retribuidas deberán ser comunicadas a la persona responsable jerárquica inmediata con la mayor antelación posible, y en todo caso antes de producirse, salvo causa de fuerza mayor debidamente acreditada. No obstante, cuando la ausencia se produzca por



una causa de fuerza mayor deberá igualmente avisar a la persona responsable superior jerárquica tan pronto como sea posible o al Centro de Gestión de Incidencias y Operaciones cuando no sea posible comunicación con su superior jerárquica en los casos de personal vinculado a la producción.

2. La persona trabajadora estará obligada a justificar documentalmente, con un documento válido emitido por el organismo oficial que corresponda, la causa de la ausencia. La falta de comunicación previa o de justificación documental posterior dará lugar a que la ausencia sea considerada como injustificada, con las consecuencias disciplinarias y retributivas que correspondan conforme a la legislación vigente y al convenio.

3. Únicamente estarán exentas de justificación aquellas licencias o permisos en los que expresamente se indique en la normativa que no es necesaria justificación alguna.

Esta cláusula entrará en vigor a partir de la firma del presente documento.

CLÁUSULA 7ª: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL CENTROS DE GESTIÓN DE INCIDENCIAS Y OPERACIONES

Los Centros de Gestión de Incidencias y Operaciones son centros clave en el desarrollo de la prestación del servicio tanto en el transporte de viajeros como en el transporte de mercancías en la organización del Grupo Renfe.

Para profesionalizar a las personas trabajadoras que acceden a este servicio, se establece una propia clasificación profesional fuera de la establecida actualmente dentro del colectivo comercial ya que sus funciones precisan un nivel de conocimientos y de habilidades más allá de lo estrictamente comercial, que van desde la configuración de los trenes y las características de su composición, hasta las particularidades de la infraestructura y el ámbito de prestación del servicio para garantizar la agilidad en la toma de decisiones en situaciones de incidencias o que comprometan la prestación del servicio establecido.

El nivel de conocimientos y la eficiencia en la toma de decisiones se adquieren con formación y experiencia, por ello se ha configurado un módulo específico formativo para las personas trabajadoras que acceden a los centros de gestión de incidencias y operaciones y que se impartirá también como ampliación de conocimientos, cuando así se considere, a las personas trabajadoras que ya ocupan puestos en estos centros de trabajo.

En base a lo anteriormente descrito se incluye en la vigente clasificación profesional, establecida en el Acuerdo de Desarrollo Profesional incorporado al II Convenio Colectivo de Renfe Operadora, el colectivo de Centros de Gestión de Incidencias y Operaciones con el siguiente desarrollo.

7.1. DESARROLLO PROFESIONAL COLECTIVO CENTROS DE GESTIÓN DE INCIDENCIAS Y OPERACIONES

7.1.1. Principios Generales

El ámbito funcional del presente documento de Desarrollo Profesional recoge las actividades desarrolladas en los Centros de Gestión de Incidencias y Operaciones del Grupo Renfe, orientadas a la prestación del servicio ferroviario de viajeros y mercancías.

El sistema retributivo se basa en tres componentes:

- **Componente fijo:** conformado por el sueldo, complemento de antigüedad y pagas extras conforme a lo establecido para cada subgrupo profesional en las tablas salariales correspondientes.
- **Prima variable de producción:** cuya cuantía retribuye el nivel de desempeño alcanzado en el cumplimiento de objetivos. Los parámetros de medición que se utilizarán para el cálculo de esta Prima Variable serán los establecidos en el presente convenio colectivo o los que en su caso se negocien con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.
- **Complementos:** vinculados tanto a las características específicas del puesto de trabajo como a la modalidad de desarrollo de la jornada y la fidelización, cuando proceda. La finalidad de los diferentes complementos es retribuir las condiciones particulares del puesto: Especialización y dificultad técnica, Responsabilidad y grado de autonomía y condiciones especiales del trabajo (turnicidad, nocturnidad, fidelización). Su percepción está vinculada al desempeño del puesto concreto y al desarrollo de las funciones específicas asignadas al subgrupo profesional correspondiente del colectivo de centros de gestión de incidencias y operaciones.



7.1.2. Clasificación Profesional

GRUPO PROFESIONAL ESTRUCTURA DE APOYO



El grupo profesional de la Estructura de Apoyo de Centros de Gestión de Incidencias y Operaciones está conformado por los subgrupos profesionales de Técnico y Técnico de Entrada de Centros de Gestión de Incidencias y Operaciones.

En el puesto de Técnico de Centros de Gestión de Incidencias y Operaciones se integrarán las personas trabajadoras que a la entrada en vigor del presente Acuerdo presten servicio en Centros de Gestión de Incidencias y Operaciones y estén encuadradas en el subgrupo profesional de Técnico con una antigüedad de, al menos, tres años en el puesto. De igual forma, en el puesto de Técnico de Entrada de Centros de Gestión de Incidencias y Operaciones se integrarán las personas trabajadoras que a la entrada en vigor del presente Acuerdo estén encuadradas en el subgrupo profesional de técnico de entrada con una antigüedad inferior a tres años en el puesto y cuya denominación del puesto sea una de las siguientes:

- Técnico Centro de Gestión
- Técnico Centro de Gestión de Operaciones
- Técnico Sala de Centro de Gestión
- Técnico Coordinación e Información
- Técnico Parque CGO
- Técnico Retirada y Retorno al servicio

La relación de puestos enunciada no excluye otras denominaciones de puestos que actualmente estén asignados a los Centros de Gestión y Operaciones y que formarán parte igualmente del proceso definitivo de adscripción a esta nueva clasificación profesional del colectivo de Centros de Gestión de Incidencias y Operaciones.

Grupo Profesional de Mando Intermedio

El grupo profesional de Mando Intermedio del Área de Centros de Gestión de Incidencias y Operaciones está conformado por el puesto de Supervisor de Centros de Gestión de Incidencias y Operaciones.

En el puesto de Supervisor de Centros de Gestión de Incidencias y Operaciones se integrarán las personas trabajadoras que a la entrada en vigor del presente Acuerdo presten servicio en Centros de Gestión de Incidencias y Operaciones y estén encuadradas alguno de los siguientes puestos:

- Supervisor Comercial de Centro de Gestión
- Cuadro Técnico de Administración y Gestión

Las relaciones de puestos enunciadas están sujetas a cambios en función de las necesidades o particularidades que se detecten en el proceso definitivo de adscripción.

El puesto de Supervisor de Centros de Gestión y Operaciones queda encuadrado en el nivel 1 de la clasificación vigente de los puestos del grupo profesional de Mando Intermedio y Cuadro Técnico.

Grupo Profesional de Personal Operativo

El grupo profesional de Personal Operativo de Centros de Gestión de Incidencias y Operaciones está formado por los subgrupos profesionales de Operador de Entrada de Centros de Gestión de Incidencias y Operaciones, Operador de Centros de Gestión de Incidencias y Operaciones y Operador Especializado de Centros de Gestión de Incidencias y Operaciones.

En el subgrupo de Operador Especializado de Centros de Gestión de Incidencias y Operaciones, se integrarán todas las personas trabajadoras de la antigua categoría Operador Comercial Especializado N2 en Centros de Gestión, así como el personal que, a fecha de la entrada en vigor del presente acuerdo, perteneciendo al subgrupo profesional de Operador Comercial Especializado N1 estén adscritos y/o prestando servicio efectivo en un Centro de Gestión.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Se publicará un listado de ordenación del Colectivo de Centros de Gestión de Incidencias y Operaciones al que se irá incorporando el nuevo personal que acceda al Colectivo y cuya ordenación vendrá dada, una vez aplicada la adscripción a los nuevos subgrupos profesionales, por el mayor nivel en el mismo; la mayor antigüedad en el mismo, en caso de empate, por la mayor antigüedad en el subgrupo profesional de procedencia a la entrada en vigor del presente acuerdo; y si persiste éste, por la mayor antigüedad en la empresa y por último la mayor edad.

Para ello, en el plazo máximo de tres meses a partir de la firma del presente documento, se publicará un listado ordenado del Colectivo de Centros de Gestión de Incidencias y Operaciones de

acuerdo con los criterios señalados en los párrafos anteriores, pudiendo efectuarse las reclamaciones pertinentes contra dicha ordenación en el plazo máximo de treinta días. En los treinta días siguientes, se publicará el listado con la ordenación definitiva del personal de Centros de Gestión de Incidencias y Operaciones.

7.1.3. Contenido Funcional

GRUPO PROFESIONAL DE ESTRUCTURA DE APOYO

SUBGRUPO PROFESIONAL DE TÉCNICO DE ENTRADA DE CENTROS DE GESTIÓN DE INCIDENCIAS Y OPERACIONES

Acceso: previa identificación y ofrecimiento de necesidades por parte de la Dirección de la Empresa y tras superar las pruebas de selección correspondientes, prioritariamente desde Supervisor de Centros de Gestión de Incidencias y Operaciones, y subsidiariamente por el resto de subgrupos profesionales del colectivo de Centros de Gestión de Incidencias y Operaciones que cumplan los requisitos de la convocatoria. Si persistieran las necesidades y una vez finalizados los procesos anteriores, se acudirá a contrataciones externas, en las que podrán participar el resto de personal del Grupo que cumpla los requisitos/conocimientos establecidos en la convocatoria y que serán prioritarias a la hora de adjudicación de las vacantes correspondientes, primando a aquellas que tengan experiencia demostrable en un Centro de Gestión de Incidencias y Operaciones.

Contenido funcional básico del puesto:

Utilizando los medios técnicos, mecánicos y de cualquier otro tipo que la empresa 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 y recurriendo a la autoridad o miembros de seguridad cuando fuera necesario.

Con el objetivo de garantizar una planificación conjunta que permita abordar de manera coherente las necesidades operativas y organizativas de la empresa, se realizarán las siguientes funciones establecidas, en coordinación con las mesas de tracción del personal de conducción y con la mesa de mantenimiento, especialmente en lo relativo al parque de material y a la distribución del personal de conducción:

- 
- Supervisar de forma continua y en tiempo real el servicio y las operaciones planificadas, así como el seguimiento sistemático de la ejecución de gráficos, garantizando en todo momento el cumplimiento proactivo del plan de transporte de viajeros y/o mercancías, anticipándose a posibles desviaciones derivadas de averías en la infraestructura, fallos en el material rodante u otras circunstancias externas.
 - Realizar la función de retirada y retorno al servicio: llevar a cabo la retirada y retorno del servicio de los vehículos asignados a los tráficos de Servicios Comerciales.
 - Coordinar e informar de manera efectiva sobre todas las medidas operativas adoptadas al personal del mercado afectado con el objetivo de garantizar su correcta implementación en el servicio, reduciendo el impacto de las incidencias y minimizando las afectaciones a los clientes.
 - Gestionar las peticiones de marchas a ADIF.
 - Asegurar los pasos y movimientos técnicos de material vacío necesarios para la operación.
 - Coordinación con otras partes operativas comerciales (personal de terminales, OCE, CAT, catering, servicio a bordo, servicio de asistencia a PMR, etc.) todas las operaciones que se producen antes, durante y después del servicio.
 - Coordinación de las incidencias que puedan surgir en su ámbito de actuación y gestión, garantizando la adecuada asignación de recursos, con el fin de asegurar un control de los servicios prestados y la resolución de las deficiencias detectadas minimizando el impacto en los clientes.
 - Proponer e implantar las medidas correctoras que favorezcan un mejor desarrollo del servicio.
 - Impartir y tutelar formación específica del área funcional operación/comercial a las personas trabajadoras de la misma o susceptibles de adscribirse a ella, por los cursos de formación realizados o por el desempeño de su actividad.
 - Elaborar el informe/correo de apertura al inicio del servicio, así como el informe de cierre del servicio (puntualidad obtenida, vehículos disponibles para el servicio del día/turno siguiente, servicios realizados frente a los planificados).
 - Garantizar la correcta ejecución de maniobras, pasos y movimientos de los trenes, asegurando la fluidez y seguridad de las operaciones ferroviarias.
 - Velar por el estacionamiento puntual y adecuado de los trenes, locomotoras y/o vagones en cabecera o terminal, cumpliendo con los tiempos establecidos y respetando los gráficos de andén asignados.
 - Asegurar la correcta coordinación de los enlaces para los clientes con billetes combinados, garantizando la continuidad del viajero y una experiencia fluida para la persona usuaria.

- Supervisar que se cumplen las funciones de seguridad, de acuerdo con el Sistema de Gestión de Seguridad de Renfe Viajeros y de Renfe Mercancías para el Gestor de Área de Centros de Gestión.

Las funciones anteriormente descritas son las fundamentales de este grupo profesional, sin agotar las mismas, y comprende, en general, las que corresponden a los conocimientos que la caracterizan, sin que la omisión de otras declaraciones suponga la exclusión del ámbito de responsabilidad del mismo si el trabajo es similar, está relacionado o constituye una asignación lógica de este.

Promoción: al subgrupo profesional de Técnico de Centros de Gestión de Incidencias y Operaciones una vez transcurridos al menos tres años y que se haya producido 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. Se establecen los siguientes requisitos:

- Acreditar una experiencia de al menos tres años como Técnico de Entrada.
- Haber realizado con aprovechamiento todas las acciones formativas de capacitación y de desarrollo profesional programadas por la empresa.
- Obtener una evaluación positiva del desempeño profesional con ocasión del cambio de nivel de puesto.

SUBGRUPO PROFESIONAL DE TÉCNICO DE CENTROS DE GESTIÓN DE INCIDENCIAS Y OPERACIONES

Acceso: mediante la 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 funciones más complejas y responsabilidades con los requisitos establecidos desde Técnico de Entrada de Centro de Gestión de Incidencias y Operaciones.

Contenido funcional básico del puesto:

Además de las funciones anteriormente reseñadas para el subgrupo profesional de Técnico de Entrada de Centros de Gestión de Incidencias y Operaciones, tendrá a su cargo las siguientes funciones:

- 
- A large, handwritten signature in blue ink is located on the left side of the page, spanning across the first two bullet points.
- Colaborar y/o realizar con la persona Responsable en la elaboración de los PLANES ALTERNATIVOS DE TRANSPORTE, así como en los Planes de Contingencia cuando sea necesario, incluyendo la coordinación con las personas responsables de CECON cuando haya que tomar medidas que afecten a la Seguridad ciudadana y a la Autoprotección. Asimismo, en caso de ser necesarios medios alternativos de transporte o alojamientos (taxi, autobuses, hoteles, etc.) llevar a cabo la gestión de la contratación.
 - Colaborar y apoyar a la persona Responsable en las actuaciones que se lleven a cabo en el CGO, en la supervisión y coordinación de todas las operaciones de tráfico de todos los servicios del Grupo Renfe, para lo cual recabará la información necesaria de los Centros de Gestión Periféricos cuando corresponda.

Promoción: previa identificación y ofrecimiento de necesidades por parte de la Dirección de la Empresa a Puestos de la Estructura de Dirección. Por la experiencia y conocimientos adquiridos en el desarrollo de su carrera profesional en los Centros de Gestión de Incidencias y Operaciones serán las personas candidatas preferentes para ocupar las vacantes que se identifiquen en puestos de Estructura de Dirección en el ámbito de los Centros de Gestión de Incidencias y Operaciones.

GRUPO PROFESIONAL DE MMII Y CUADRO

SUPERVISOR DE CENTROS DE GESTIÓN DE INCIDENCIAS Y OPERACIONES

Los Supervisores de Centros de Gestión de Incidencias y Operaciones realizarán las funciones que, a continuación, se detallan y que no suponen una clasificación en subgrupos profesionales.

Contenido funcional básico del puesto:

Utilizando los medios técnicos, mecánicos y de cualquier otro tipo que la empresa 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 y recurriendo a la autoridad o miembros de seguridad cuando fuera necesario.

Con el objetivo de garantizar una planificación conjunta que permita abordar de manera coherente las necesidades operativas y organizativas de la empresa, se realizarán las siguientes funciones establecidas, en coordinación con las mesas de tracción del personal de conducción y con la mesa de mantenimiento, especialmente en lo relativo al parque de material y a la distribución del personal de conducción:

- 
- Realizar tareas de gestión, seguimiento y supervisión de la operativa del centro de gestión, coordinando de forma eficaz con los distintos departamentos internos (producción, recursos humanos, seguridad, etc.) y con entidades externas (Adif, prestadores de servicios) para asegurar el correcto funcionamiento del servicio.
 - Gestionar, coordinar y supervisar los recursos humanos, técnicos y materiales a su cargo.
 - Gestionar adecuadamente tanto los medios personales como materiales para garantizar que, en tiempo y forma, el material rodante se encuentre estacionado en las cabeceras de las estaciones y/o terminales para garantizar la prestación de los servicios ferroviarios asignados.
 - Dirigir y coordinar al equipo que pudiera estar a su cargo o que formara parte de su ámbito de responsabilidad, organizando y controlando los trabajos a realizar, efectuando los nombramientos del servicio, supervisando de forma directa la prestación de servicio y apoyando al área de recursos humanos en la adopción y aplicación de los criterios de administración y gestión de personal.
 - Elaborar y enviar partes diarios de incidencias, reflejando las anomalías habidas en la prestación del servicio y especificando las soluciones adoptadas, facilitando a las áreas que corresponda los datos precisos para el desglose, al nivel de ejecución y a los costes asociados a la circulación de los trenes.
 - Impartir, tutelar y asesorar formación específica del área funcional operación/comercial a las personas trabajadoras de la misma o susceptibles de adscribirse a ella, por los cursos de formación realizados o por el desempeño de su actividad.
 - Supervisión y control de las instalaciones en su ámbito de competencia.
 - Supervisar que se cumplen las funciones de seguridad, de acuerdo con el Sistema de Gestión de Seguridad de Renfe Viajeros y de Renfe Mercancías.

Las funciones anteriormente descritas son las fundamentales de este grupo profesional, sin agotar las mismas, y comprende, en general, las que corresponden a los conocimientos que la caracterizan, sin que la omisión de otras declaraciones suponga la exclusión del ámbito de responsabilidad del mismo si el trabajo es similar, está relacionado o constituye una asignación lógica de este.

Además, el grupo profesional de MMII Supervisor de Centros de Gestión podrá desarrollar funciones en la Escuela Técnica Profesional de Conducción y Operaciones, impartiendo formación teórico-práctica relativa a gestión de operaciones para lo cual se convocarán las convocatorias necesarias para dar cobertura.

Acceso: El acceso a este grupo profesional se hará mediante convocatoria de movilidad funcional, previa detección de necesidades por parte de la Dirección, ofertada con carácter prioritario al subgrupo profesional de Operador Especializado de Centros de Gestión de Incidencias y Operaciones y con carácter subsidiario a cualquier persona trabajadora de la Empresa, que cumpla los requisitos para el acceso a este Grupo Profesional.

Promoción: Previa identificación y ofrecimiento de necesidades por parte de la Dirección de la Empresa y tras superar las pruebas de ascenso a Puestos Técnicos de la Estructura de Apoyo, subgrupo profesional de Técnico de Entrada, una vez superados los correspondientes cursos, pruebas y acciones formativas a las que se convoque a la persona trabajadora.

GRUPO PROFESIONAL DE PERSONAL OPERATIVO DE CENTROS DE GESTIÓN DE INCIDENCIAS Y OPERACIONES

SUBGRUPO PROFESIONAL DE OPERADOR DE ENTRADA DE CENTROS DE GESTIÓN DE INCIDENCIAS Y OPERACIONES

Acceso: Finalizados los procesos de movilidad interna y previa detección de necesidades por parte de la Dirección de la Empresa, el acceso a este subgrupo profesional de Operador de Entrada de Centros de Gestión de Incidencias y Operaciones se realizará mediante oferta pública de empleo con los requisitos y pruebas de selección que en la misma se establezcan.

Contenido funcional básico del puesto:

Realizarán las funciones básicas necesarias para gestionar en los Centros de Gestión o en las instalaciones ferroviarias vinculadas a la gestión minimizando las incidencias operativas y comerciales que puedan afectar a la prestación de los servicios ferroviarios asegurando que éstas tengan el menor impacto posible sobre la satisfacción y experiencia del cliente, los compromisos contractuales y el cumplimiento del plan de transporte.

Las funciones son:

- Realizar el seguimiento del servicio planificando y supervisando que en todo momento los trenes de su ámbito territorial asignado circulan conforme a lo programado.
- Realizar con los medios internos y externo a Renfe-Operadora, las acciones operativas básicas necesarias de asistencia e información a la persona viajera y al cliente logístico de

mercancías en aquellas situaciones donde se produzca cualquier tipo de incidencia que afecte a la persona usuaria/cliente con el fin de minimizar su impacto.

- Gestionar la disponibilidad de plazas en los trenes, pudiendo bloquear o habilitar para la venta según las necesidades operativas.
- Supervisión y control de las instalaciones en las estaciones (escaleras, ascensores, máquinas autoventas, tornos, sistemas de información...)
- Participar activamente en la ejecución de los Planes Actuación del Tráfico dentro del ámbito de su centro de gestión.
- Gestionar las pérdidas de enlace de los clientes afectados, ofreciendo soluciones alternativas que minimicen el impacto en su experiencia de viaje.
- Asegurar las operaciones de repostaje de gasóleo dentro del ámbito de su banda de regulación, coordinando los recursos necesarios para evitar interrupciones en el servicio.
- Elaborar y remitir informes diarios sobre incidencias, detallando anomalías relacionadas con la prestación del servicio al cliente, así como las soluciones y compensaciones comerciales implementadas.
- Actualizar en tiempo real los recursos disponibles en la aplicación Copérnico con los cambios que se produzcan durante la operación ferroviaria.
- Colaborar con el resto del personal del Centro de Gestión, en la solución de posibles incidencias y solucionar las que se produzcan, aportando las medidas que la empresa determine en cada caso, para solventar con celeridad cualquier situación que se produzca e intentar informar tanto a las personas compañeras afectadas como a los clientes.

Las funciones anteriormente descritas son las fundamentales de este grupo profesional, sin agotar las mismas, y comprende, en general, las que corresponden a los conocimientos que la caracterizan, sin que la omisión de otras declaraciones suponga la exclusión del ámbito de responsabilidad del mismo si el trabajo es similar, está relacionado o constituye una asignación lógica de este.

Promoción del Operador de Entrada de Centros de Gestión de Incidencias y Operaciones: al subgrupo profesional de Operador de Centros de Gestión de Incidencias y Operaciones una vez

adquirida la experiencia necesaria por la permanencia efectiva en el subgrupo profesional de Operador de Entrada de Centros de Gestión de Incidencias y Operaciones durante tres años y realizados y superados los cursos específicos de capacitación programados por la Empresa.

SUBGRUPO PROFESIONAL DE OPERADOR DE CENTROS DE GESTIÓN DE INCIDENCIAS Y OPERACIONES

Acceso: previa detección de necesidades por parte de la Dirección de la Empresa, el acceso a este subgrupo profesional de Operador de Centros de Gestión de Incidencias y Operaciones se realizará desde el subgrupo profesional de Operador de Entrada de Centros de Gestión de Incidencias y Operaciones una vez adquirida la experiencia necesaria por la permanencia efectiva en el subgrupo profesional de Operador de Entrada de Centros de Gestión de Incidencias y Operaciones durante, al menos, tres años y realizados y superados los cursos específicos de capacitación programados por la Empresa.

Contenido funcional básico del puesto:

Además de las funciones correspondientes al Operador de Entrada de Centros de Gestión de Incidencias y Operaciones realizarán las funciones específicas, no exhaustivas, utilizando los medios técnicos, mecánicos y de cualquier otro tipo que la Empresa 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 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:

- Colaborar en la impartición de la formación específica del área funcional
- Registrar en los sistemas de producción las modificaciones realizadas en los gráficos de material, asegurando la trazabilidad y actualización de la planificación.
- Supervisar que se cumplen las funciones de seguridad, de acuerdo con el Sistema de Gestión de Seguridad de Renfe Viajeros y Renfe Mercancías.

Promoción del Operador de Centros de Gestión de Incidencias y Operaciones: al subgrupo profesional de Operador Especializado de Centros de Gestión de Incidencias y Operaciones una vez adquirida la experiencia necesaria por la permanencia efectiva en el subgrupo profesional de Operador de Centros de Gestión de Incidencias y Operaciones, y realizados y superados los cursos

específicos de capacitación programados por la Empresa y las correspondientes pruebas de promoción interna.

SUBGRUPO PROFESIONAL DE OPERADOR ESPECIALIZADO DE CENTROS DE GESTIÓN DE INCIDENCIAS Y OPERACIONES

Acceso: previa detección de necesidades por parte de la Dirección de la Empresa, el acceso a este subgrupo profesional de Operador Especializado de Centros de Gestión de Incidencias y Operaciones se realizará mediante el correspondiente proceso de promoción interna en el que participarán como grupo preferente las personas trabajadoras adscritas al subgrupo profesional de Operador de Centros de Gestión de Incidencias y Operaciones y estableciendo, si procede, como grupos subsidiarios el resto de personas trabajadoras que cumplan los requisitos de la convocatoria interna según la siguiente ordenación:

- Personas trabajadoras del subgrupo profesional de Operador Comercial N2
- Personas trabajadoras del subgrupo profesional de Operador Comercial N1
- Personas trabajadoras de los subgrupos profesionales de Operador del resto de colectivos.

Contenido funcional básico del puesto:

Además de las funciones correspondientes al Operador de Centros de Gestión de Incidencias y Operaciones realizarán las funciones específicas, no exhaustivas, utilizando los medios técnicos, mecánicos y de cualquier otro tipo que la empresa 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 y recurriendo a la autoridad o miembros de seguridad cuando fuera necesario.

Con el objetivo de garantizar una planificación conjunta que permita abordar de manera coherente las necesidades operativas y organizativas de la empresa, se realizarán las siguientes funciones establecidas, en coordinación con las mesas de tracción del personal de conducción y con la mesa de mantenimiento, especialmente en lo relativo al parque de material y a la distribución del personal de conducción:

- Coordinar las actuaciones necesarias para el correcto estado del material para la oportuna prestación del servicio.
- Impartir y tutelar formación específica del área funcional.

- Facilitar a su responsable la información precisa para conocer el desarrollo de la ejecución de los tráficos, así como la información centralizada en trenes y estaciones.

A large, stylized handwritten signature in blue ink, located on the left side of the page, spanning across the text of the previous paragraph and the beginning of the next one.

Promoción del Operador Especializado de Centros de Gestión de Incidencias y Operaciones: Por identificación y ofrecimiento de necesidades por parte de la Dirección de la Empresa, acreditado el nivel de desempeño que se requiera y superadas las pruebas de selección correspondientes, al grupo profesional de Mando Intermedio Supervisor de Centros de Gestión de Incidencias y Operaciones.

7.1.4. Condiciones Laborales

Todas las personas trabajadoras de los Centros de Gestión de Incidencias y Operaciones realizarán sus funciones, indistintamente de forma individual o en equipos, en cualquier instalación y/o centro de trabajo de cualquier Servicio y Organización del Grupo Renfe, en la cual desarrolle su actividad el Grupo Renfe y que la Dirección de la misma determine, desempeñando una variedad de funciones y tareas dentro del mismo Centro de Gestión, de forma que se produzca una buena racionalización del servicio, la versatilidad y eficiencia del personal y una mayor productividad.

Su jornada laboral, en cómputo anual, será la establecida en el convenio colectivo para todas las personas trabajadoras adscritas al mismo realizándose en turnos de trabajo rotativos con horarios de mañana, tarde y noche.

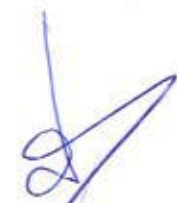
Los cuadros de servicio relativos al personal de los subgrupos profesionales recogidos en este documento se confeccionarán por la Dirección de la Empresa, de conformidad con las normas establecidas en este apartado, pudiendo ser impugnados por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras del ámbito correspondiente en caso de que se estime que infringen lo aquí dispuesto.

Siempre que sea posible, se hará entrega de los Cuadros de Servicio Anuales, comprendidos entre 1 de febrero del año entrante y 31 de enero del siguiente, o del periodo que corresponda en función de la fecha de la adscripción de la persona trabajadora a estos centros de trabajo, donde quedarán reflejados los excesos de jornada si los hubiese y su compensación si correspondiese. La jornada anual será la definida en la referencia teórica fijada en Convenio Colectivo.

La Representación Legal de las Personas Trabajadoras participará formulando las propuestas y mejoras que consideren oportunas, siendo los cuadros de servicio dados a conocer al personal, con 120 horas de antelación a su entrada en vigor o con la antelación necesaria para conocimiento del

A handwritten signature in blue ink, located to the left of the first paragraph.

personal en los casos en los que la incorporación se produzca una vez iniciada la vigencia del cuadro de servicio. En cada cuadro de servicio quedará reflejado el horario de inicio y finalización de cada turno.

A handwritten signature in blue ink, located to the left of the second paragraph.

En un mismo centro de trabajo podrán establecerse diferentes cuadros de servicio cuyos turnos serán rotativos para todas las personas trabajadoras del mismo, con acuerdo de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

A large, stylized handwritten signature in blue ink, located to the left of the third paragraph.

Sin perjuicio de los límites de jornada establecidos en la Normativa Laboral vigente, la jornada ordinaria diaria será, como norma general, de 7 horas y 13 minutos.

No obstante lo anterior, y con la participación de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras se podrán establecer cuadros de servicio respetando los tiempos de descanso entre jornadas que den una mayor flexibilidad y eficacia a las necesidades productivas teniendo en cuenta la jornada máxima establecida como normal general de 1536 horas anuales, en estos casos solo existirá descanso compensatorio, a razón de ciento cinco minutos de descanso compensatorio por cada sesenta minutos, acumulados por periodos de ocho horas en el caso de que se superen, en cómputo anual, las 1536 horas.

La Empresa facilitará dentro de los plazos establecidos los descansos compensatorios generados por los excesos de jornada, cuando el servicio lo permita y, en la medida de lo posible, atendiendo preferentemente la elección manifestada por la persona trabajadora, realizando el disfrute del descanso compensatorio dentro de las seis semanas siguientes a la fecha en la cual se complete la acumulación de las ocho horas, junto a los descansos salvo acuerdo o pacto en contrario.

Se prestará especial atención a la prevención de riesgos psicosociales (estrés, fatiga) derivados del trabajo desarrollado en estos centros, estableciendo mecanismos de seguimiento y apoyo.

Cada persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar tanto las vacaciones anuales como las licencias establecidas en Convenio Colectivo conforme a lo determinado en el mismo. Además, tendrá derecho al disfrute de los descansos semanales y fiestas anuales que correspondan en función del periodo de relación laboral activa. Al final de cada año se realizará un cómputo total de descansos disfrutados por cada persona trabajadora, con el fin de compensar, por exceso o por defecto, sobre los que en cómputo anual correspondan al periodo de trabajo efectivo, regularizándose dentro del primer trimestre de cada año. En ambos casos, se procurará, en la medida de lo posible, corregir estas situaciones antes de finalizado el año.

7.1.5. Sistema Retributivo

GRUPOS PROFESIONALES OPERATIVOS Y MMII/CUADROS TÉCNICOS

El sistema retributivo para cada subgrupo profesional consta de:

COMPONENTE FIJO: Forma parte de este componente el sueldo, y en el grupo profesional operativo el complemento de antigüedad y las pagas extraordinarias, con los valores establecidos en tablas salariales para cada caso.

COMPLEMENTOS: De puesto, con los valores establecidos en tablas salariales para cada caso, retribuye las características específicas del puesto independientemente del servicio al que esté adscrito el centro de gestión de incidencias y operaciones. De servicio, con los valores establecidos en tablas salariales para cada caso, retribuye las especiales condiciones de trabajo que se dan en cada servicio, Mercancías, Alta Velocidad/Larga Distancia y Cercanías y Media Distancia. De jornada, que retribuye las condiciones especiales de distribución de la jornada (nocturnidad, toma y deje, jornada partida). De fidelización, para profesionalizar y fidelizar a las personas trabajadoras adscritas a estos centros de trabajo, que retribuya la experiencia con tres niveles en función de la siguiente escala:

≥ 2 años y ≤ 4 años
> 4 años y ≤ 6 años
> 6 años

A efectos del cómputo de este complemento de fidelización se computarán los periodos de permanencia continuados en un centro de gestión de incidencias y operaciones en cualquier grupo profesional y se abonará conforme al subgrupo profesional al que esté adscrito en cada momento. No se tendrán en cuenta, a efectos de este complemento, los periodos no continuados entre los que transcurran más de 30 días

El valor anual será el establecido en las tablas salariales para cada uno de los niveles citados y quedando expresamente incluido, a estos efectos, el grupo profesional de estructura de apoyo. Para aquellas personas trabajadoras que actualmente prestan servicio en los centros de gestión y que se clasifican en los nuevos subgrupos profesionales se tendrá en cuenta el devengo en función de los años de experiencia que a 31 de diciembre de 2025 tuviera cada una de las personas afectadas. De igual forma aquellas personas trabajadoras que ya venían percibiendo este complemento, continuarán en los mismos términos en los que ya estaba establecido siempre que

se clasifiquen en los nuevos subgrupos profesionales y continúen adscritas y prestando funciones efectivas en un centro de gestión de incidencias y operaciones.

Estos complementos no son consolidables y desaparecerán en cuanto la persona trabajadora sea trasladada, por cualquier causa, a otro puesto o centro de trabajo.

PRIMA VARIABLE DE PRODUCCIÓN. Con los valores máximos establecidos para cada subgrupo profesional en las tablas salariales, esta prima retribuye la productividad y el cálculo de la valoración para su liquidación se realizará teniendo en cuenta los siguientes parámetros:

- 30% ligado a la puntualidad de los trenes.
- 40% ligado al tiempo de respuesta en la resolución de incidencias.
- 30% ligado a la calidad percibida por el cliente

La evaluación de este parámetro se realizará respecto a la media alcanzada en el ejercicio inmediato anterior para cada uno de ellos según las fuentes oficiales de medición que genere cada departamento y serán facilitados periódicamente a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras. Para su evaluación no se considerarán aquellas situaciones que no guardan relación directa con la función que las personas trabajadoras desarrollan en el servicio diario.

Todos los conceptos retributivos están afectados por incidencias tal como establece la Ley de la Seguridad Social y la Normativa, con excepción de lo que expresamente se determine para algún concepto específico en la Normativa Laboral del Grupo Renfe.

El presente sistema retributivo sustituye cualquier otro regulado con anterioridad para las personas trabajadoras de este colectivo, y compensa y absorbe todo esquema, concepto, complemento, incentivo y/o primas vigentes en el momento de la firma del presente documento.

Esta clasificación profesional será efectiva a partir de la firma del presente documento.

CLÁUSULA 8ª: OTRAS FUNCIONES DE LOS CENTROS DE GESTIÓN DE INCIDENCIAS Y OPERACIONES

Los centros de gestión de incidencias y operaciones, así como las instalaciones ferroviarias vinculadas a la gestión, pueden precisar de personal con conocimientos específicos y exhaustivos tanto del mantenimiento del material ferroviario como de la tracción y las operaciones ferroviarias al objeto de poder ayudar a las

personas trabajadoras de servicio en los trenes a solventar incidencias en línea independientes del servicio puramente comercial.

En esta línea, se incorpora a la clasificación profesional vigente del colectivo de conducción y del colectivo de talleres, lo que a continuación se relaciona para la Mesa de Tracción y Mesa de Mantenimiento de Material, respectivamente:

• MESA DE TRACCIÓN

El personal de conducción se encargará de gestionar la mesa de tracción, en lo referente al material y las personas maquinistas de servicio en línea del ámbito de trabajo, en coordinación con las demás personas trabajadoras encargadas del Centro de Gestión de Incidencias y Operaciones.

A estos puestos se incorporará el personal en situación de no aptitud psicofísica o con las habilitaciones suspendidas temporal o definitivamente. En el caso de no existir personal suficiente para dar cobertura a las necesidades de la Empresa, se optará por aquellas personas trabajadoras del colectivo que tuvieran una necesidad temporal de concreción horaria por conciliación, así como aquellas que, derivado de otro tipo de circunstancias, lo soliciten voluntariamente, siempre que dispongan de las aptitudes necesarias para dicho puesto de trabajo, no sean necesarios para la realización de las funciones de conducción efectiva en el cuadro de servicio en el que estén adscritas y acrediten una experiencia y antigüedad mínima de dos años en el colectivo de conducción.

En el caso de no aptitud psicofísica o suspensión temporal de las habilitaciones, si la persona trabajadora recupera su aptitud o se le rehabilitan las habilitaciones, retornará a su cuadro de servicio de origen.

La mesa de tracción se conformará para aquellos centros de trabajo en los que la Dirección de la Empresa, en colaboración con las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio colectivo, determine para la mejor eficiencia en el servicio prestado, ocupada con el personal que posea la formación necesaria tanto de los vehículos, infraestructuras, equipos embarcados, así como de la normativa aplicable, siendo esta formación la necesaria de acuerdo con los itinerarios formativos de su ámbito de operación.

Contenido funcional básico del puesto

Tiene a su cargo la gestión del parque de material motor siendo el encargado de gestionar con Ingeniería y Mantenimiento y las personas responsables de las bases, los vehículos que deben entrar a sus instalaciones para realizar las operaciones de mantenimiento o reparación, así como la entrega una vez reparados, con las siguientes funciones:

- Propondrá la distribución del parque motor, coordinando las actuaciones necesarias para el correcto estado del material. En caso de que el material no reúna las condiciones para su puesta en circulación dispondrá su retirada del servicio y la gestión del personal de conducción.
- En coordinación con la mesa de talleres el seguimiento de las reparaciones necesarias, así como controlar el cumplimiento de los periodos de mantenimiento del material ferroviario, detectando y comunicando las deficiencias observadas con el objeto de garantizar que la asignación de los recursos materiales sea la adecuada.
- En coordinación con la persona responsable de Sala o responsable territorial, gestionará la utilización de las reservas de material disponible, gestionando los movimientos que haya que realizar para tener el material disponible en caso de incidencia.
- Asesorará, en lo referente al material motor, en coordinación con el personal de ingeniería y mantenimiento al personal de conducción que tenga una incidencia en línea.
- Tiene a su cargo la gestión del personal de conducción en cuanto a su presentación y gestión para realizar el servicio, seguimiento de este, jornadas, tiempo de descanso, incidencias etc.
- Notificará cualquier incidencia que se produzca al responsable del Centros de Gestión de Incidencias y Operaciones y al área que en cada caso corresponda, facilitando soluciones a ésta, de cara a garantizar una correcta prestación del servicio.
- En caso de incidencia en línea, asesorará al maquinista.
- Asignar el material rodante correspondiente para el día en curso, actualizando en los sistemas cualquier cambio que se produzca durante la jornada.
- Gestionar los movimientos, maniobras y pasos de trenes en ámbito no cubiertos por las mesas de maniobras, garantizando la continuidad del servicio.
- Realizar el seguimiento del servicio planificando y supervisando que en todo momento los trenes de su ámbito territorial asignado circulan conforme a lo programado.

Las funciones anteriormente descritas son las fundamentales de este grupo profesional, sin agotar las mismas, y comprende, en general, las que corresponden a los conocimientos que la caracterizan, sin que la omisión de otras declaraciones suponga la exclusión del ámbito de responsabilidad del mismo si el trabajo es similar, está relacionado o constituye una asignación lógica de este.

Condiciones laborales: Las personas trabajadoras estarán adscritas a un cuadro de servicio a turnos rotativos, que cubran los horarios del servicio de explotación que demande el centro de gestión al que estén adscritas, en la medida de lo posible y con al menos 120 horas de antelación, se les hará entrega de los Cuadros de Servicio Anuales, comprendidos entre 1 de febrero del año entrante y 31 de enero del siguiente. En los casos en los que la incorporación al centro de gestión de incidencias y operaciones se

produzca una vez iniciada la vigencia del cuadro de servicio anual, se le hará entrega a la mayor brevedad y con al menos 120 horas de antelación, con los servicios comprendidos entre su incorporación y el 31 de enero siguiente. No obstante, y hasta que le sea entregado el cuadro de servicio realizará los turnos y cometidos que, con arreglo a sus funciones, la persona responsable del centro de gestión y operaciones le fije.

Sistema Retributivo

El sistema retributivo del personal de la mesa de tracción estará en línea con lo establecido en el desarrollo profesional para el colectivo de conducción para el subgrupo profesional al que pertenezca, sin que sean de aplicación los complementos correspondientes al resto de colectivos que realizan funciones en el centro de gestión de incidencias y operaciones, con la siguiente excepción:

- Prima variable:
 - Personal adscrito temporalmente por conciliación, no aptitud temporal o pérdida temporal de las habilitaciones: percibirán la prima correspondiente a su cuadro de servicio de origen.
 - Personal adscrito con carácter definitivo: percibirán la prima variable de conducción conforme al entorno operacional que se cree específicamente para este colectivo fijado para el Centro de Gestión de Incidencias y Operaciones en el que preste servicio.

• MESA DE MANTENIMIENTO DE MATERIAL

La mesa de mantenimiento de material se conformará para aquellos centros de trabajo en los que la Dirección de la Empresa, en colaboración con las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo determine para la mejor eficiencia en el servicio prestado, y estará integrada por personal perteneciente a las especialidades eléctrico-electrónico y ajustador montador del colectivo de Ingeniería y Mantenimiento se encargará de gestionar esta mesa, en lo referente al material y su servicio efectivo y mantenimiento, en coordinación con las demás personas trabajadoras encargadas de los Centros de Gestión de Incidencias y Operaciones.

A estos puestos se incorporarán aquellas personas trabajadoras del colectivo que lo soliciten a través de la adscripción, que será de carácter voluntario.

La mesa de mantenimiento de material se conformará con el personal que posea la formación necesaria tanto de los vehículos, infraestructuras, equipos embarcados, así como de la normativa aplicable, siendo

esta formación la necesaria de acuerdo con los itinerarios formativos de su ámbito de operación. Se realizarán todos los cursos de reciclaje o de formación de nuevos vehículos, infraestructuras o equipos a efectos de que las personas trabajadoras asignadas mantengan todos los conocimientos necesarios para el ejercicio de sus funciones en la Mesa de Mantenimiento de los centros de gestión de incidencias y operaciones.

Contenido funcional básico del puesto

- Gestionar vía telefónica o telemática los avisos de incidencias producidas por averías dentro del ámbito de actuación del Centro de Gestión en el que presten servicio, proporcionando una rápida asistencia para solucionar la avería.
- Coordinar la asistencia del personal de Renfe Ingeniería y Mantenimiento distribuido por el ámbito de actuación del Centro de Gestión en el que presten servicio para gestionar la intervención a la avería.
- Supervisar y planificar la programación diaria de las revisiones que tienen los talleres encargados de la flota del ámbito de actuación del Centro de Gestión en el que presten servicio.
- Realizar la Asistencia Técnica en vía (ATV) establecida en el gráfico de turnos: operaciones de mantenimiento y accidental tanto en línea como en centros de trabajo de su ámbito ya sean propios o ajenos, permitiendo mantener la regularidad y fiabilidad de la circulación, así como aumentar la disponibilidad del material.
- Encargarse de gestionar con el personal de Centro de gestión de Renfe Viajeros o Renfe Mercancías toda la entrada a taller de las unidades, ramas o locomotoras en el día programado o por necesidades de circulación de todos los cambios sufridos en esa hoja.
- Comprobar a través de los sistemas informáticos disponibles en cada momento las Alertas de Mantenimiento comparándolas con la programación diaria.
- Comunicación diaria con las distintas bases de mantenimiento informándoles de las revisiones y correctivos programados, así como información detallada de las unidades inútiles e incidencias que se produzcan a lo largo del servicio.
- Gestionar a través de los sistemas informáticos disponibles en cada momento toda la circulación de los trenes que tienen programada su revisión en día estimado, su correcta inmovilización en cada base de mantenimiento haciendo de enlace entre las distintas sociedades del Grupo Renfe.
- Actualización diaria del histórico de averías a través de todos los informes de actuación y reparación en vía de las ATV para saber el estado de nuestras unidades para correcta información a su llegada a la base de mantenimiento y posterior reparación.

- 
- Realizar la hoja de limitaciones de acoplamiento y control de estado de la flota del ámbito de actuación del Centro de Gestión en el que presten servicio.
 - Dotar de seguimiento de las actuaciones y de las reparaciones necesarias, así como controlar el cumplimiento de los periodos de mantenimiento y / o averías, del material ferroviario, detectando y comunicando las deficiencias observadas con el objeto de garantizar que la asignación de los recursos materiales sea la adecuada.



Las funciones anteriormente descritas son las fundamentales de este grupo profesional, sin agotar las mismas, y comprende, en general, las que corresponden a los conocimientos que la caracterizan, sin que la omisión de otras declaraciones suponga la exclusión del ámbito de responsabilidad del mismo si el trabajo es similar, está relacionado o constituye una asignación lógica de este.

Condiciones laborales

Las personas trabajadoras estarán adscritas a un gráfico a turnos rotativos, que cubran los horarios del servicio de explotación requeridos por el Centro de Gestión al que estén adscritas.

Dicho gráfico será elaborado con participación previa de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y no podrá superar 27 días/año en fines de semana o festivos.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en las mesas de mantenimiento de los centros de gestión de incidencias y operaciones continuarán adscritas administrativamente a la Sociedad de Ingeniería y Mantenimiento y su desarrollo profesional será el vigente en el Acuerdo de Desarrollo Profesional para el colectivo de Talleres.

Compensación económica

Las funciones desempeñadas en los Centros de Gestión de Renfe Viajeros y Renfe Mercancías requieren un alto nivel de especialización técnica, capacidad de análisis en tiempo real y toma de decisiones operativas bajo condiciones de estrés, inmediatez y elevada responsabilidad, especialmente en situaciones de incidencia que comprometen la prestación de servicio y la seguridad de las personas y del material.

El desempeño de estas tareas por parte del personal de Renfe Ingeniería y Mantenimiento resulta esencial para garantizar la calidad del proceso de gestión y la adecuada coordinación entre la operación y el mantenimiento. La aportación de este personal, por su conocimiento técnico del material y su experiencia directa en las bases, mejora la eficacia de las decisiones operativas, reduce tiempos de inmovilización y refuerza la fiabilidad del servicio.

Con el fin de reconocer la singularidad del puesto, compensar la responsabilidad asociada y favorecer la estabilidad del personal asignado, se establece el siguiente régimen retributivo específico para las personas trabajadoras del colectivo de talleres que presenten servicio en las mesas de mantenimiento de los centros de gestión de incidencias y operaciones:

- Se fija un complemento económico mensual, aplicable exclusivamente al personal de Renfe Ingeniería y Mantenimiento que realice en exclusiva y durante el mes completo las funciones propias de los Centros de Gestión de Renfe Viajeros o Renfe Mercancías conforme al valor fijado en tablas salariales (clave 292).
- Complemento de Centros de Gestión: Será de aplicación el complemento de puesto de Centros de Gestión (clave 284).

Naturaleza sustitutiva: estos complementos sustituirán a cualquier otro que pudiera corresponder por la actividad desempeñada en su puesto de origen antes de su asignación al Centro de Gestión.

Régimen de incompatibilidades: dado su carácter de actividad exclusiva, estos complementos serán incompatibles con la percepción de:

- Clave 025: Brigada de Socorro
- Clave 026: Asistencia Técnica en Línea (ATL).
- Clave 027: Trabajo en sábados, domingos y festivos.
- Clave 028: Distribución irregular de la jornada

- Complemento de fidelización: al objeto de profesionalizar y fidelizar a las personas trabajadoras adscritas a esta mesa en estos centros de trabajo, para retribuir la experiencia se establecen tres niveles en función de la siguiente escala:

≥ 2 años y ≤ 4 años
 > 4 años y ≤ 6 años
 > 6 años

A efectos del cómputo de este complemento de fidelización se computarán los periodos de permanencia continuados en la mesa de mantenimiento de un centro de gestión de incidencias y operaciones en cualquier grupo profesional y se abonará conforme al subgrupo profesional al que esté adscrito en cada momento. No se tendrán en cuenta, a efectos de este complemento, los periodos no continuados entre los que transcurran más de 30 días.

Estos complementos no son consolidables y cesará su percepción en cuanto la persona trabajadora sea trasladada, por cualquier causa, a otro puesto o centro de trabajo.

El valor anual será el establecido en las tablas salariales para cada uno de los niveles anteriormente citados.

Prima Variable de Producción

Los parámetros de cálculo de los complementos variables vinculados a la fiabilidad y disponibilidad del personal operativo de Ingeniería y Mantenimiento se determinarán considerando el conjunto de la dotación de las bases de influencia de Renfe Ingeniería y Mantenimiento conforme al entorno que se determine en función de los talleres del ámbito operativo del centro de gestión.

CLÁUSULA 9ª: ADECUACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES DEL COLECTIVO DE MANTENIMIENTO

En el contexto actual del transporte ferroviario, caracterizado por una creciente exigencia en los niveles de calidad, fiabilidad y disponibilidad del servicio, el mantenimiento de los vehículos adquiere un papel estratégico fundamental. La necesidad de optimizar la operatividad del material rodante, garantizando su plena disponibilidad durante el mayor tiempo posible, obliga a adaptar los modelos tradicionales de organización del mantenimiento a las nuevas demandas del servicio.

En particular, el incremento de frecuencias, la ampliación de la cobertura horaria y la intensificación del uso en los distintos núcleos, especialmente en los servicios de cercanías, hacen imprescindible revisar la regulación vigente para adecuarla a este nuevo escenario. En este sentido, resulta necesario avanzar hacia una planificación más flexible y eficiente de las actividades de mantenimiento, que permita concentrar dichas actuaciones en aquellas franjas temporales en las que el nivel de servicio lo permita, minimizando así la afección a la explotación.

De igual forma y en el mismo sentido, es necesario, a la vista de la distribución de las cargas de trabajo, la especialización y la planificación industrial, redistribuir la asignación de actuaciones de mantenimiento entre las distintas Bases favoreciendo una distribución eficiente de las cargas de trabajo optimizando el aprovechamiento y para ello es necesaria una reclasificación del nivel de las Bases de Mantenimiento con criterios productivos y objetivos.

Por todo ello, se considera fundamental establecer modificaciones a la regulación actual que posibiliten la ampliación y optimización de las franjas de mantenimiento, alineando la organización del trabajo con las necesidades operativas del servicio y contribuyendo a garantizar un mejor servicio a las personas usuarias y que son, las siguientes:

1. Se acuerda la actualización de las denominaciones de los subgrupos profesionales del colectivo de mantenimiento, suprimiendo la referencia a "Fabricación" en todas ellas, conforme a la realidad actual de la actividad desarrollada.

2. Se establece un complemento específico de optimización de la franja de mantenimiento para aquellas personas trabajadoras que desarrollen su actividad en las bases de mantenimiento total o parcialmente entre la franja comprendida entre las 22:00 y las 06:00 horas. Se devengará por cada hora de trabajo efectivo realizada dentro de esa franja horaria conforme a la cuantía que se fije en tablas salariales (3,5€/hora) siendo susceptible de prorrateo por periodos de 15 minutos.

Queda derogada cualquier regulación específica anterior relativa al trabajo nocturno, incluyendo expresamente el complemento de Vigo.

3. Se establece un complemento compensatorio por interrupción de jornada para el personal que presta servicios de mantenimiento en bases ubicadas en núcleos de cercanías en los que, por necesidades de explotación, resulte necesario iniciar la jornada a partir de las 10:45 horas, con una interrupción de una hora entre las 13:30 y las 15:30.

Este complemento salarial es de carácter funcional y no consolidable, abonándose conforme a la cuantía que se fije en tablas salariales (12€/día) por día efectivamente trabajado en dichas condiciones.

La determinación de los centros de trabajo en los que resulte necesaria la implantación de este tipo de jornada se realizará previa justificación organizativa, con la participación de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

4. Se establece un complemento de carácter salarial destinado a compensar aquellos supuestos de movilidad temporal que impliquen pernocta continuada fuera del domicilio habitual de la persona trabajadora. Se devengará cuando dicha situación responda a necesidades productivas vinculadas exclusivamente a la atención de garantías de reparación. Su derecho se producirá, siempre y cuando el viaje tenga una duración superior a dos días de trabajo consecutivos con sus pernoctaciones correspondientes, abonándose desde el primero de ellos. La cuantía será la que se fije en tablas salariales (17,68€/día) y será compatible con la liquidación de gastos de viaje, salvo en aquellos casos en que la empresa proporcione la manutención.

5. Se establecen los siguientes tipos de viaje del personal operativo de Renfe Ingeniería y Mantenimiento para las personas trabajadoras que se encuentren realizando actividades de mantenimiento, o integradas en equipos de disponibilidad:

- Cuando la persona trabajadora se encuentre fuera de su residencia laboral entre las 14:00 a 15:30 y entre las 21:30 a 22:45, el importe máximo indemnizable en concepto de manutención coincidirá con el máximo diario establecido en tablas salariales (38,746 euros), salvo que el regreso a la base de mantenimiento de origen en dichas franjas horarias coincida con su turno de trabajo.
- Cuando la persona trabajadora se encuentre fuera de su residencia laboral en viaje de servicio entre las 14:00 a las 15:30 horas, tendrá derecho al importe fijado en tablas salariales como gastos de manutención, equivalentes al 50% del importe máximo diario.
- Cuando la persona trabajadora se encuentre fuera de su residencia laboral en viaje de servicio entre las 21:30 a 22:45 horas, tendrá derecho al importe fijado en tablas salariales como gastos de manutención, equivalentes al 50% del importe máximo diario.

Quedan excluidas de esta regulación las intervenciones realizadas en residencias ubicadas en grandes núcleos urbanos, resultando asimismo incompatible con la regulación general de gastos por desplazamiento.

6. Se establece un complemento salarial por cualificación de soldadura aplicable al personal operativo de la especialidad de calderero-chapista-soldador, destinado a retribuir el mayor grado de capacitación técnica asociado a la obtención y mantenimiento de cualificaciones de soldadura conforme a la norma UNE-EN ISO 9606, vigentes y reconocidas de acuerdo con los procedimientos internos de la empresa, y siempre que resulten de aplicación en la base de mantenimiento de adscripción de la persona trabajadora.

La percepción de este complemento estará condicionada a la vigencia efectiva de las certificaciones y a su mantenimiento conforme a los requisitos establecidos en la citada norma.

La caducidad, suspensión o pérdida de cualquiera de las cualificaciones dará lugar a la revisión automática del nivel asignado y, en su caso, del complemento correspondiente, adecuándolo a la situación real de la persona trabajadora.

Los niveles de cualificación se determinarán en función de las posiciones de soldeo para las que la persona trabajadora se encuentre debidamente cualificada y certificada conforme a la UNE-EN ISO 9606, estableciéndose los siguientes niveles:

- Nivel 1: Cualificación en posición plana (PA).
- Nivel 2V: Cualificación en posición vertical ascendente (PF).
- Nivel 2T: Cualificación en posición bajo techo (PE).

▪ Nivel 3:

- Cualificación conjunta en posición vertical ascendente (PF) y bajo techo (PE), o
- Disposición de cualificación válida en cualquiera de los niveles 2 (V o T) junto con cualificación en dos o más grupos de materiales diferentes conforme a la serie UNE-EN ISO 9606.

A título enunciativo, y sin carácter limitativo, se considerarán como grupos de materiales diferenciados: aceros (UNE-EN ISO 9606-1), aluminio y sus aleaciones (UNE-EN ISO 9606-2) y otros materiales definidos en las distintas partes aplicables de la serie UNE-EN ISO 9606.

El nivel asignado será el correspondiente a la máxima cualificación acreditada por la persona trabajadora.

Tabla complemento salarial Soldadura	
Nivel 1 (PA)	3,123493 €/día*
Nivel 2V o 2T (PF o PE)	100 €/mes
Nivel 3	160 €/mes

* Aplicable por día efectivo de trabajo en el que se requiera homologación en posición PA.

7. Se establece un complemento salarial por cualificación en ensayos no destructivos (END), destinado a retribuir el mayor grado de capacitación técnica del personal que disponga de certificaciones vigentes conforme a la norma UNE-EN ISO 9712:2023, mantenidas de acuerdo con los procedimientos internos de la empresa.

Este complemento será de aplicación al personal operativo de las especialidades de ajustador montador y calderero-chapista-soldador, en aquellos centros de trabajo y niveles en los que dichas cualificaciones resulten necesarias. La percepción del complemento estará igualmente condicionada a la vigencia y mantenimiento de la cualificación certificada conforme a la norma indicada.

La caducidad, suspensión o pérdida de las certificaciones dará lugar a la revisión automática del nivel asignado y del complemento correspondiente, ajustándolo a la situación real de la persona trabajadora. El nivel aplicable será el correspondiente a la máxima cualificación acreditada.

Tabla complemento salarial END	
Nivel 1	3,123493 €/día *
Nivel 2 externo con una o dos especialidades	100 €/mes
Nivel 2 externo tres especialidades	160 €/mes
Nivel 3 externo con una o dos especialidades	160 €/mes
Nivel 3 externo tres especialidades	250 €/mes

* Aplicable por día efectivo de trabajo en el que se realicen funciones correspondientes a END nivel 1.

8. Responsable de Brigada de Socorro

Se regula la figura del responsable de Brigada de Socorro como aquella persona trabajadora integrante de la Brigada de Socorro que, adicionalmente a sus funciones operativas, asume la responsabilidad de coordinar, dirigir y supervisar las actuaciones del equipo asignado en situaciones de emergencia que afecten a la circulación ferroviaria.

Su misión principal será garantizar una respuesta ágil, eficaz y segura ante este tipo de incidencias. La activación del responsable de Brigada de Socorro se realizará a través del Centro de Gestión de Incidencias (CGI), que facilitará la información necesaria relativa al accidente o incidente.

La designación del responsable de Brigada de Socorro se realizará entre las personas integrantes de la Brigada que acrediten experiencia suficiente, conocimiento técnico y capacidad para coordinar las actuaciones del equipo. Para dicha designación se tendrá en cuenta, asimismo, la valoración del conjunto de personas integrantes de la Brigada, en cuanto resulte relevante para garantizar la adecuada coordinación y eficacia operativa del equipo.

Funciones:

Corresponden al Responsable de Brigada de Socorro, además de las funciones propias como miembro de la brigada, las siguientes:

- Ejercer las funciones inherentes a su condición de integrante de la Brigada de Socorro.
- Impartir formación en el manejo de útiles y equipos propios de la brigada.
- Activar y movilizar al equipo ante la incidencia.
- Evaluar la situación en el lugar de intervención, estableciendo prioridades de actuación.
- Coordinar las actuaciones con las personas responsables de circulación, mantenimiento, seguridad y, en su caso, con personal de empresas externas intervinientes.
- Asegurar la adecuada utilización y conservación de los medios técnicos y materiales asignados.
- Velar por la seguridad del personal interviniente y de terceras personas.
- Mantener informado al Centro de Gestión de Incidencias (CGI) sobre la evolución de la intervención, con una periodicidad aproximada de entre dos y tres horas.
- Gestionar los relevos de personal, debiendo comunicar al CGI, con una antelación mínima de dos horas, la necesidad de relevo, indicando:
 - o Número de personas a relevar.
 - o Perfil técnico requerido.

- o Ubicación exacta.

Asimismo, antes de producirse el relevo, deberá garantizar la correcta transmisión de la información al CGI, incluyendo:

- Estado de la intervención
- Riesgos identificados
- Tareas en curso o pendientes
- Condiciones del entorno

Requisitos:

Para el desempeño de esta función, la persona trabajadora deberá contar con experiencia acreditada como integrante de la Brigada de Socorro y disponer, además de la formación específica correspondiente, de capacitación en gestión de emergencias ferroviarias, primeros auxilios, liderazgo de equipos y manejo de los medios materiales asignados.

Complemento económico:

Se establece un complemento salarial de carácter diario para aquellos supuestos en los que la persona trabajadora actúe como Responsable de Brigada de Socorro en intervenciones derivadas de descarrilamientos, por un importe de 20 euros por día de intervención.

Dicho complemento será compatible con el complemento de disponibilidad por pertenencia a la Brigada de Socorro.

9. Ordenación de personal

En los supuestos de cambios de turno dentro de un mismo centro de trabajo motivados por necesidades productivas, así como en los casos de movilidad geográfica temporal de corta duración, el criterio de ordenación atenderá, en primer lugar, a la disponibilidad de formación adecuada, acreditaciones en vigor y experiencia suficiente para la correcta ejecución de las funciones requeridas, aplicándose posteriormente el criterio de mayor antigüedad en el subgrupo profesional, con carácter voluntario.

En caso de movilidad temporal de carácter forzoso, el criterio aplicable, una vez acreditada la capacitación necesaria, será el de mayor número de orden en el Listado de Ordenación profesional.

9.1 ACUERDO PARA LA REGULACIÓN DE LOS EQUIPOS DE DISPONIBILIDAD DE ASISTENCIA TÉCNICA

El presente acuerdo tiene por objeto la regulación de los equipos de disponibilidad para la asistencia técnica a operadores, cuya finalidad es garantizar la prestación de un servicio que permita intervenciones ágiles y rápidas sobre los vehículos, con el fin de resolver incidencias o paliar sus efectos, posibilitando el restablecimiento del servicio comercial en condiciones de normalidad.

9.1.1. Definición y funciones

Los equipos de disponibilidad se definen como el conjunto de medios humanos y materiales destinados a la realización de operaciones de mantenimiento y/o reparación del material, cuando, por razones técnicas o económicas, no resulte aconsejable su traslado a las Bases de Mantenimiento para realizarlas, asimismo, la asistencia técnica telefónica, los acondicionamientos y acompañamientos para traslados a centros de mantenimiento, la detección y resolución de averías intermitentes y la realización de pequeñas reparaciones fuera del horario habitual en bases, dirigidas a mejorar la disponibilidad del material.

Asistencia técnica telefónica: El servicio se prestará a través de los Centros de Gestión, poniendo en contacto a la persona solicitante con personal adscrito a los equipos de disponibilidad. Este personal ofrecerá asesoramiento técnico para la resolución de incidencias y en el caso de no ser posible la solución en remoto, se procederá a la intervención presencial dentro de su ámbito de actuación o, en su defecto, a la activación del equipo correspondiente mediante el CGI competente.

Operaciones de mantenimiento y reparación: La función principal será la realización de operaciones de mantenimiento preventivo, correctivo y accidental tanto en línea como en centros de trabajo, propios o ajenos permitiendo mantener la regularidad y fiabilidad en la circulación, así como aumentar la disponibilidad del material. En los centros de trabajo podrán realizarse actuaciones que permitan mejorar la disponibilidad del material siempre que concurran los siguientes requisitos:

- Se efectúen fuera del horario de apertura de la base.
- Sea necesario disponer del vehículo en la apertura del servicio del día siguiente.
- Su duración estimada no supere aproximadamente las cuatro horas.
- En los núcleos de Cercanías, el personal que realice turnos presenciales en línea efectuará labores de inspección y reparación del material durante el servicio, así como antes del inicio y a su finalización, con el fin de evitar la inmovilización de los vehículos.

9.1.2. Entorno operacional

La actividad de los equipos de disponibilidad se realizará atendiendo a dos factores complementarios por un lado y con carácter general el área geográfica que abarque la demarcación de la organización territorial y por otro y prioritaria la cercanía del centro de trabajo al que pertenece el equipo de disponibilidad al lugar donde se produzca la necesidad, en todo caso se llevará a cabo por parte del Centro de Trabajo al que se le encomiende la prestación del servicio.

9.1.3. Adscripción

Para poder ser objeto de inclusión en el Equipo encargado de realizar esta actividad, es requisito imprescindible que toda persona trabajadora esté en posesión del permiso de circulación correspondiente. Asimismo, deberá mantenerlo en vigor para poder seguir ostentando el derecho de pertenencia al mismo.

La adscripción de las personas trabajadoras a estos equipos se hará cuando se deba cubrir una o varias vacantes entre aquellas personas que hayan realizado el itinerario formativo obligatorio.

La adscripción se hará, como regla general, de forma voluntaria siguiéndose el procedimiento siguiente:

- Se establecerá un proceso de adjudicación por medio de Aviso Público para la Dependencia a la que esté adscrito el equipo, especificando los requisitos necesarios para poder acceder a los puestos convocados. Dicho proceso se resolverá en el plazo de 15 días, incluyendo el período de solicitud que será de 7 días.
- Las personas trabajadoras interesadas deberán solicitar por escrito (en el modelo al efecto) su deseo de pertenecer al Equipo de Disponibilidad.
- La selección se efectuará por parte de la Jefatura de esta Dependencia, con la participación de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, ordenando a las aspirantes de mayor a menor grado de mérito respecto a los criterios de selección especificados para cada puesto (entre otros antigüedad en ATL, antigüedad en el subgrupo, antigüedad en la empresa). Si una vez finalizado el proceso de selección, hubiera más personas seleccionadas que plazas a cubrir, se procederá a elaborar un grupo compuesto por el número de componentes necesarios más un 100%, estableciendo la rotatividad teniendo en cuenta las especialidades y/o el subgrupo profesional. Si existiesen aún más personas seleccionadas pasarían a una lista de espera por orden de mérito del proceso de selección para cubrir las posibles renuncias que se generen.



Cuando no existan personas voluntarias para formar íntegramente un equipo de disponibilidad y mientras dure esta situación, aquellas plazas que falten por cubrir serán adjudicadas obligatoriamente y de forma rotativa con adscripción mensual y por períodos de tres meses, entre aquellas personas trabajadoras del subgrupo profesional y especialidad requerida, mediante el siguiente procedimiento:

1. Se confecciona una lista ordenada por:

- Menor antigüedad en el subgrupo profesional.
- Menor antigüedad en la empresa.
- Menor edad.

2. Se iniciará la asignación a partir de la persona trabajadora que haga el número primero, siguiendo rotativamente con el resto de la lista hasta su finalización y reinicio de la misma si fuera preciso.

Cuando se dé este caso, se comunicará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras del ámbito correspondiente toda la información que, en el plazo de cinco días, podrá hacer las observaciones que considere convenientes.

Todas las personas trabajadoras adscritas tanto de manera voluntaria como forzosa a los equipos de disponibilidad vendrán obligadas por su relación laboral de disponibilidad especial.

Las renuncias para las personas integrantes del equipo que lo hubiesen solicitado de forma voluntaria se podrán presentar, después de haber permanecido al menos cuatro meses adscritos al equipo de disponibilidad, avisando de dicha intención por escrito con una antelación mínima de 30 días a la fecha que vaya a causar efecto. En caso de renuncia de dos o más personas trabajadoras en un periodo de tres meses, no será efectiva la misma hasta finalizar de manera satisfactoria y con garantías, el proceso de adscripción de vacantes

3. La empresa podrá de forma objetiva, previa comunicación a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, dar de baja en el equipo de disponibilidad a la persona integrante que realice su actividad de forma inadecuada o ineficiente, retornando a la persona trabajadora a las mismas condiciones originales desde las que accedió al citado Equipo.

9.1.4. Composición

A handwritten signature in blue ink, located to the left of the first paragraph.

Los equipos de disponibilidad estarán compuestos por aquellas personas trabajadoras que pertenezcan a alguna de las especialidades requeridas del personal operativo del colectivo de mantenimiento y su número será el que se determine por la Empresa como necesario para cubrir los trabajos encomendados, con la participación previa de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

9.1.5. Condiciones laborales

A large, stylized handwritten signature in blue ink, located to the left of the second paragraph.

En aras de poder atender las necesidades y circunstancias imprevisibles de los distintos operadores ferroviarios, el servicio de disponibilidad se prestará eficientemente a lo largo de las 24 horas del día.

- Localizabilidad: Todas las personas trabajadoras adscritas al equipo de disponibilidad tendrán la consideración de localizabilidad plena. Dicha situación de localizable la ostentarán las personas trabajadoras de lunes a domingos. Las personas trabajadoras del equipo de disponibilidad podrán realizar funciones de la Brigada de Socorro en caso de ser necesaria su participación.

En aras de armonizar la conciliación de la vida laboral y familiar manteniendo la efectividad de los equipos de disponibilidad siempre que el número de componentes lo permita se establecerán rotaciones mínimas semanales.

- Tiempo de respuesta: Cuando la Jefatura de la Base de Mantenimiento, el Centro de Gestión de Incidencias (CGI) o los C.G.O. para cercanías, soliciten la intervención del Equipo de disponibilidad, se utilizará el siguiente procedimiento:
 - o Se dará aviso al teléfono móvil habilitado al efecto, el cual recibirá las instrucciones e informaciones necesarias para realizar la intervención requerida.
 - o Desde la hora en que se dé aviso a las personas integrantes del equipo para su incorporación, en caso de no coincidir con su jornada laboral, no deberá transcurrir un tiempo superior a 30 minutos, siendo el límite máximo ampliado hasta 60 minutos para los supuestos en que el centro de trabajo esté ubicado en grandes poblaciones (consideradas según normativa de Renfe).
 - o Una vez designada la persona o las personas trabajadoras que deban realizarla, informarán, en todo momento, a quien encargó la intervención de la hora en que está dispuesto el Equipo, de la llegada al lugar donde se encuentre el material a intervenir como del estado del mismo y la previsión del tiempo que se invertirá en la asistencia.

Una vez finalizada la asistencia, informará a quien encargó la intervención de la hora de finalización, así como el resultado de la actuación.

a) Conducción de vehículos por carretera

En las situaciones en que la empresa tenga la necesidad de desplazar a las personas trabajadoras o útiles para realizar las intervenciones, los Equipos utilizarán vehículos por carretera que la Empresa ponga a su disposición.

En todos los casos, independientemente del vehículo a conducir, la persona trabajadora que se haga cargo, en cada ocasión, de la conducción de un vehículo deberá comprobar a la toma del servicio de que aquel se encuentra con el abastecimiento de líquidos, combustible y entretenimiento necesarios y de que lleva la documentación en regla, tanto la propia (permiso de circulación habilitante) como la del vehículo.

b) Cláusula de confidencialidad

En todos los casos, queda prohibido el envío de fotografías, grabaciones o cualquier documento gráfico fuera del ámbito interno en el que se desarrolle cada actuación.

9.1.6. Dotación de medios técnicos

Las personas integrantes del equipo de disponibilidad estarán dotadas de teléfono móvil habilitado al efecto, y estarán obligadas a su custodia y conservación debida de acuerdo a las instrucciones para su manejo y cuidado. También deberán tenerlo operativo durante las 24 horas del día, requiriendo si llega el caso, los repuestos necesarios para dicha actividad y cuando se produzca avería en el mismo, lo comunicará por el medio más rápido posible a su Jefatura para subsanar dicha circunstancia.

Como medio alternativo, las personas integrantes del equipo de disponibilidad facilitarán el número de teléfono particular comunicando su actualización, si procede.

9.1.7. Cómputo del tiempo de jornada

Para el supuesto en que el tiempo de trabajo efectivo total diario sea superior a la jornada ordinaria, se compensará en tiempos de descanso equivalente el exceso de jornada realizado.

En aquellos casos en que la intervención se desarrolle en la franja horaria de 22 a 6 horas, cada hora de intervención generará 1,5 horas de descanso.

Dadas las peculiaridades del servicio a prestar la concesión de las interrupciones para la toma de refrigerio no estará sujeta a un horario rígido e inflexible, sino adaptado a las necesidades del servicio, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 198 del texto refundido de la Normativa Laboral de Renfe.

- Tiempo de descanso entre jornadas: Cuando entre la hora de finalización de las labores y la hora de inicio de su jornada habitual medien menos de 10 horas de descanso, se prorrogarán hasta el límite de las citadas 10 horas como mínimo sin perjuicio del cumplimiento de la jornada ordinaria en cómputo anual.
- Acumulación de tiempo de descanso compensatorio: Los días de descanso que se disfruten como consecuencia de excesos de jornada se compensarán en un período de referencia de seis meses, y será necesaria la comunicación previa por parte de la persona trabajadora con un mínimo de cuarenta y ocho horas para su disfrute, respetándose en cualquier caso la operatividad del centro de trabajo y por tanto de acuerdo con la jefatura de la base.

Podrán acumularse en periodos de hasta cinco días para poder estar una semana completa de asueto, o, según las necesidades, acoplándolos a las vacaciones, respetándose en cualquier caso la operatividad del centro de trabajo sin que puedan producirse ausencias que superen el 50% de las personas integrantes del Equipo de Asistencia.

9.1.8. Compensación económica

En aras de posibilitar el máximo de descanso posible que permita conciliar la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, permitiendo rotaciones con intervalo inferior al mensual, las personas trabajadoras adscritas percibirán por día natural de pertenencia al equipo de disponibilidad valores que se establezcan en las tablas salariales correspondientes.

Subgrupo profesional	€/día*
Operador Especializado RIYM	14,85 €
Operador N1 RIYM	13,57 €
Operador N2 RIYM	12,30 €
Operador Entrada RIYM	11,01 €

La percepción por días naturales está prevista para fomentar la participación y permitir la conciliación de las personas trabajadoras, por tanto, no puede suponer un incremento de los puestos determinados por la empresa.

A handwritten signature in blue ink, located to the left of the section header.

CLÁUSULA 10ª: COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS Y PRIMAS VARIABLES DE PRODUCCIÓN

A large, stylized handwritten signature in blue ink, located to the left of the text block.

Los avances tecnológicos, la entrada de la liberalización del servicio ferroviario de transporte de viajeros y la profesionalización y evolución del sistema ferroviario, hacen necesario modificar el sistema de primas variables de producción de los diferentes colectivos que componen la plantilla del Grupo Renfe que, tras más de un quindenio de vigencia, han quedado obsoletas. La modificación de estas primas busca incentivar la productividad y la eficiencia, motivando a las personas trabajadoras a alcanzar metas específicas que constituyen las líneas estratégicas del Grupo Renfe y que van dirigidas a la experiencia de cliente.

Por otra parte, el peso que la prima variable, tal y como está constituida, representa sobre el total de la retribución anual de las personas trabajadoras, excede de los límites recomendables en todos los sistemas retributivos, cuando la capacidad de impactar en resultados por parte de las personas trabajadoras es mínima.

En esta línea se crean complementos específicos para los diferentes colectivos y subgrupos profesionales con los importes que en cada caso se establecen en las tablas salariales correspondientes y cuyos montantes anuales han sido detraídos del valor anual de la prima variable de producción que anteriormente estaba fijada o calculada en cada caso.

Todos los complementos específicos y las primas variables de producción iniciarán su vigencia a partir del 1 de enero de 2027, fecha en la que finalizará la regulación anterior.

COLECTIVO DE CONDUCCIÓN

Complemento Específico

Es una percepción salarial destinada a retribuir las condiciones particulares en las que el personal de conducción presta el servicio ferroviario, vinculada al tipo de servicio realizado, al ámbito geográfico en que se desarrolla y, en su caso, al volumen de viajeros transportados, como indicador de la responsabilidad, complejidad operativa, desarraigo y nivel de exigencia del puesto.

El importe anual de este complemento, para los diferentes subgrupos profesionales es el que se refleja en la tabla en función del servicio y del ámbito en función de los viajeros o de los kilómetros recorridos.

Prima Variable de Producción

Estructura

La Prima Variable de Conducción es de cómputo anual y se compone de dos partes:

Prima Variable de Producción "PV1" Su cálculo es de naturaleza global ya que el resultado de la misma se realiza en función de los minutos globales de conducción del cuadro de servicio dividido entre el número de jornadas globales computables en el cuadro de servicio.

Los minutos globales de conducción se calcularán teniendo en cuenta todas las circulaciones que de forma efectiva se hayan realizado más aquellas que, habiendo sido programadas dentro del Plan de Transportes anual, hayan sido suprimidas por causas sobrevenidas derivadas de situaciones ajenas a las personas trabajadoras del colectivo de conducción, por ejemplo situaciones climatológicas, obras en la infraestructura y órdenes gubernamentales. En este sentido si las circulaciones programadas, derivado de alguna de estas incidencias se cambia por otra circulación ferroviaria que de forma efectiva se realice, solo será tomada en cuenta la efectivamente realizada.

Se establece una estimación del nivel de minutos y/o kilómetros de valoración global coincidentes con los fijados en la liquidación de la prima variable del 2025 siempre y cuando estos sean mayores que los previstos en el plan de transporte vigente, más 200 minutos como estimación por cada turno puro de SC de los cuadros de servicio.

Se podrán grafiar turnos de servicios complementarios (SC) puros para dotar de mayor flexibilidad y disponibilidad al desarrollo productivo.

Los turnos de SC o disponibilidad engloban todos los servicios de un cuadro de tareas, tales como reserva, depósito, maniobras, pasos, lanzadera, claves 7000 y 8000, unificando todas las normas que tiene cada una de ellas en una sola en su cuadro de servicio. La valoración de minutos de los turnos SC se realizará mediante la clave única prevista para servicios complementarios. No obstante, exclusivamente a efectos informativos y funcionales, dicha unificación no supondrá la desaparición de la identificación funcional y normativa de cada tarea, debiendo mantenerse el desglose operativo de reserva, depósito, maniobras, pasos, lanzaderas, y demás modalidades previstas en el Acuerdo de Desarrollo Profesional de Conducción

(SC-Pasos, SC-AC, SC-Reserva...). Este servicio tendrá siempre una presentación y un deje de 15 minutos, debiendo finalizar a la hora programada y si por necesidad del servicio lo tuviera que hacer más tarde se gestionará de tal manera que sea lo más cercano a su hora de finalización. En todo caso, se deberán compensar los excesos de jornada y respetar los límites máximos de las jornadas de trabajo y de conducción. Se añadirán 200 minutos por cada turno de servicios complementarios (SC) puros programados en los cuadros de servicio. Desapareciendo con ello cualquier pacto, acuerdo o coeficiente corrector por maniobras que se apliquen en los cuadros de servicio vigentes a la fecha de la firma del presente documento. En el caso de que finalmente se ejecute algún servicio en lugar de las tareas asignadas por los SC, se computará el mayor valor entre los minutos efectivamente realizados y los 200 minutos indicados anteriormente. Cuando cualquiera de las tareas anteriormente citadas no conlleve un turno completo de SC, seguirá siendo de aplicación la regulación que para cada una de las tareas exista en la normativa laboral vigente.

En el caso de turnos mixtos, si el sumatorio de los minutos de todas las tareas no alcanzase los minutos fijados en el párrafo anterior se aplicarán 200 minutos.

A efectos de jornadas computables en el cuadro de servicio, se tendrán en cuenta todos los días naturales del ejercicio por cada uno de las personas trabajadoras adscritas al mismo con excepción de los días en los que la relación laboral no se encuentre activa, en línea con lo establecido en el desarrollo profesional de conducción, jornadas de formación adaptativa para la obtención de habilitaciones de material e infraestructura, los días que las personas trabajadoras realicen funciones de seguridad, formación y/o gestión o que no estén aptos para la conducción efectiva por motivos psicofísicos o de seguridad y los días que, con motivo de ejercer su actividad de representación sindical, se realicen funciones sindicales.

Los valores de referencia que servirán de base para el cálculo de esta PV1 están reflejados en las tablas para cada una de las Áreas de Actividad.

Prima Variable de Producción "PV2" Es de aplicación individual en su liquidación ya que se tendrán en cuenta las jornadas computables de cada una de las personas trabajadoras adscritas al cuadro de servicio. Para su cálculo se tendrá en cuenta la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Total minutos tren número computables año}}{\text{Jornadas totales computables año}} \times \text{Jornadas computables de cada trabajador/a}$$

Con el valor resultante, minutos totales de cada trabajador en función de sus jornadas computables, se aplicará la correspondiente PV2 en función de la siguiente tabla:

CUADROS DE SERVICIO DE ALTA VELOCIDAD/LARGA DISTANCIA							
PV1		PV2				COMPLEMENTO ESPECÍFICO	
BLOQUES MINUTOS TREN MEDIOS TRABAJADOR/AÑO	VALOR MTC	MINUTOS/TREN NÚMERO MEDIOS TRABAJADOR/AÑO	€/AÑO TRABAJADOR SEGÚN CLASIFICACIÓN POR KILOMETROS/AÑO CUADRO DE SERVICIO				
			≥4 MLL	<4 Y ≥2 MLL	<2 MLL		
Los primeros 30.000 al valor de	0,123830 €	MÁS DE 50.001	5.203,83 €	4.203,18 €	4.203,18 €	KM/AÑO	IMPORTE ANUAL
desde 30.001 hasta 40.000 al valor de	0,127581 €	40.001 A 50.000	4.183,39 €	3.783,06 €	2.682,41 €	≥4 MLL	6.900,00 €
desde 40.001 hasta 45.000 al valor de	0,131335 €	30.001 A 40.000	3.856,92 €	3.219,03 €	2.581,10 €	<4 Y ≥2 MLL	6.500,00 €
desde 45.001 hasta 50.000 al valor de	0,135086 €	≤ 30.000	2.900,06 €	2.581,10 €	2.262,17 €	<2 MLL	6.200,00 €
desde 50.001 hasta 55.000 al valor de	0,138839 €						
a partir de 55.001 al valor de	0,157601 €						

CUADROS DE SERVICIO DE CERCANÍAS Y MEDIA DISTANCIA							
PV1		PV2				COMPLEMENTO ESPECÍFICO	
BLOQUES MINUTOS TREN MEDIOS TRABAJADOR/AÑO	VALOR MTC	MINUTOS/TREN NÚMERO MEDIOS TRABAJADOR/AÑO	€/AÑO TRABAJADOR SEGÚN CLASIFICACIÓN POR NÚMERO VIAJEROS POR NÚCLEO				
			≥240 MLL	<240 Y ≥100 MLL	<100 MLL		
Los primeros 30.000 al valor de	0,106318 €	MÁS DE 50.001	6.729,93 €	5.441,60 €	5.441,60 €	VIAJEROS/AÑO NÚCLEO	IMPORTE ANUAL
desde 30.001 hasta 40.000 al valor de	0,118826 €	40.001 A 50.000	5.416,12 €	4.771,94 €	4.070,67 €	≥240 MLL	6.500,00 €
desde 40.001 hasta 45.000 al valor de	0,150096 €	30.001 A 40.000	4.204,79 €	3.491,86 €	2.881,10 €	<240 Y ≥100 MLL	6.000,00 €
a partir de 45.001 al valor de	0,157600 €	≤ 30.000	2.917,72 €	2.579,99 €	1.661,54 €	<100 MLL	5.700,00 €

CUADROS DE SERVICIO DE MERCANCÍAS						
PV1		PV2			COMPLEMENTO ESPECÍFICO	
BLOQUES MINUTOS TREN MEDIOS TRABAJADOR/AÑO	VALOR MTC	MINUTOS/TREN NÚMERO MEDIOS TRABAJADOR/AÑO	€/AÑO TRABAJADOR AÑO EN FUNCIÓN DE LOS MINUTOS TREN TRABAJADOR REALIZADOS AL AÑO			
Los primeros 20.000 al valor de	0,100000 €	MÁS DE 45.001	3.700,00 €		KM TREN TRAB/AÑO	IMPORTE ANUAL
desde 20.001 hasta 30.000 al valor de	0,145000 €	40.001 A 45.000	2.850,00 €		≥22.000	6.000,00 €
desde 30.001 hasta 35.000 al valor de	0,190000 €	30.001 A 40.000	2.400,00 €		<22.000 Y ≥15.000	5.800,00 €
a partir de 35.001 al valor de	0,210000 €	25.001 A 30.000	1.300,00 €		<15.000	5.500,00 €
		15.001 A 25.000	900,00 €		(*) Si no se alcanzan los 15.000 minutos se abonará la parte proporcional de 500 € en relación a los minutos anuales alcanzados	
		<15000	500,00 €			

Fórmula de abono, cálculo y liquidación de la Prima Variable de Producción

Adelanto a cuenta mensual de la prima variable

El adelanto a cuenta de la citada Prima Variable de Producción se realizará, en términos generales en 12 mensualidades tomando como base de cálculo la cuantía alcanzada en el ejercicio anterior en la prima variable que se hubiera tenido en el cuadro de que se trate de forma global antes de realizar el cálculo individual por persona trabajadora. Resultando así un valor único diario de adelanto a cuenta idéntico para todas las personas trabajadoras adscritas al cuadro de servicio y que se abonará mensualmente a cada persona trabajadora en función de los días naturales del mes en los que esté activa su relación laboral en línea con lo establecido en el desarrollo profesional de conducción respecto al abono y liquidación de

la prima variable. En el primer ejercicio de vigencia de este nuevo cálculo de la prima variable, se tendrá en cuenta una estimación en función de los minutos globales del cuadro de servicio, conforme a la previsión contenida en el plan de transportes e incluidas las jornadas de SC que en su caso correspondan y las jornadas medias computables en el mismo en el ejercicio inmediato anterior a la entrada en vigor de este nuevo cálculo y con los valores unitarios que en cada caso correspondan según la tabla correspondiente.

Valor mensual del adelanto por persona trabajadora = Resultado o estimación anual PV1+PV2 X 0,90 / DIAS NATURALES DEL EJERCICIO (365 o 366)

La cantidad resultante se abonará por clave de nómina al efecto conforme a las jornadas computables del mes en cada caso en función de los días naturales del mes en los que esté activa la relación laboral de cada persona trabajadora. Esta cuantía está sujeta mensualmente a cotización a la Seguridad Social e IRPF conforme a lo legalmente establecido en esta materia.

Liquidación del concepto

Prima Variable "PV1"

Su valor individual será para el ejercicio completo el que resulte del sumatorio de todos los minutos de conducción de trenes de número realizados, dividido entre el número de jornadas globales computables en el cuadro de servicio y multiplicado de forma individual por el número de jornadas computables de cada persona trabajadora, obteniendo así un número de minutos totales por trabajador cuya cantidad total de abono será la resultante de aplicar los valores de referencia que figuran en las tablas correspondientes por el valor de cada minuto según el tramo y servicio que corresponda conforme a lo establecido en las tablas siguientes con valores 2025 que se incorporarán a las tablas salariales de los ejercicios 2026 y siguientes con el incremento que en su caso corresponda:

En los servicios de tráfico transfronterizos continúan vigente los acuerdos alcanzados para el cuadro de servicio de Barcelona-Sants AV Internacional en el servicio de Viajeros y los cuadros de servicio Barcelona Trans, PortBou Trans e Irun Trans en el servicio de Mercancías.

Prima Variable "PV2"

Su valor del ejercicio completo, será el que resulte de la aplicación de los parámetros y valores que se especifican en la descripción de la Prima Variable PV2 respecto al resultado de minutos tren por agente arrojados en las mediciones que se realicen.

Finalizado el ejercicio y evaluados los dos componentes de la prima variable "PV1 + PV2" para cada persona trabajadora, se regularizará la prima variable en el primer trimestre del año siguiente liquidando la cantidad que corresponda de forma individual, con relación al adelanto a cuenta del 0,90% abonado mensualmente.

Liquidación

Cada persona trabajadora percibirá los montantes que correspondan en función de los días de adscripción a cada cuadro de servicio en el cómputo del año natural considerando como días de adscripción la totalidad de los días naturales excepto aquellos en los que la relación laboral no esté activa, en línea de lo establecido en el acuerdo de desarrollo profesional, que continúa vigente en todo aquello que no se haya modificado tanto por el presente convenio colectivo como por los convenios anteriores.

A los efectos de aplicación de las garantías establecidas para las situaciones de incapacidad temporal en la cláusula 14ª del I Convenio Colectivo de Renfe-Operadora, el importe del adelanto a cuenta mensual se tendrá en cuenta para el cálculo del salario bruto de la persona trabajadora. Dicho cálculo se actualizará una vez liquidada la componente variable regularizando las cantidades que en su caso correspondan.

De igual forma los importes del adelanto a cuenta mensual se tendrán en cuenta para el cálculo de la base de cotización mensual y se actualizará una vez liquidada la componente variable a las cantidades que correspondan regularizando las prestaciones y/o garantías fijadas en el convenio colectivo para diversas situaciones y emitiendo el correspondiente certificado de bases de cotización actualizadas a efectos de regularización de prestaciones abonadas por la Seguridad Social en pago directo.

Se dará traslado de esta información al Comité General de Empresa del Grupo con el objetivo de que puedan formular las consultas que consideren necesarias con motivo de la aplicación de los parámetros de liquidación de la prima variable.

En las situaciones de suspensión temporal derivadas de las medidas de conciliación, en las que, tal y como establece la ley, la prestación económica equivale al 100% de la base de cotización del mes anterior al hecho causante, dado que en el caso del Grupo Renfe al estar incluidas todas las percepciones tanto mensuales como aquellas con devengo superior al mes en la base de cotización, aquellas personas trabajadoras cuya retribución mensual supere la base máxima de cotización a la Seguridad Social, o aquellas que superen el tope máximo con la liquidación de la retribución variable, dado que podrían verse mermados sus ingresos respecto al resto de personas trabajadoras de sus mismos subgrupos profesionales y ámbitos funcionales, se establece para estos casos que el abono de la liquidación de la prima variable se

realizará computando los días en los que se ha disfrutado de estos permisos sin tener en cuenta la situación de suspensión temporal de la relación laboral.

Para los casos en los que no se supere la base máxima de cotización, se actualizará la base de cotización del mes anterior con la inclusión de la parte de la variable que se regulariza anualmente y que en cada caso corresponda, garantizando así también la regularización de prestaciones y/o garantías que se hayan abonado conforme a la base de cotización mensual y facilitando el correspondiente certificado de cotizaciones a efectos de regularización de prestaciones de pago directo por la Seguridad Social o Mutua correspondiente.

PERSONAL DE CONDUCCIÓN QUE NO PRESTA SERVICIO EN CUADROS DE SERVICIOS

Continúa vigente la regulación actual para el personal de conducción que no presta servicio en cuadros de servicio de conducción efectiva excepto lo modificado a este respecto en este documento.

MANDOS INTERMEDIOS DE CONDUCCIÓN / JEFES DE MAQUINISTAS

Complemento Específico

Es una percepción salarial destinada a retribuir las condiciones particulares en las que los MMII prestan el servicio de apoyo, formación y plan de seguridad, vinculada al tipo de servicio realizado, al ámbito en que se desarrolla y, en su caso, al conjunto de funciones que realiza y nivel de exigencia del puesto.

El importe anual de este complemento, para los diferentes MMII en función del nivel de los mismos, es el que a continuación se indica independientemente del servicio de Viajeros o Mercancías al que estén adscritas.

Prima Variable

Prima Variable de Producción "PV1" Es de naturaleza global y será porcentual en función del grado de cumplimiento, o no, de los valores y parámetros recogidos a continuación conforme a los pesos específicos que para cada uno de ellos se señalan y sobre los valores anuales máximos que figuran en la tabla siguiente:

- 50% Cumplimiento del Plan de Formación
- 50% Cumplimiento del Plan de Seguridad

- En caso de realizarse en exclusividad una de las anteriores, el grado de cumplimiento se aplicará sobre el 100% del parámetro correspondiente.

MM.II. DE CONDUCCIÓN / JEFE DE MAQUINISTAS					
NIVEL	CPTO. ESPECÍFICO	PRIMA VARIABLE PV1		PRIMA VARIABLE PV2	
MIJMA	2.600,00 €	2.400,00 €	50% CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE FORMACIÓN	35%	MEDIA PONDERADA DE LAS PERCEPCIONES POR PV1 Y PV2 DE LOS CUADROS DE SERVICIO DE SU ÁMBITO COMPETENCIAL Y FUNCIONAL
MIJMB	2.000,00 €	1.800,00 €	50% CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE SEGURIDAD	25%	

El valor de la PV2 será, para los MIJMA el 35% de la media ponderada de los cuadros de servicio adscritos al entorno operacional que tengan asignado, y para los MIJMB el 25% de la media ponderada de los cuadros de servicio adscritos al entorno operacional que tengan asignado, respecto a los MMII adscritos a la Dirección de Seguridad en la Circulación se aplicará como media la de los cuadros de servicio de su delegación de seguridad y para los MMII adscritos a la ETPCO la media de los cuadros de servicio de su ámbito para lo que se crearán los correspondientes entornos operacionales.

Entrada en vigor

Este nuevo complemento de puesto y prima variable de producción entrarán en vigor el 1 de enero de 2027 finalizando la vigencia de la anterior regulación de estos conceptos el 31 de diciembre de 2026.

CLÁUSULA TRANSITORIA:

Con la entrada en vigor y aplicación de este nuevo complemento de puesto y prima variable, queda sin efecto cualquier otra norma reguladora sobre estos conceptos retributivos.

Respecto a la liquidación de la actual prima variable correspondiente al ejercicio 2026, no se tendrán en cuenta situaciones no imputables a las funciones y responsabilidades de este colectivo.

COLECTIVO DE COMERCIAL

Complemento Específico

Es una percepción salarial destinada a retribuir las condiciones particulares en las que el personal comercial desarrolla su actividad en el ámbito ferroviario. Este complemento está vinculado tanto al desempeño de funciones de información y venta de títulos de transporte, como a la intervención en ruta y a la asistencia a los viajeros a bordo de los trenes.

Se configura atendiendo al tipo de servicio prestado, al entorno operativo en el que se realiza —incluyendo estaciones y trenes—, y, en su caso, al volumen de viajeros atendidos, como indicadores del nivel de responsabilidad, la atención directa al cliente, la complejidad operativa, la exposición al público y la exigencia inherente al puesto.

Prima Variable

La Prima Variable tiene naturaleza global y recoge aquellas retribuciones ligadas a la cantidad y calidad del servicio prestado en el ámbito de la actividad, así como al percibido por los clientes. Anula y sustituye todas las percepciones actuales por primas y complementos específicos. Su valoración será anual y su percepción mensual en función del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos y del tiempo de trabajo efectivo.

La Prima Variable contendrá objetivos comprometidos para el Área de Actividad, dependencia y/o Residencia donde se desarrolle su prestación, relativos al logro de los índices de producción establecidos, niveles de ingresos y gastos. Igualmente podrá contener objetivos de valoración del servicio prestado. Todo ello con relación al entorno de explotación que se defina y en función de los parámetros que a continuación se relacionan que se valorarán teniendo en cuenta en todos los casos el mantenimiento o incremento sobre los valores alcanzados en el ejercicio inmediato anterior:

PARÁMETROS PARA LAS ACTIVIDADES EN LOS SERVICIOS DE CERCANÍAS Y MEDIA DISTANCIA

PARTE COLECTIVA GENERAL	Peso específico 80%
• Viajeros globales	Peso específico 40%
• Ingresos tráfico globales	Peso específico 20%
• Calidad percibida global	Peso específico 20%
 PARTE COLECTIVA ESPECÍFICA POR ÁREA DE GESTIÓN	 Peso específico 20%
• Viajeros del Núcleo o Gerencia	Peso específico 10%
• Ingresos tráfico del Núcleo o Gerencia	Peso específico 5%
• Calidad percibida del Núcleo o Gerencia	Peso específico 5%

PARA LA ACTIVIDAD EN LOS SERVICIOS DE AV Y LARGA DISTANCIA

PARTE COLECTIVA GENERAL

Peso específico 80%

- Ingresos tráfico global
- Calidad percibida global
- Puntualidad global

Peso específico 40%

Peso específico 20%

Peso específico 20%

PARTE COLECTIVA ESPECÍFICA POR ÁREA DE GESTIÓN

Peso específico 20%

- Ingresos tráfico del Área de Gestión
- Calidad percibida del Área de Gestión
- Puntualidad del ámbito de Gestión

Peso específico 10%

Peso específico 5%

Peso específico 5%

Los datos que permitan el seguimiento, control y abono de la Prima Variable, se obtendrán de las fuentes oficiales de medición que genere cada departamento y serán facilitados periódicamente a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras. No se tendrán en cuenta los resultados derivados de situaciones ajenas que no guardan relación directa con las funciones y el normal desarrollo de la actividad de las personas trabajadoras y, por tanto, no imputables a su gestión y funciones.

La retribución se realizará con un adelanto a cuenta mensual equivalente a una doceava parte del 90% del valor global de la cuantía que en cada caso corresponda y a efectos de la liquidación se detraerá sobre el cómputo de 12 meses de 30 días, aquellos días en los que la relación laboral no esté activa, en línea de lo establecido en el acuerdo de desarrollo profesional, que continúa vigente en todo aquello que no se haya modificado tanto por el presente convenio colectivo como por los convenios anteriores.

A los efectos de aplicación de las garantías establecidas para las situaciones de incapacidad temporal en la cláusula 14ª del I Convenio Colectivo de Renfe-Operadora, el importe del adelanto a cuenta mensual se tendrá en cuenta para el cálculo del salario bruto de la persona trabajadora. Dicho cálculo se actualizará una vez liquidada la prima variable regularizando las cantidades que en su caso correspondan.

	NIVEL	SERVICIOS	CPTO ESPECÍFICO €/AÑO	VARIABLE MÁXIMA €/AÑO
OPERADOR COMERCIAL ESPECIALIZADO	1	AV Y LARGA DISTANCIA	3.580,80	5.371,20
		MEDIA DISTANCIA	2.501,62	3.752,42
		CERCANIAS	2.001,22	3.001,82
	2	TODOS	2.501,62	3.752,42
	3		1.500,96	2.251,44
OPERADOR COMERCIAL	1	TODOS	2.001,22	3.001,82
	2		2.501,62	3.752,42
	3		1.250,74	1.876,10
OPERADOR COMERCIAL DE ENTRADA	1	TODOS	2.001,22	3.001,82
	2		2.001,22	3.001,82
	3		1.000,70	1.501,06

COLECTIVO DE CENTROS DE GESTIÓN DE INCIDENCIAS Y OPERACIONES

Complemento Específico

Es una percepción salarial destinada a retribuir las condiciones particulares en las que el personal presta servicio en los centros de gestión de incidencias y operaciones ferroviarias. Este complemento está vinculado a las funciones de supervisión, coordinación y gestión en tiempo real del tráfico y de las incidencias que afectan a la explotación del servicio.

Se configura atendiendo al tipo de actividad desarrollada, al entorno operativo altamente especializado y de carácter continuo en el que se realiza, y, en su caso, al volumen e impacto de las incidencias gestionadas, como indicadores del nivel de responsabilidad, la complejidad técnica y operativa, la necesidad de toma de decisiones en situaciones críticas y la exigencia inherente al puesto.

Prima Variable

La prima variable de producción de los centros de gestión de incidencias y operaciones tiene naturaleza global y recoge aquellas retribuciones ligadas a la cantidad y calidad del servicio prestado en el ámbito de la actividad, así como al percibido por los clientes. Todo ello con relación al entorno de explotación que se defina y en función de los parámetros que a continuación se relacionan que se valorarán teniendo en

cuenta en todos los casos el mantenimiento o incremento sobre los valores alcanzados en el ejercicio inmediato anterior:

PARTE COLECTIVA ESPECÍFICA POR ÁREA DE GESTIÓN Y/O ÁMBITO:

- Tiempo de respuesta en la resolución de incidencias Peso específico 40%
- Calidad percibida global Peso específico 30%
- Puntualidad global Peso específico 30%

No se tendrán en cuenta, a efectos de minoración de dichos parámetros, los resultados derivados de situaciones ajenas que no guarden relación directa con las funciones y el normal desarrollo de la actividad de las personas trabajadoras y, por tanto, no sean imputables a su gestión y funciones.

La retribución se realizará con un adelanto a cuenta mensual equivalente a una doceava parte del 90% del valor global de la cuantía que en cada caso corresponda y a efectos de la liquidación se detraerá sobre el cómputo de 12 meses de 30 días, aquellos días en los que la relación laboral no esté activa, en línea de lo establecido en el acuerdo de desarrollo profesional, que continúa vigente en todo aquello que no se haya modificado tanto por el presente convenio colectivo como por los convenios anteriores.

A los efectos de aplicación de las garantías establecidas para las situaciones de incapacidad temporal en la cláusula 14ª del I Convenio Colectivo de Renfe-Operadora, el importe del adelanto a cuenta mensual se tendrá en cuenta para el cálculo del salario bruto de la persona trabajadora. Dicho cálculo se actualizará una vez liquidada la prima variable regularizando las cantidades que corresponda.

	SERVICIOS	CPTO ESPECÍFICO €/AÑO	VARIABLE MÁXIMA €/AÑO
OPERADOR ESPECIALIZADO DE CENTRO DE GESTIÓN DE INCIDENCIAS Y OPERACIONES	TODOS	2.501,62	3.752,42
OPERADOR DE CENTRO DE GESTIÓN DE INCIDENCIAS Y OPERACIONES	TODOS	2.501,62	3.752,42
OPERADOR DE ENTRADA DE CENTRO DE GESTIÓN DE INCIDENCIAS Y OPERACIONES	TODOS	2.001,22	3.001,82

COLECTIVO DE MANTENIMIENTO

Complemento Específico

Es una percepción salarial destinada a retribuir las condiciones particulares en las que el personal presta servicio en los talleres de mantenimiento y reparación del material ferroviario. Este complemento está vinculado a las funciones de revisión, diagnóstico, mantenimiento preventivo y correctivo, así como a la reparación de equipos e instalaciones del material rodante.

Se configura atendiendo al tipo de actividad desarrollada, al entorno operativo industrial y técnico en el que se realiza, y, en su caso, al volumen y criticidad de las intervenciones efectuadas, como indicadores del nivel de responsabilidad sobre la seguridad y fiabilidad del material, la complejidad técnica de las tareas, las condiciones de trabajo asociadas y la exigencia inherente al puesto.

Prima Variable

Con el objetivo de adecuar el sistema retributivo a la realidad operativa de la actividad de mantenimiento, y considerando que la determinación de los resultados contractuales definitivos vinculados a reparaciones, intervenciones de primer nivel y de segundo nivel en vagones y reparación de componentes se produce una vez finalizado el ejercicio natural, se establece un nuevo sistema de abono de la prima variable homogénea con el sistema de abono de las primas del resto de subgrupos profesional de los diferentes colectivos operativos, la retribución se realizará con un adelanto a cuenta mensual equivalente a una doceava parte del 90% del valor global de la cuantía que en cada caso corresponda y a efectos de la liquidación se detraerá sobre el cómputo de 12 meses de 30 días, aquellos días en los que la relación laboral no esté activa, en línea de lo establecido en el acuerdo de desarrollo profesional, que continúa vigente en todo aquello que no se haya modificado tanto por el presente convenio colectivo como por los convenios anteriores.

La liquidación de esta prima variable se realizará conforme al grado de consecución alcanzada en el ejercicio inmediato anterior en función del peso de cada uno de los parámetros sobre la valoración total:

- Fiabilidad o Cumplimiento de la programación de grandes intervenciones (según corresponda): Peso 45%
- Disponibilidad o Cumplimiento de planes de fabricación (según corresponda): Peso 45%
- Procesos Productivos: Peso 10%

Para la valoración de estos parámetros no se tendrán en cuenta las situaciones que derivado de actuaciones ajenas al desempeño de las personas trabajadoras correspondientes se hayan producido. En aquellos casos en los que solo aplique uno de los parámetros de valoración anteriormente citados, se ajustarán proporcionalmente los pesos para la valoración total.

Las actas de imputación que sirvan de base para la determinación de los grados de consecución en los distintos parámetros de valoración serán facilitadas trimestralmente a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

GRUPO	CLAVE	TIPO BASE	CPTO ESPECÍFICO	VARIABLE MÁXIMA €/AÑO
SUPERVISOR DE BASE DE MANTENIMIENTO Y FABRICACIÓN	407		1.500,96	2.251,44
SUPERVISOR DE SECCIÓN DE MANTENIMIENTO Y FABRICACIÓN			1.500,96	2.251,44
OPERADOR ESPECIALIZADO DE MANTENIMIENTO Y FABRICACIÓN	449	A	4.102,61	6.153,91
		A1	3.377,18	5.065,78
		B	2.776,75	4.165,13
		C	2.526,58	3.789,86
OPERADOR DE MANTENIMIENTO Y FABRICACIÓN con Formación Técnica de Vehículos		A	3.602,26	5.403,38
		A1	3.076,99	4.615,49
		B	2.526,58	3.789,86
		C	2.276,50	3.414,74
OPERADOR DE MANTENIMIENTO Y FABRICACIÓN sin Formación Técnica de Vehículos		A	3.252,10	4.878,14
		A1	2.726,83	4.090,25
		B	2.326,51	3.489,77
		C	2.126,45	3.189,67
OPERADOR DE ENTRADA DE MANTENIMIENTO Y FABRICACIÓN		A	2.501,62	3.752,42
		A1	2.251,39	3.377,09
		B	2.126,45	3.189,67
		C	1.901,23	2.851,85

COLECTIVO DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

Complemento Específico

El Complemento de Puesto de Trabajo para el personal del área de Administración y Gestión retribuye las condiciones específicas derivadas del contenido funcional del puesto, tales como la responsabilidad, complejidad, autonomía, polivalencia y carga operativa.

Prima Variable

La prima variable de producción del personal de administración y gestión tiene naturaleza global y está ligada a los resultados generales del Grupo Renfe. Todo ello en función de los parámetros que a continuación se relacionan que se valorarán teniendo en cuenta en todos los casos el mantenimiento o incremento sobre los valores alcanzados en el ejercicio inmediato anterior:

PARTE COLECTIVA

- Cumplimiento de objetivos generales del Grupo Renfe Peso específico: 100%

La retribución se realizará con un adelanto a cuenta mensual equivalente a una doceava parte del 90% del valor global de la cuantía que en cada caso corresponda y a efectos de la liquidación se detraerá sobre el cómputo de 12 meses de 30 días, aquellos días en los que la relación laboral no esté activa, en línea de lo establecido en el acuerdo de desarrollo profesional, que continúa vigente en todo aquello que no se haya modificado tanto por el presente convenio colectivo como por los convenios anteriores.

A los efectos de aplicación de las garantías establecidas para las situaciones de incapacidad temporal en la cláusula 14ª del I Convenio Colectivo de Renfe-Operadora, el importe del adelanto a cuenta mensual se tendrá en cuenta para el cálculo del salario bruto de la persona trabajadora. Dicho cálculo se actualizará una vez liquidada la prima variable regularizando las cantidades que corresponda.

	CPTO ESPECÍFICO €/AÑO	VARIABLE MÁXIMA €/AÑO
OPERADOR ESPECIALIZADO DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	2.001,22	3.001,82
OPERADOR DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN NIVEL 1	1.751,18	2.626,78
OPERADOR DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN NIVEL 2	1.500,96	2.251,44
OPERADOR DE ENTRADA DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	1.250,69	1.876,03

COLECTIVO DE MANDOS INTERMEDIOS Y CUADROS TÉCNICOS (excepto los del colectivo de conducción)

Complemento Específico

Se crea el Complemento Específico de Mandos Intermedios y Cuadros Técnicos, de carácter salarial, destinado a retribuir las condiciones particulares en que se desarrolla la prestación de servicios del personal incluido en este colectivo, atendiendo a la especial responsabilidad, autonomía, disponibilidad, polivalencia funcional y exigencias técnicas inherentes a sus funciones en el ámbito del Grupo Renfe.

El presente complemento será de aplicación al personal clasificado como mandos intermedios y cuadros técnicos, con excepción de los mandos intermedios del colectivo de conducción que se rigen por su propia regulación, conforme a la estructura profesional vigente en la empresa, con independencia del área funcional o unidad organizativa en la que presten servicio.

El complemento específico retribuirá, de forma conjunta y no desagregable, entre otros, los siguientes factores:

- La responsabilidad sobre equipos humanos, procesos operativos o proyectos técnicos.
- El grado de autonomía en la toma de decisiones y la contribución a la consecución de objetivos empresariales.
- La disponibilidad y flexibilidad horaria requerida para el desempeño del puesto.
- La polivalencia y especialización técnica exigida.
- La asunción de funciones de coordinación, supervisión o control.
- La necesidad de adaptación a entornos operativos complejos y variables.

El complemento se devengará mensualmente y se abonará en doce mensualidades, estando afectado como el resto de los conceptos retributivos de carácter fijo por las incidencias correspondientes. Su cuantía se establece en un montante equivalente al 40 % de la cuantía máxima teórica que cada una de las personas trabajadoras tenga fijada como retribución variable en el momento de la entrada en vigor.

El complemento tendrá carácter no consolidable y estará vinculado al desempeño efectivo del puesto que da origen a su percepción.

Este complemento será compatible con el resto de percepciones salariales previstas en el convenio colectivo, sin que tenga naturaleza compensable ni absorbible, salvo pacto expreso en contrario.

En tablas salariales se contempla el valor mínimo conforme a los componentes fijo y variable de los diferentes niveles de Mando Intermedio y Cuadro que servirá de referencia en las nuevas incorporaciones a este grupo profesional.

Prima Variable

El montante total máximo queda fijado en el 60% del valor máximo teórico que cada persona trabajadora tenga fijado en el momento en el que entre en vigor el presente convenio colectivo.

La regulación, abono y liquidación de esta prima variable continúa vigente.

COLECTIVO DE ESTRUCTURA DE APOYO

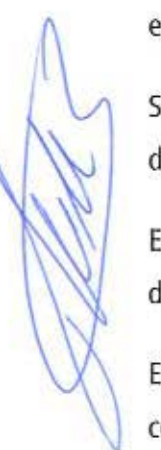
Complemento Específico

Se establece el Complemento Específico de Estructura de Apoyo, de carácter salarial, cuya finalidad es retribuir las condiciones singulares en que presta sus servicios el personal adscrito a la estructura de apoyo del Grupo Renfe que, sin ostentar formalmente la condición de personal directivo, desarrolla funciones de naturaleza estratégica, técnica o de coordinación con un alto grado de responsabilidad y proyección organizativa.

El presente complemento será de aplicación al personal integrado en la estructura de apoyo, incluyendo aquellas posiciones que impliquen participación relevante en la definición, ejecución o seguimiento de políticas, estrategias o proyectos corporativos, conforme al sistema de clasificación profesional vigente.

El complemento específico retribuirá de manera global, sin desglose, entre otros, los siguientes factores:

- a) La participación en la planificación estratégica, toma de decisiones o asesoramiento a niveles directivos.

- 
- 
- 
- b) La responsabilidad sobre proyectos transversales, de impacto corporativo o de elevada complejidad técnica u organizativa.
 - c) El alto grado de iniciativa, autonomía y capacidad de influencia en el ámbito organizativo.
 - d) La disponibilidad, dedicación y flexibilidad en el tiempo de trabajo, asociadas a las exigencias del puesto.
 - e) La confidencialidad, sensibilidad y especial cualificación exigida para el desempeño de las funciones.
 - f) La interlocución habitual con órganos directivos, organismos externos u otras unidades de especial relevancia.

El complemento se devengará mensualmente y se abonará en doce mensualidades, estando afectado como el resto de los conceptos retributivos de carácter fijo por las incidencias correspondientes.

Su cuantía se establece en un montante equivalente al 40 % de la cuantía máxima teórica que cada una de las personas trabajadoras tenga fijada como retribución variable en el momento de la entrada en vigor.

El complemento tendrá carácter no consolidable y estará vinculado al desempeño efectivo del puesto que da origen a su percepción.

Este complemento será compatible con el resto de las percepciones salariales previstas en el convenio colectivo para este grupo profesional, no teniendo carácter compensable ni absorbible salvo previsión expresa en contrario.

Prima Variable

El montante total máximo queda fijado en el 60% del valor máximo teórico que cada persona trabajadora tenga fijado en el momento en el que entre en vigor el presente convenio colectivo.

La regulación, abono y liquidación de esta prima variable continúa vigente.

CLÁUSULA 11ª: COMPLEMENTO DE FORMACIÓN (CLAVE DE NÓMINA 213)

Todas las personas trabajadoras del colectivo de Conducción que impartan formación en habilitación de vehículos e infraestructuras a personas trabajadoras de nuevo ingreso procedentes de una oferta de empleo pública percibirán el complemento de formación.

En cuanto al resto de formación que se imparte al personal externo al colectivo, continúa vigente la normativa actual.

A handwritten signature in blue ink, located to the left of the text.

En el resto de colectivos continúa vigente la normativa de aplicación de este complemento de formación sin que se produzca cambio alguno por esta cláusula en el resto de afectados

CLÁUSULA 12ª: PLAN DE EMPLEO

A handwritten signature in blue ink, located to the left of the text.

Se actualiza el Plan de Empleo con motivo de las modificaciones que sobre la plantilla del Grupo Renfe se han realizado en los últimos años y teniendo en cuenta el rejuvenecimiento y la incorporación femenina a la actividad laboral que se ha producido en los últimos 10 años, dejando sin efecto toda norma o contenido contrario a lo que aquí se recoge.

1) Proceso de acción formativa para el acceso al contrato laboral en el Grupo Renfe.

A large, stylized handwritten signature in blue ink, located to the left of the text.

Se fija para todos los colectivos de entrada de los grupos profesionales operativos que se incorporen mediante un proceso de Oferta Pública de Empleo, un periodo de acción formativa obligatoria de un mes de duración en la que se desarrollarán la formación teórica troncal y específica, si procede, del Grupo Renfe. Finalizada y superada esta acción formativa previa, se establecerá el oportuno contrato de trabajo de carácter indefinido. Durante la acción formativa todas las personas aspirantes percibirán una ayuda a la formación de 945 € mensuales.

Respecto al colectivo de conducción, la contratación se efectuará como maquinista de entrada en capacitación sin realizarse la asignación a cuadro de servicio hasta que finalicen y superen la formación necesaria para la obtención de las habilitaciones correspondientes a los vehículos y la infraestructura.

En caso de no superación de la formación obligatoria de la fase de maquinista de entrada en capacitación, la empresa podrá ofertarle, conforme a su perfil y conocimientos, otra plaza vacante de entrada en otro colectivo causando baja en el contrato inicial y estableciéndose una nueva contratación de carácter indefinido en el nuevo colectivo y subgrupo profesional con las condiciones laborales y retributivas recogidas en el convenio colectivo para ese nuevo puesto. Las personas trabajadoras que no superen el periodo de formación y no acepten su pase al nuevo puesto que se les oferte causarán baja definitiva en la empresa por ineptitud sobrevenida.

En la misma línea los operadores de entrada de centros de gestión de incidencias y operaciones y los operadores de entrada de comercial N1 que se incorporen mediante una oferta pública de empleo, una vez realizada y superada la acción formativa previa a la contratación de un mes de duración, se les establecerá el oportuno contrato de trabajo de carácter indefinido en capacitación



sin designación de un gráfico o cuadro de servicio específico hasta que realicen y superen la formación correspondiente. En el caso de no superación del periodo de formación la empresa podrá ofertarle, conforme a su perfil y conocimientos, otra plaza vacante de entrada en otro colectivo causando baja en el contrato inicial y estableciéndose una nueva contratación de carácter indefinido en el nuevo colectivo y subgrupo profesional con las condiciones laborales y retributivas recogidas en el convenio colectivo para ese nuevo puesto. Las personas trabajadoras que no superen el periodo de formación y no acepten su pase al nuevo puesto que se les oferte causarán baja definitiva en la empresa por ineptitud sobrevenida.

En aquellos casos, en los que desde la residencia del aspirante 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 facilitará un billete semanal de ida y vuelta en transporte ferroviario a su lugar de residencia particular, para cada uno de los casos.

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 les asigne.

2) Plan de desvinculaciones voluntarias

Afecta a todas las personas trabajadoras que se encuentren en activo, que tengan una antigüedad mínima de 15 años en el Grupo Renfe, con un mínimo de 59 años de edad, que no se encuentren en situación de jubilación parcial o en expectativa de acceder a ella y que no alcancen las condiciones recogidas en la ley de la seguridad social para el acceso a la jubilación ordinaria con el 100% de la base reguladora durante el ejercicio de ejecución del Plan. Igualmente podrán ser sujetos de este plan aquellas personas trabajadoras que, reuniendo los requisitos anteriores, se encuentren en situación de suspensión temporal de la relación laboral con reserva de puesto y presten servicio en Sociedades Participadas o Fundaciones dependientes del Grupo Renfe.

Se establece una indemnización en los términos que a continuación se desarrollan en función del colectivo al que pertenezcan según su situación respecto a la jubilación ordinaria:

Personas trabajadoras sin condiciones de acceso a la jubilación en cualquier modalidad en el momento de la baja efectiva:

Un complemento equivalente a la suma del 60% del salario bruto mensual que tuviera fijado cada persona trabajadora a 31 de diciembre del año inmediato anterior a su baja efectiva, con prorrateo de las pagas extras y resto de emolumentos con devengo superior al mes, 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 tuviera fijado la persona trabajadora a 31 de diciembre del ejercicio inmediato anterior, con prorrateo de las pagas extras y resto de emolumentos con devengo superior al mes, en función de la edad, tal y como se determina a continuación:

Edad real	N.º mensualidades
≤ 64 años	6,00
> 64 años y ≤ 65 años	5,00
> 65 años	4,00

Personas trabajadoras con condiciones de acceso a la jubilación en cualquier modalidad y no alcancen el 100% de su base reguladora:

Se establece un complemento cuya cuantía vendrá determinada en función del salario bruto mensual que tuviera fijado cada persona trabajadora a 31 de diciembre del ejercicio inmediato anterior, con prorrateo de las pagas extras y resto de emolumentos con devengo superior al mes, 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	N.º mensualidades
≥ 63 años y ≤ 64 años	6,00
> 64 años y ≤ 65 años	5,00
> 65 años	4,00

Personas trabajadoras que, en el momento de la baja, teniendo o no condiciones de acceso a la jubilación, tengan reconocida una pensión de Incapacidad compatible con su continuidad en la actividad laboral:

Se establece un complemento cuya cuantía vendrá determinada en función del salario bruto mensual que tenga fijado cada persona trabajadora, 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	N.º mensualidades
≥ 63 años y ≤ 64 años	6,00
> 64 años y ≤ 65 años	5,00
> 65 años	4,00

Las personas trabajadoras 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 25 meses, disfrutarán de los títulos de transporte para sí y sus beneficiarios.

El resto de beneficios sociales queda sin efecto.

3) Plan de jubilación parcial

Jubilación parcial con contrato de relevo:

Siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.6 del Estatuto de las personas trabajadoras, las personas trabajadoras a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos:

- Deberán estar contratados a jornada completa.
- Que se celebre simultáneamente un contrato de relevo indefinido y a tiempo completo.
- *Edad mínima* (sin aplicación de las reducciones de edad de jubilación): tener cumplida en la fecha del hecho causante una edad que sea inferior en tres años, como máximo, a la edad ordinaria de jubilación que en cada caso resulte de aplicación.
- *Reducción de jornada:*

- Reducción del 75% referida a la jornada de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

En los supuestos de anticipación del acceso a la jubilación parcial en más de dos años respecto de la edad ordinaria de jubilación, la reducción de jornada de trabajo durante el primer año se fijará en un 33 por ciento. En estos casos, a partir del segundo año se aplicará la reducción de jornada establecida en el párrafo anterior.

- *Período mínimo de cotización:*

- 33 años de cotizaciones efectivas, sin que pueda tenerse en cuenta la parte proporcional de pagas extras. A estos exclusivos efectos, sólo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, o del servicio social femenino obligatorio con el límite máximo de 1 año.
- 30 años de cotizaciones efectivas, sin que pueda tenerse en cuenta la parte proporcional de pagas extras, ni el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, *para quienes resulte de aplicación la disposición transitoria cuarta, apartado 5.*
- 25 años, en el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%, a partir de 01-01-2013.

- *Antigüedad en la empresa:* al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto, se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.
- *Cotización durante la jubilación parcial:* En los casos en que no resulte de aplicación la disposición transitoria cuarta, apartado 5, durante el período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y persona trabajadora cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando éste a jornada completa.

4) Acceso a la jubilación forzosa

Causarán baja por jubilación todas las personas trabajadoras con una edad igual o superior a 68 años, siempre que cumplan el siguiente requisito:

- a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por cien de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

A handwritten signature in blue ink, located to the left of the first paragraph.

Excepcionalmente, en aras de continuar realizando medidas que dirigidas a alcanzar el objetivo de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite del apartado anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas.

A large, stylized handwritten signature in blue ink, located to the left of the second paragraph.

Las actividades económicas que se tomarán como referencia para determinar el cumplimiento de esta condición estarán definidas por los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) en vigor en cada momento, incluidos en el ámbito del convenio aplicable según los datos facilitados al realizar su inscripción en el Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON), de conformidad con el artículo 6.2 y el anexo 1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. La Administración de la Seguridad Social facilitará la tasa de ocupación de las trabajadoras respecto de la totalidad de personas trabajadoras por cuenta ajena en cada una de las CNAE correspondientes en la fecha de constitución de la comisión negociadora del convenio.

La aplicación de esta excepción exigirá, además, el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a los representantes legales de las personas trabajadoras y a la propia persona trabajadora afectada.

En esta línea, en las ofertas de empleo se reservará un número equivalente de plazas que serán cubiertas por mujeres trabajadoras en un número equivalente a las bajas que se produzcan en cada actividad (CNAE) por esta situación.

No obstante, la aplicación efectiva de esta excepción requerirá el acuerdo previo de la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo del Grupo Renfe.

12.5. NORMA MARCO DE MOVILIDAD

Con el fin de homogeneizar y racionalizar la regulación vigente en materia de movilidad geográfica, se implanta un nuevo Sistema de Movilidad Geográfica Dinámica Voluntaria. Este sistema configura un modelo común y continuo que permite atender de manera ágil y equilibrada las necesidades organizativas y operativas del Grupo Renfe, compatibilizándolas con las expectativas de desarrollo profesional y movilidad de las personas trabajadoras.

La presente norma dará cobertura definitiva a las vacantes que se produzcan en las sociedades del Grupo, de acuerdo con las necesidades organizativas, productivas y operativas existentes en cada momento.

12.5.1. Definición

El sistema de movilidad geográfica voluntaria se configura como un procedimiento de ámbito estatal que permite a las personas trabajadoras solicitar, de forma voluntaria, el traslado a una residencia y cuadro de servicio distinto al de origen, de acuerdo con el colectivo, grupo o subgrupo profesional que corresponda y conforme a los criterios establecidos en la presente regulación.

El sistema tendrá carácter dinámico y se articulará mediante un registro anual ordenado de solicitudes, que permitirá atender las vacantes que se generen de forma sucesiva, sincronizando, en la medida de lo posible, los deseos de movilidad de las personas trabajadoras, las salidas de personal, las incorporaciones derivadas de ofertas públicas de empleo y las necesidades de cobertura existentes en las distintas sociedades del Grupo Renfe.

12.5.2. Inscripción



La inscripción en el sistema se realizará a través del Portal Corporativo Interesa, durante el plazo que se habilite al efecto en el último trimestre de cada año. Dicho plazo tendrá una duración de quince días naturales.



Para el colectivo de conducción, las solicitudes deberán concretar las preferencias de destino mediante la ordenación de una o varias residencias y, en su caso, cuadros de servicio, respecto de una única provincia. Para cada caso, se tendrán en cuenta las particularidades operativas y funcionales de cada colectivo.

La solicitud tendrá validez plurianual y permanecerá activa para los ciclos de años sucesivos, sin perjuicio de que la persona trabajadora pueda modificar, reordenar o actualizar sus preferencias, así como retirar su solicitud, en los periodos de apertura que se establezcan anualmente.

12.5.3. Sistema ordenado de solicitudes

Finalizado el periodo de inscripción o actualización, se conformará un sistema ordenado de solicitudes por colectivo, grupo o subgrupo profesional, según proceda. La identidad de las personas participantes quedará protegida mediante la asignación de un código aleatorio que garantice la trazabilidad, objetividad y confidencialidad del procedimiento, facilitando a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras la información que corresponda conforme a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Para las personas integradas en el Grupo Renfe, a la firma del presente documento, las solicitudes se ordenarán conforme a los criterios de ordenación vigentes. Para las personas de nueva incorporación, la posición en el sistema ordenado de solicitudes quedará determinada por los criterios de ordenación de la Oferta Pública de Empleo correspondiente.

12.5.4. Verificación de datos

Las personas participantes dispondrán de un plazo de quince días naturales para consultar los datos que se utilizarán en la ordenación y solicitar, en su caso, su revisión. Una vez examinadas las solicitudes de revisión, los datos resultantes serán los aplicables al procedimiento y servirán de base para la conformación definitiva del sistema ordenado de solicitudes.

12.5.5. Vacantes

Detectadas las necesidades de cobertura por la Dirección de la Empresa, y tras la negociación correspondiente, al finalizar cada trimestre, se dará traslado a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras del número de plazas, ubicación de las vacantes y demás condiciones relevantes para su adjudicación. Posteriormente, se procederá a su difusión a través del Portal Corporativo Interesa.

12.5.6. Adjudicación de vacantes

La adjudicación de vacantes se realizará conforme al sistema ordenado de solicitudes y a las preferencias formuladas por las personas participantes. Con carácter general, tendrán prioridad las personas que no hubieran obtenido plaza con anterioridad en el nuevo sistema. En una segunda ronda, podrán participar aquellas personas que ya hubieran obtenido plaza previamente y soliciten un nuevo destino.

La vacante que resulte liberada como consecuencia de cada adjudicación se incorporará al mismo proceso en adjudicaciones sucesivas.

12.5.7. Carácter vinculante de la adjudicación

La plaza adjudicada tendrá carácter vinculante para la persona trabajadora. Una vez satisfecha la petición mediante adjudicación, la persona adjudicataria será excluida del registro activo del año en curso, sin perjuicio de su posible participación en ciclos posteriores conforme a la norma general de participación.

La renuncia o no aceptación de una plaza adjudicada conforme a las preferencias manifestadas determinará la eliminación de la solicitud del registro activo. Para reincorporarse al sistema, la persona trabajadora deberá esperar al siguiente ciclo anual de inscripción.

12.5.8. Efectividad del movimiento

La efectividad del movimiento se producirá de manera secuencial y, con carácter general, dentro del plazo máximo de seis meses desde la asignación por detección de la necesidad, salvo que concurren razones organizativas, formativas u operativas debidamente justificadas, a partir del cual iniciará los derechos y abonos generados por demora de traslado.

Cuando la vacante generada por la participación en procesos internos deba ser cubierta mediante incorporación de nuevo personal, la efectividad del movimiento podrá quedar condicionada a la resolución de la correspondiente Oferta Pública de Empleo.

12.5.9. Remoción voluntaria

Una vez superado el periodo de prueba en el que podrá, bien por decisión propia o por decisión empresarial retornar a su posición de origen, se establece la opción de remoción siempre y cuando la persona trabajadora lo solicite de forma voluntaria y hayan transcurrido, al menos, tres años desde su ascenso por movilidad funcional y se cumplan los requisitos exigidos para realizar las funciones del subgrupo profesional al que remociona. La persona trabajadora que opte por esta medida será remocionada al grupo profesional de origen y subgrupo profesional que corresponda con las condiciones laborales y retributivas de la misma.

A efectos de su ordenación dentro del colectivo que en su caso corresponda, se le asignará, dentro del listado de ordenación correspondiente, la posición que hubiera ocupado si la promoción no se hubiera hecho efectiva. Estas solicitudes deberán coincidir con la apertura inscripción anual en el sistema de movilidad y estarán obligadas a solicitar plaza para consolidar su nueva residencia.

La persona trabajadora que voluntariamente haga uso de esta cláusula no podrá participar, durante los cinco años siguientes, en un proceso de movilidad funcional cuyo puesto objeto de cobertura sea el mismo que abandona de manera voluntaria, con el fin de evitar la merma de oportunidades para otras personas trabajadoras.

12.5.10. Régimen transitorio

El modelo incorporará un régimen transitorio de implantación que permita integrar de forma ordenada las situaciones derivadas de la normativa anterior, respetando las particularidades operativas y funcionales de cada colectivo y garantizando una transición gradual hacia el nuevo sistema, cuya aplicación está prevista a partir del 1 de enero de 2028.

El desarrollo y concreción de esta norma, que analizará las particularidades de movilidad de cada colectivo, se abordará en una mesa específica, que se constituirá tras la firma del presente documento y deberá finalizar sus trabajos antes del 31 de mayo de 2027. Los acuerdos alcanzados se elevarán a la Comisión Negociadora para su ratificación e incorporación al texto normativo correspondiente. Hasta la entrada en vigor del nuevo sistema, la Dirección del Grupo Renfe continuará aplicando la regulación y los criterios de movilidad de la Norma Marco vigente para

atender las necesidades organizativas y operativas que se produzcan, garantizando la transparencia, objetividad y adecuada difusión de los procesos que resulten necesarios junto con la participación de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

La entrada en vigor de la Norma Marco supondrá la derogación de las normas de movilidad geográfica vigentes.

La nueva Norma Marco no supondrá incremento de masa salarial ni coste económico adicional y se orientará a agilizar la cobertura de necesidades y a mejorar la eficiencia en la gestión de los procesos.

12.6. OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO

Se publicarán las Ofertas Públicas de Empleo anualmente conforme a las necesidades productivas que existan en cada ejercicio con el tope máximo de la Tasa de Reposición autorizada, procediendo a la resolución de las mismas y a la incorporación de las personas candidatas adjudicatarias de plaza de manera progresiva y siempre coincidiendo con las necesidades que con motivo de las bajas, las solicitudes de acceso a la jubilación parcial y la aplicación de la norma marco de movilidad geográfica se produzcan.

Las personas candidatas que superen el proceso de selección correspondiente y sean adjudicatarias de una plaza, se incorporarán en el correspondiente listado de ordenación de su colectivo conforme se vaya haciendo efectiva su incorporación al Grupo Renfe y conforme al orden de puntuación obtenida en el proceso de selección o conforme a los criterios establecidos en la convocatoria.

CLÁUSULA 13ª: NUEVAS PRESTACIONES I.T.

Se incluyen, a efectos de adecuar los complementos a las prestaciones por incapacidad temporal derivada de enfermedad común, las situaciones especiales de IT para mujeres trabajadoras que han sido incluidas en la ley de Seguridad Social a efectos de situaciones protegidas.

En este sentido, tendrán la consideración de situaciones especiales de incapacidad temporal por contingencias comunes para la mujer trabajadora:

- Aquellas en que pueda encontrarse la mujer en caso de menstruación incapacitante secundaria.

- La debida a la interrupción del embarazo, voluntaria o no, mientras reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo, sin perjuicio de aquellos supuestos en que la interrupción del embarazo sea debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional, en cuyo caso tendrá la consideración de situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales.
- La de gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana trigésima novena.

Para todas las personas trabajadoras, también se considerará situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes aquella en la que se encuentre la persona trabajadora donante de órganos o tejidos para su trasplante. Esta situación comprenderá tanto los días discontinuos como ininterrumpidos, en los que el donante reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo como consecuencia de la preparación médica de la cirugía, como los transcurridos desde el día del ingreso hospitalario para la realización de esta preparación o la realización del trasplante hasta que sea dado de alta por curación.

Las prestaciones correspondientes a la Seguridad Social, se complementarán de forma que las percepciones durante el proceso coincidan con los complementos establecidos en la normativa laboral vigente para los procesos de incapacidad temporal por enfermedad común y/o accidente no laboral. A continuación, se especifican porcentajes de abono con cargo a la seguridad social y a la empresa conforme a lo acordado, sobre la base de cotización de contingencias comunes del mes inmediato anterior al hecho causante para todos los días de duración de los procesos:

IT por menstruación incapacitante secundaria

Concepto	Del 1 al 3	Del 4 al 15	Del 16 al 20	Del 21 al 90	Del 91 a 18 meses (hasta el día 545)
CPTO.PREST.IT EC/A.NO LAB (Convenio)	3	12	5	70	
PREST.IT EC/A.NO LAB. (Ley SS)	30%	15%	15%	15%	15%
	60%	60%	60%	75%	75%

IT por interrupción embarazo voluntaria o no e IT semana 39 embarazo

Concepto	Día 1	Del 2 al 3	Del 4 al 20	Del 21 al 90	Del 91 a 18 meses (hasta el día 545)
CPTO.PREST.IT EC/A.NO LAB (Convenio)	1	2	17	70	
PREST.IT EC/A.NO LAB. (Ley SS)	Trabajado	30%	15%	15%	15%
		60%	60%	75%	75%

IT por donación de órganos o tejidos para trasplante

Concepto	Del 1 al 90	Del 91 a 18 meses (hasta el día 545)
CPTO.PREST.IT EC/A.NO LAB (Convenio)	91	
PREST.IT EC/A.NO LAB. (Ley SS)	0%	0%
	100%	100%



Igualmente se aplicarán las garantías que en su caso correspondan conforme a lo estipulado en la cláusula 14 del II Convenio Colectivo del Grupo Renfe igualándolas con las establecidas para los procesos de incapacidad temporal por enfermedad común y/o accidente no laboral en el caso de las personas trabajadoras cuyas bases de cotización se corresponden con las bases máximas establecidas en cada momento.

CLÁUSULA 14ª: RECONOCIMIENTO ADMINISTRATIVO Y GARANTÍAS EN LAS FUNCIONES DE CONTROL DE TÍTULOS DE TRANSPORTE EN SERVICIOS SOMETIDOS A OBLIGACIONES DE SERVICIO PÚBLICO (OSP).



Conforme a lo establecido en el punto 5 de la disposición transitoria tercera de la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible, las personas empleadas por las empresas operadoras de transporte ferroviario de viajeros declarado obligación de servicio público de competencia estatal que tengan encomendadas las funciones de control e inspección de títulos de transporte de viajeros, en los actos de servicio y en los actos motivados por estos, actuarán como personal habilitado y con autoridad decisiva en relación con el ejercicio de sus funciones de vigilancia inmediata de la observancia en el control de la posesión por los viajeros de un título válido de transporte.

Dichas personas deberán ejercer las correspondientes funciones inspectoras y habrán de dar cuenta de las infracciones detectadas a los órganos administrativos competentes.

A tal fin, la Dirección de la Empresa junto con los organismos competentes en la materia y con la colaboración de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, desarrollarán e implementarán un procedimiento específico que establezca la dotación de la correspondiente credencial, así como la forma de proceder garantizando que las actuaciones realizadas tengan el seguimiento y resolución que en cada caso corresponda.

CLÁUSULA 15ª: COMPLEMENTO RETRIBUTIVO PARA EL GRUPO PROFESIONAL DE OPERADOR COMERCIAL ESPECIALIZADO N1 DE MEDIA DISTANCIA QUE REALICEN SERVICIOS AV-LD, AVE, AVLO O AVANT.

Los Operadores Comerciales Especializados N1 adscritos a residencias de Media Distancia que, por necesidades del servicio, sean asignados a la realización de servicios en trenes AVE-Larga Distancia, AVE, AVLO o Avant, percibirán la retribución que corresponda conforme al subgrupo profesional al que estén adscritos y a la actividad efectivamente desarrollada en dichos trenes. De este modo:

- 
- 
- Por cada día completo en el que las personas trabajadoras presten servicio en trenes AV-LD, AVE, AVLO o Avant, percibirán la parte proporcional correspondiente a las claves retributivas 447 y 282 asignadas al personal de Alta Velocidad y Larga Distancia.
 - La percepción de estas claves retributivas deberá aplicarse siempre que el servicio realizado incluya un servicio de alguno de los productos indicados y será incompatible con la percepción esos días de los conceptos que por su adscripción administrativa pudieran corresponder.
 - Esta medida tendrá efectos únicamente sobre los días en que se realicen dichos servicios aplicándose al resto de días su sistema retributivo habitual en función de su subgrupo profesional, su adscripción administrativa y su jornada ordinaria

CLÁUSULA 16ª: CONCILIACIÓN



El Grupo Renfe es garante de toda la normativa y medidas de ámbito social y laboral vigentes encaminadas a hacer efectiva la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Cuando la solicitud de una persona trabajadora pudiera implicar un cambio de centro de trabajo/cuadro de servicio o residencia, en aplicación del artículo 34 apartado 8 del Estatuto de los Trabajadores, tras la resolución definitiva de los procesos de Movilidad Geográfica del año en curso relativos a los Centros de trabajo/Adscripción a Cuadros de Servicio se evaluará la existencia de vacante ofreciendo a la persona trabajadora solicitante, durante el proceso negociador, alternativas o vacantes identificadas en caso de que las hubiera en la residencia solicitada y si no hubiera en la residencia más próxima a la solicitada si hubiera vacante. En todo caso, la adjudicación de dicha vacante tendrá carácter individual, temporal, motivado y revisable, y no podrá utilizarse como vía de adjudicación definitiva ni consolidación de plaza al margen de los procedimientos ordinarios de movilidad geográfica o adscripción a cuadro.

En el caso de que la solicitud de conciliación fuera para una reunificación familiar, aunque la persona trabajadora hubiera solicitado solo una de las residencias, la Empresa determinará cuál es la más conveniente por necesidades productivas. Cuando una plaza, residencia o cuadro ocupado provisionalmente por conciliación sea adjudicado a otra persona trabajadora con mejor derecho, la empresa deberá revisar la medida concedida y ofrecer, en su caso, una alternativa razonable que permita atender la necesidad de conciliación acreditada sin alterar el resultado del proceso ordinario.

Con independencia de los derechos de conciliación de la vida personal y familiar que pudieran concederse, atendiendo a las necesidades acreditadas por las personas solicitantes y a la actividad productiva de la

Empresa, los derechos reconocidos para los procesos de movilidad geográfica por convocatoria establecidos en la normativa y acuerdos de aplicación mantendrán su prioridad.

Se establecerán dentro de los cuadros de servicios de cada residencia turnos a cubrir para los solicitantes de concreción horaria en caso de que la solicitud de conciliación se realice en la misma residencia.

En línea con el compromiso de la Empresa y dentro de las medidas de conciliación se procurará reducir lo máximo posible los desarraigos.

CLÁUSULA 17ª: PÉRDIDA DE FACULTADES

La presente cláusula tiene por objeto regular la adecuación funcional del personal de cualquier colectivo que, por causas médicas, psicofísicas o cualquier otra, no pueda desempeñar las funciones propias de su subgrupo profesional y que será de aplicación cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

1. Declaración de «no apto», temporal o definitiva, tras el reconocimiento psicofísico realizado conforme a la Orden FOM/2872/2010, de 5 de noviembre.
2. Pérdida temporal o definitiva de las habilitaciones necesarias para el ejercicio de la conducción efectiva derivada de situaciones producidas en el desempeño de sus funciones.
3. Adaptación del puesto de trabajo en supuestos de especial sensibilidad, de conformidad con lo previsto en los artículos 25 y 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Se iniciará el procedimiento de adecuación funcional, con el objeto de posibilitar su continuidad en una actividad laboral compatible con sus capacidades psicofísicas, experiencia profesional y capacitación. La adscripción a dichos puestos requerirá la previa valoración de la idoneidad de la persona trabajadora y de las necesidades organizativas existentes, garantizándose la formación y el período de adaptación necesarios para el adecuado desempeño de las funciones asignadas.

Los puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados en situación de adecuación funcional estarán vinculados preferentemente a actividades relacionadas con la explotación ferroviaria y aprovecharán la experiencia y conocimientos profesionales adquiridos por el personal de conducción durante su trayectoria profesional. A estos efectos, podrán adscribirse a funciones de apoyo operativo, gestión de la producción, seguimiento y coordinación de servicios, seguridad en la circulación, formación, prevención de riesgos laborales, autoprotección, actividades técnicas, administrativas o de gestión, así como cualesquiera otras que resulten compatibles con sus capacidades psicofísicas, formación, experiencia profesional y las necesidades organizativas de la empresa. Los puestos asignados deberán ser adecuados a las limitaciones

o circunstancias que hayan motivado la adecuación funcional y contarán con la formación y adaptación necesarias para su correcto desempeño.

Se procurará atender a las siguientes prioridades por el orden: misma residencia y Sociedad, misma residencia, misma provincia y Sociedad y por último, misma provincia.

La propuesta de adecuación funcional será comunicada a la persona trabajadora, quien deberá manifestar su aceptación o rechazo en el plazo que se determine. En caso de no aceptación de un puesto compatible con sus capacidades psicofísicas, formación y experiencia profesional, ambas partes analizarán otras posibles alternativas organizativas existentes, entendiéndose, en ausencia de éstas, cumplida la obligación empresarial de ofrecer una solución de adecuación funcional.

La negativa injustificada, en el caso de no aptitud definitiva, a aceptar un puesto compatible ofrecido por la empresa determinará la pérdida del derecho al mantenimiento de las condiciones retributivas previstas para la situación de adecuación funcional en línea con lo establecido en la normativa laboral vigente.

La adecuación funcional llevará aparejada la percepción de las retribuciones correspondientes. A estos efectos, se mantendrán las percepciones salariales fijas y consolidadas de la persona trabajadora, mientras que para el resto de los conceptos retributivos funcionales o variables percibirá las correspondientes a la prestación de servicios y funciones del puesto asignado, más un complemento personal que retribuirá la diferencia entre su retribución total anterior y la total del puesto en el que se adscriba.

Ambas partes acuerdan desarrollar antes del 31 de diciembre de 2027, el procedimiento específico regulador de la adecuación funcional del personal del Grupo Renfe afectado por la pérdida de facultades, los criterios de acceso, las condiciones de desempeño y el régimen retributivo aplicable en el que se establecerá, de ser necesario, un catálogo de puestos compatibles para el personal de conducción.

CLÁUSULA 18ª: GESTIÓN DE LA RENOVACIÓN DE LA LICENCIA DE CONDUCCIÓN FERROVIARIA

El Grupo Renfe, tal y como viene haciendo, realizará un seguimiento de la caducidad de los títulos habilitantes del personal de conducción, informará a la persona trabajadora del estado y gestionará su renovación en todas las etapas del proceso.

La licencia de conducción ferroviaria aparece en España como transposición de la Directiva 2007/59/CE, y sustituye al antiguo título y habilitación nacional de conducción, estableciendo un sistema dual de licencia

(personal) y certificado (empresarial). La licencia de conducción, por tanto, es un documento personal e intransferible siendo su titular el responsable del mantenimiento de su vigencia. Es emitida por la Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria (AESF), organismo al que también compete la renovación.

Al objeto de facilitar la renovación por parte de las personas trabajadoras que prestan servicio en el colectivo de conducción en el Grupo Renfe, se enviarán avisos a todas las personas afectadas cuando esté próxima la fecha de caducidad de la vigencia de la licencia, siendo el primer aviso, al menos con dos meses de antelación y se continuará con avisos sucesivos en función de la información que nos remita la Agencia sobre el estado de las renovaciones.

La Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria ha puesto a disposición del personal de conducción dos vías de renovación, presencial o telemática, ambas están explicadas en la página web de la Agencia y se facilitará por parte de los responsables de cada ámbito las normas cuando así se soliciten. No obstante, en casos excepcionales cuando haya sido imposible la renovación por parte del titular, se le facilitará en su dependencia la ayuda necesaria para proceder a la tramitación, siempre que se realice, al menos, 15 días antes de la fecha fin de la vigencia, con el objetivo de que haya tiempo suficiente para la renovación posibilitando el mantenimiento de la misma.

La renovación de la licencia mediante gestión telemática podrá efectuarse durante la jornada laboral, siempre que no interfiera con el correcto desarrollo de las actividades ni con la prestación del servicio.

A las personas trabajadoras que hayan realizado los trámites de renovación antes de la fecha de caducidad de la licencia, se les reintegrará el importe de la tasa mediante la presentación de la copia del modelo de autoliquidación correspondiente. Para ello deberá dirigirse al departamento de RRHH de su ámbito presentando tanto la copia del modelo de autoliquidación como la licencia renovada y en la nómina siguiente que sea posible se le abonará el importe correspondiente.

CLÁUSULA 19ª: PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN FRENTE A ACTUACIONES DE ACOSO

Se incorporan a este documento los protocolos de actuación frente al acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo y para la igualdad y la violencia contra las personas LGTBI en el ámbito del Grupo Renfe.

Dichos protocolos figuran como Anexo I, Anexo II y Anexo III, respectivamente, y forman parte integrante del Convenio a todos los efectos.

Los protocolos podrán ser objeto de las revisiones o adaptaciones que resulten necesarias durante su vigencia para adecuarlos a la normativa aplicable, a los criterios técnicos o preventivos que correspondan y a los procedimientos internos vigentes en cada momento.

CLÁUSULA 20ª: PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL

Se incorpora al presente Convenio Colectivo el Protocolo de desconexión digital que figura como Anexo IV y forma parte integrante del Convenio, pudiendo ser objeto de las revisiones o adaptaciones que resulten necesarias durante su vigencia.

CLÁUSULA 21ª: III PLAN DE IGUALDAD

Constituida la Comisión del III Plan de Igualdad del Grupo RENFE, ambas partes se comprometen a desarrollar e impulsar los trabajos necesarios para su negociación, con el propósito de alcanzar un acuerdo que permita su aprobación e implantación, avanzando en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres manteniendo este principio de forma transversal en el conjunto de la organización.

CLÁUSULA 22ª: COMISIÓN DE SEGUIMIENTO ADECUACIÓN NORMATIVA

Se acuerda la creación de una Comisión de Seguimiento de Adecuación Normativa dando continuidad a los trabajos que se han venido realizando y a la mesa creada al efecto, para en el seno de ésta abordar la identificación de aquellas sentencias, legislación vigente aplicable y acuerdos que hayan sido suscritos durante la vigencia de los anteriores Convenios Colectivos para su posterior elevación a la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo del Grupo Renfe y, en su caso, incorporación al cuerpo de este Convenio Colectivo, para lo cual se reunirá periódicamente con la obligación de dar por finalizados los trabajos antes del fin de la vigencia del Convenio. Asimismo, mantendrá su vigencia durante la duración de este Convenio Colectivo con la finalidad de resolver dudas de interpretación, aplicación y llevar a cabo un seguimiento de la normativa.

Estará 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 IV 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.

A handwritten signature in blue ink, located to the left of the section header.

CLÁUSULA 23ª: INCORPORACIÓN DE ACUERDOS

A large, stylized handwritten signature in blue ink, located to the left of the main text block.

La Comisión de seguimiento de adecuación normativa abordará la identificación de aquellos acuerdos que hayan sido suscritos durante la vigencia del IV Convenio Colectivo del Grupo Renfe, para su posterior elevación a la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo del Grupo Renfe y, en su caso, incorporación al cuerpo de este Convenio Colectivo.

- Modificación artículo 552 TRNL

Se incorpora el acuerdo de fecha 12 de julio de 2023 alcanzado con la mayoría de la Comisión Negociadora del III Convenio colectivo en el que se acuerda modificar las referencias genéricas a la enfermedad mental presentes en el Anexo I, Definición de requerimientos médicos según grupos de capacidad, CANAL: V(Sistema cardio-vascular, Psiquismo, varios) Grupos 4, 5, 6 y 7; del XII Convenio Colectivo de Renfe, BOE núm. 246 del miércoles 14 de octubre de 1998, actualmente en vigor y, en consecuencia, donde dice: "No padecer enfermedad mental", Queda dicha frase sustituida por: "Psico-Psiquiatría: no presentar patologías que impidan el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo".

Por tanto, se revisa y actualiza el citado requerimiento, correspondiendo al Servicio Sanitario del Servicio de Prevención Mancomunado del Grupo Renfe valorar las condiciones de la persona aspirante, para el acceso, en función del puesto de trabajo, al empleo en el Grupo Renfe.

Sin perjuicio de la mencionada modificación, ambas partes coinciden en la necesidad urgente de adaptar y actualizar los capítulos 1º y 2º del Título XIV Prevención de riesgos laborales de la Normativa Laboral actualmente vigente.

- Modificación artículo 108.2 TRNL: Promoción

Cuando las vacantes existentes en las categorías de comienzo deban cubrirse con carácter permanente, las personas trabajadoras pertenecientes a niveles salariales o categorías inferiores a las plazas convocadas y que reúnan los requisitos exigidos en cada caso, deberán dirigir una solicitud al departamento de recursos humanos correspondiente adjuntando la documentación que justifique el cumplimiento de los requisitos exigidos, al objeto de garantizar los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

A large, stylized handwritten signature in blue ink, located on the left side of the page, spanning across the first three paragraphs.

Una vez valorado el cumplimiento de sus requisitos y situación laboral, accederá al puesto ofertado teniendo preferencia en igualdad de condiciones para ocupar las residencias laborales que se oferten y siempre que no exista bolsa de reserva derivada de procesos de movilidad, sin que, en ningún caso, estos movimientos supongan una merma en plazas ofertadas.

No obstante, todas las personas trabajadoras en esta situación deberán superar los procesos formativos correspondientes y/o reconocimientos médicos que correspondan al subgrupo profesional en cuestión.

Si una vez otorgada la plaza y en un periodo no superior a 6 meses la persona trabajadora voluntariamente y por causas justificadas solicitase su retorno, se le concederá al mismo centro de trabajo y subgrupo profesional que tenía antes de su participación en el proceso referido anteriormente. No podrá volver a participar en él hasta transcurridos 2 años.

Dada la singularidad de estas personas trabajadoras, por tratarse de personas trabajadoras con contrato indefinido, durante el periodo de formación para la capacitación en su nuevo puesto, percibirán la prima variable del puesto de procedencia. En supuestos excepcionales y debidamente justificados de urgente e inaplazable cobertura, previa comunicación a la Representación legal de las personas trabajadoras, podrá efectuarse convocatoria abierta, manteniéndose en todo caso la preferencia del personal de la Empresa en igualdad de condiciones frente a aspirantes externos.

CLÁUSULA 24ª: COMISIÓN PARITARIA

Se acuerda la creación de la Comisión Paritaria del IV Convenio Colectivo del Grupo Renfe, estará 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 IV 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.

CLÁUSULA 25ª: LÍMITES A LOS CONFLICTOS

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

CLÁUSULA 26ª: COMISIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

Se establece una Comisión de Conflictos Laborales, estará compuesta por ocho 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 IV 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.

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, fórmulas 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.

A handwritten signature in blue ink, located to the left of the first paragraph.

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.

A handwritten signature in blue ink, located to the left of the second paragraph.

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.

A handwritten signature in blue ink, located to the left of the third paragraph.

Se adjunta como Anexo V el "Reglamento del procedimiento de actuación de la Comisión de Conflictos Laborales del Grupo Renfe".

CLÁUSULA 27ª: VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones que se pactan, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario indivisible, aceptándose por las partes que lo suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto, sin que por tanto los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.

En el caso de ser declarada la nulidad de alguna o algunas de sus disposiciones, las partes negociadoras procederán a considerar si es válido por sí sólo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una parcial o total renegociación del mismo, quedando en este último caso el convenio sin efecto en su totalidad.

Si se diese tal supuesto, las partes negociadoras de este Convenio se comprometen a resolver el problema planteado en el plazo más breve posible a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión. Si se produjera la situación de nulidad, en tanto las partes no alcancen un acuerdo, las relaciones de trabajo se regirán por lo establecido en el III Convenio Colectivo del Grupo-Renfe.

CLÁUSULA 28ª: TRAMITACIÓN DEL CONVENIO

A handwritten signature in blue ink, located to the left of the first paragraph.

De conformidad con la legislación vigente, del presente preacuerdo de IV Convenio Colectivo del Grupo Renfe, tras el informe favorable de la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas, se solicitará su registro y publicación.

ANEXO I

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN EL GRUPO RENFE



Partiendo del reconocimiento de la dignidad de la persona, como principio fundamental, este protocolo define medidas preventivas y criterios de intervención para garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de acoso laboral.



El protocolo se enmarca en los principios de derechos humanos, dignidad personal, integridad física y moral y convivencia dentro del Grupo, promoviendo la sensibilización, la formación y la participación activa de toda la plantilla. Con ello, se busca no solo actuar ante posibles situaciones de vulneración, sino también fomentar una cultura de respeto que favorezca el bienestar y el desarrollo pleno de todas las personas.

El Grupo Renfe reafirma su compromiso con la promoción de un entorno de trabajo seguro y respetuoso, así como con el cumplimiento de la normativa laboral vigente en materia de prevención del acoso. Con este propósito, y de conformidad con la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, promueve establecer un marco de protección frente a situaciones de acoso, exclusión o trato desigual.

La política del Grupo Renfe se rige por la tolerancia cero frente a cualquier forma de acoso, manifestando su compromiso para garantizar el cumplimiento efectivo de todas las medidas y actuaciones previstas en este protocolo.

OBJETO

El presente protocolo tiene por objeto reforzar la prevención, detectar y actuar ante cualquier forma de acoso laboral.

A tal efecto, este protocolo establece medidas, procedimientos y criterios de actuación para:

- 1.- Promover un entorno de trabajo respetuoso, saludable y libre de conductas hostiles, intimidatorias, humillantes o degradantes.
- 2.- Garantizar la protección frente a las formas de violencia y discriminación en el ámbito laboral.
- 3.- Prevenir y erradicar conductas discriminatorias mediante acciones formativas y de sensibilización.

ÁMBITO DE APLICACIÓN



El presente protocolo afectará a todas las personas trabajadoras pertenecientes al Grupo Renfe, resultando de aplicación directa a todas ellas, sin excepción, independientemente del vínculo jurídico, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.



Además, se dará a conocer a las entidades colaboradoras y proveedoras, indicándoles la necesidad de su conformidad y cumplimiento. En ningún caso se formalizarán contratos con empresas contrarias, en su política de funcionamiento, a los principios del protocolo.

VIGENCIA

El presente protocolo entrará en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia mientras las partes firmantes no consideren necesaria su modificación o la normativa legal obligue a ello.

PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO

- **Agilidad, diligencia y rapidez:** la investigación y resolución de la conducta denunciada deben llevarse a cabo sin demoras injustificadas, de modo que el procedimiento concluya en el menor tiempo posible, respetando las garantías adecuadas.
- **Respeto y protección de la intimidad y dignidad:** las actuaciones guardarán la discreción necesaria, encaminada a salvaguardar la intimidad y dignidad de las personas afectadas, ofreciendo un tratamiento justo a todas las partes implicadas.
- **Confidencialidad:** las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva.
- **Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias:** atendiendo al cuidado de su seguridad y salud y considerando las circunstancias laborales que rodeen a la persona afectada.
- **Principio de contradicción:** a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

DEFINICIONES BÁSICAS

Acoso laboral, moral o psicológico: es el ejercicio de una violencia psicológica intensa de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra u otras personas trabajadoras desarrollado en el ámbito de organización y dirección de la Empresa por quien o quienes pertenecen a la misma, con la finalidad de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a la cual se intenta e incluso se consigue someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Los elementos fundamentales que constituyen el concepto de acoso laboral, moral o psicológico son los siguientes:

- Que las conductas o comportamientos sean humillantes y vejatorios para la persona trabajadora, de tal modo que ésta sufra una falta de respeto hacia su persona y que conlleve una subestimación o desprecio de su actividad laboral en el seno de la Empresa.
- Que se produzca una reiteración de los comportamientos humillantes o vejatorios, pues resulta esencial que exista una continuidad en el comportamiento del acosador, sin que los citados comportamientos sean idénticos, ni de la misma intensidad, debiendo mantenerse durante un plazo de tiempo prolongado para que efectivamente se produzca una perturbación anímica en quien los sufre.
- Que la conducta vejatoria esté dotada de intencionalidad y voluntariedad, siendo su finalidad la de causar un mal o daño a la persona trabajadora acosada.
- Que entre la conducta de acoso laboral y la actuación o comportamiento del sujeto activo exista una clara y patente relación de causalidad susceptible de ser probada.

Modalidades de acoso laboral: el acoso podrá ser descendente, cuando proceda de una persona con posición jerárquica superior; horizontal, cuando se produzca entre personas del mismo nivel jerárquico; o ascendente, cuando proceda de una persona o grupo de personas respecto de otra con posición jerárquica superior.

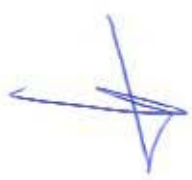
Conductas que pueden constituir indicios de acoso laboral: entre otras, y sin carácter exhaustivo, podrán considerarse indicios las actuaciones reiteradas dirigidas a aislar, desacreditar, menospreciar, ridiculizar, humillar, excluir injustificadamente de la información necesaria para el trabajo, asignar tareas manifiestamente degradantes o carentes de contenido sin causa objetiva, cuestionar de forma persistente y desproporcionada la capacidad profesional, o generar deliberadamente un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Conductas excluidas:

- No tendrán la consideración de acoso laboral, sin perjuicio de su valoración en otros ámbitos, los conflictos puntuales, las diferencias de criterio profesional, la adopción legítima de decisiones organizativas, directivas o disciplinarias ajustadas a derecho, ni las exigencias ordinarias derivadas de la prestación laboral, siempre que no impliquen trato vejatorio, abuso de poder o una dinámica sistemática de hostigamiento.
- Conflicto laboral: situación de discrepancia, tensión o desacuerdo surgida en el ámbito de trabajo que, aun pudiendo generar malestar, no reúne por sí sola los elementos definitorios del acoso laboral, especialmente cuando no exista una dinámica reiterada de hostigamiento, trato vejatorio o abuso.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

1. El Grupo Renfe promoverá un entorno basado en el respeto, la corrección y el trato cortés en el ambiente de trabajo, basado en los valores de igualdad de trato, no discriminación, respeto, dignidad, integridad física y moral, y libre desarrollo de la personalidad, en el que no tengan cabida conductas de acoso laboral.
2. Este protocolo se pondrá a disposición de todas las personas trabajadoras, a través del Portal Corporativo Interesa, para su conocimiento y será difundido al personal de nueva incorporación dentro de los planes de acogida del Grupo Renfe.

- 
- 
- 
3. Se impartirán acciones formativas y de sensibilización dirigidas a prevenir el acoso laboral e identificar conductas de riesgo para las personas trabajadoras de la empresa, así como formación específica para aquellas personas trabajadoras en la instrucción del protocolo.
 4. El Grupo Renfe prohíbe las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios señalados anteriormente, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.
 5. Todas las personas del Grupo Renfe tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas trabajadoras y un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona.

El Grupo Renfe se compromete a adoptar nuevas medidas o mejorar las existentes, en caso necesario, con el objetivo de alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, prevenir riesgos psicosociales y salvaguardar los derechos de las personas trabajadoras.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO

Denuncia

Las personas trabajadoras que pueden presentar la denuncia por acoso son las siguientes:

1. Cualquier persona que se considere víctima de acoso laboral.
2. La Representación Legal de las Personas Trabajadoras, cuando actúe en nombre de la persona afectada y cuente con su consentimiento expreso e informado para la presentación de la denuncia y la activación del presente protocolo.
3. Cualquier persona que tenga conocimiento de un posible caso de acoso laboral.
4. Las personas receptoras de directrices que supongan discriminación laboral.

En el caso de que la denuncia no la presente directamente la persona afectada, se debe incluir el consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

La denuncia deberá incluir el nombre completo de la persona trabajadora que denuncia, de la persona afectada (si difiere de la persona denunciante) y de la persona denunciada. Además, se deberán detallar los hechos, fechas, duración, lugar y cualquier prueba relevante, como documentos o testimonios que motiven la denuncia.

La denuncia se tramitará a través del Canal de denuncias habilitado en la Intranet del Grupo Renfe:

<https://renfe.canaletico.app/inicio>

o a través de la página oficial de Renfe:

<https://www.renfe.com/es/es/grupo-renfe/etica-compliance/etica/canal-etico>

El Canal Ético del Grupo Renfe, tras un primer análisis de los datos objetivos del caso, podrá:

- No admitir a trámite la denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo. Esta resolución será sucintamente motivada y se notificará a la persona trabajadora que formuló la denuncia.
- Admitir la denuncia e iniciar su tramitación conforme a lo previsto en este protocolo.

El Canal Ético será el encargado de remitir la denuncia a la persona responsable de Recursos Humanos del ámbito en el que preste servicios la persona presuntamente acosada. Esta, a su vez, la trasladará a la persona instructora de expedientes de la Sociedad correspondiente y al área de Prevención de Riesgos Laborales.

La aplicación del protocolo no deberá impedir, en ningún caso, la utilización paralela o posterior de las acciones judiciales o administrativas contempladas legalmente.

Procedimiento previo

El procedimiento previo se iniciará en el momento en que el Canal Ético notifique la denuncia a la persona responsable de Recursos Humanos y tendrá por finalidad ofrecer una respuesta urgente y eficaz ante situaciones de posible acoso laboral.

Durante la tramitación del procedimiento, la persona responsable de Recursos Humanos, asistida por el departamento de Prevención de Riesgos Laborales, podrá adoptar medidas cautelares o preventivas con el fin de garantizar la separación entre la persona denunciada y la persona denunciante.

Asimismo, en el curso del procedimiento se recabará la información necesaria y se tomará declaración a las personas afectadas (persona denunciante, persona denunciada y, en su caso, persona presuntamente

afectada cuando no coincida con quien presenta la denuncia), así como a posibles testigos o a cualquier otro personal que resulte de interés para el esclarecimiento de los hechos.

Con el objetivo de alcanzar una solución satisfactoria, podrá proponerse a la persona denunciante la posibilidad de realizar, siempre con carácter voluntario, una reunión informal donde podrán coincidir la persona afectada y la persona denunciada, salvo que alguna de ellas manifieste su desacuerdo.

Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser acompañadas y asistidas, si así lo solicitan expresamente, por un representante legal de las personas trabajadoras o por la persona que designen, siempre que la misma forme parte de plantilla del Grupo Renfe.

Finalizadas las actuaciones del procedimiento previo, se elaborará un informe confidencial que recogerá las diligencias practicadas, la información recabada, las conclusiones alcanzadas y, en su caso, las propuestas de actuación o de solución de la denuncia.

Este informe se emitirá en el plazo máximo de diez días naturales desde el inicio del procedimiento previo, salvo que la complejidad del caso justifique una ampliación razonada de dicho plazo.

A la vista del informe emitido, podrían producirse las siguientes situaciones:

- Archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:
 - Desistimiento de la persona denunciante (salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la misma).
 - Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
 - Que por actuaciones previas de cualquier tipo (conciliatorias, mediadoras, organizativas u otras) se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.
- Que la persona denunciante quiera continuar con la denuncia, iniciándose en este caso el procedimiento formal.

Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta a los diferentes supuestos de acoso en el entorno laboral, y tipificada en la normativa existente, se propondrá la incoación de expediente disciplinario de acuerdo con la normativa laboral del Grupo Renfe en vigor.

La duración de este procedimiento previo no se tendrá en cuenta para el cómputo del plazo máximo para la tramitación de los expedientes disciplinarios establecido en la normativa laboral aplicable.

En el supuesto de que la persona que presenta la denuncia no esté de acuerdo con la solución propuesta o los hechos se repitan, se activará automáticamente el procedimiento formal.



Procedimiento formal

Concluido el procedimiento previo sin alcanzar una solución aceptada por la persona denunciante, la persona responsable de Recursos Humanos dará inicio al procedimiento formal.



En esta fase se recabará la información y se llevarán a cabo las actuaciones que se consideren necesarias.

Durante la resolución de este procedimiento, a la vista de la documentación aportada y después de una primera valoración de los hechos, podrá considerarse que la conducta descrita no constituye uno de los supuestos amparados por el protocolo, en cuyo caso se remitirá escrito motivado al denunciante comunicándolo y procediendo al archivo de la denuncia.



Si, por el contrario, se apreciara que los hechos pudieran ser constitutivos de alguno de los supuestos contemplados en este protocolo, se procederá a la incoación del correspondiente expediente disciplinario, de conformidad con la normativa laboral vigente en el Grupo Renfe. Asimismo, cuando proceda, podrán adaptarse las medidas organizativas o preventivas necesarias.

Informe final

Se elaborará un informe de las conclusiones alcanzadas tras la activación del protocolo, adoptando una de las siguientes alternativas:

- Propuesta o, en su caso, adopción de medidas disciplinarias frente a la persona trabajadora responsable de la conducta de acoso, con expresa determinación y tipificación de la infracción cometida, así como de la sanción aplicable, calificada como falta muy grave conforme a la normativa vigente y al régimen disciplinario de aplicación.
- Cierre del expediente si se determina que los hechos investigados no constituyen acoso, según lo establecido en este protocolo.

Las personas trabajadoras no serán sancionadas por activar el protocolo, salvo dolo o mala fe.

Si una vez iniciado el presente protocolo, se tuviera conocimiento de la interposición de acciones judiciales, se suspenderá el desarrollo del oportuno Expediente Disciplinario, hasta la finalización de las acciones

judiciales, momento en el cual se retomarán las actuaciones, sin perjuicio de las medidas cautelares y complementarias recogidas en el presente protocolo.

A handwritten signature in blue ink, located to the left of the section header.

MEDIDAS COMPLEMENTARIAS

A handwritten signature in blue ink, located to the left of the first item.

a) Asistencia psicológica: En el supuesto de que se haya constatado la existencia de acoso, y a petición de la persona afectada, la persona responsable de Psicología Laboral del Grupo Renfe determinará la necesidad o no de asistencia psicológica tanto de la persona que haya sido víctima de la conducta de acoso, como de la persona que ha realizado este comportamiento no deseado.

A handwritten signature in blue ink, located to the left of the second item.

b) Restitución de las víctimas: En el caso de haberse constatado represalias o perjuicios de carácter laboral para la víctima durante el acoso, ésta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo, sin perjuicio de las facultades organizativas del Grupo e igualmente sin perjuicio adicional para la víctima.

c) Actuación preventiva en casos reiterados: Cuando se aprecien casos reiterados, se dará traslado al Servicio de Prevención para que valore las medidas preventivas que procedan, incluida, en su caso, la evaluación de riesgos psicosociales.

SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO

La Dirección de la Empresa dará traslado a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras que forman parte de la Comisión de Igualdad del número de casos en los que ha sido de aplicación este protocolo y del cumplimiento de las medidas planificadas, salvaguardando en todo caso la confidencialidad y la identidad de las personas afectadas.

Por otro lado, se revisará la efectividad del presente protocolo y su seguimiento respecto a las medidas contempladas, para evaluar su cumplimiento, en los siguientes supuestos:

- Cuando se considere necesario reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.



POLÍTICA DE COMUNICACIÓN Y DIVULGACIÓN



El presente protocolo debe ser conocido por todas las personas que conforman el Grupo Renfe, así como por las personas y empresas que interactúan con el Grupo, con el fin de sensibilizar y concienciar sobre la inadmisibilidad del acoso laboral. Además, también se informará del mismo al personal de nuevo ingreso, incorporándose al itinerario de acogida.



Se garantizará su difusión y accesibilidad a todas las personas trabajadoras, a través del Portal Corporativo Interesa, situándolo en un lugar visible y en un formato con posibilidad de descarga.





ANEXO II

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL GRUPO RENFE



Partiendo del reconocimiento de la dignidad de la persona, la igualdad de trato y la no discriminación como principios fundamentales, este protocolo define medidas preventivas y criterios de intervención para garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

El protocolo se enmarca en los principios de derechos humanos, dignidad personal, integridad física y moral, igualdad efectiva entre mujeres y hombres y convivencia dentro del Grupo, promoviendo la sensibilización, la formación y la participación activa de toda la plantilla. Con ello, se busca no solo actuar ante posibles situaciones de vulneración, sino también fomentar una cultura de respeto que favorezca el bienestar y el desarrollo pleno de todas las personas.

El Grupo Renfe reafirma su compromiso con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la dignidad de las personas y la protección frente a cualquier conducta que pueda constituir acoso sexual o acoso por razón de sexo, actuando como promotor del cumplimiento de la normativa laboral vigente en materia de igualdad, no discriminación y prevención del acoso. Con este propósito, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las Empresas "el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo", garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras.

La política del Grupo Renfe se rige por la tolerancia cero frente a cualquier forma de acoso, manifestando su compromiso para garantizar el cumplimiento efectivo de todas las medidas y actuaciones previstas en este protocolo.

OBJETO

El presente protocolo tiene por objeto reforzar la prevención, detectar y actuar ante cualquier forma de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

A tal efecto, este protocolo establece medidas, procedimientos y criterios de actuación para:

- 
- 1.- Promover un entorno seguro, respetuoso y libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, en el que todas las personas puedan desarrollar su vida y trabajo con dignidad.
 - 2.- Garantizar la protección de los derechos de las personas trabajadoras frente a conductas de naturaleza sexual o realizadas en función del sexo de una persona, velando por el cumplimiento de la normativa vigente.
 - 3.- Prevenir y erradicar conductas discriminatorias mediante acciones formativas y de sensibilización.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo afectará a todas las personas trabajadoras pertenecientes al Grupo Renfe, resultando de aplicación directa a todas ellas, sin excepción, independientemente del vínculo jurídico, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

Además, se dará a conocer a las entidades colaboradoras y proveedoras, indicándoles la necesidad de su conformidad y cumplimiento. En ningún caso se formalizarán contratos con empresas contrarias, en su política de funcionamiento, a los principios del protocolo.

VIGENCIA

El presente protocolo entrará en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia mientras las partes firmantes no consideren necesaria su modificación o la normativa legal obligue a ello.

PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO

- **Agilidad, diligencia y rapidez:** la investigación y resolución de la conducta denunciada deben llevarse a cabo sin demoras injustificadas, de modo que el procedimiento concluya en el menor tiempo posible, respetando las garantías adecuadas.
- **Respeto y protección de la intimidad y dignidad:** las actuaciones guardarán la discreción necesaria, encaminada a salvaguardar la intimidad y dignidad de las personas afectadas, ofreciendo un tratamiento justo a todas las partes implicadas.

- **Confidencialidad:** las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva.
- **Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias:** atendiendo al cuidado de su seguridad y salud y considerando las circunstancias laborales que rodeen a la persona afectada.
- **Principio de contradicción:** a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- **Prohibición de represalias:** queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

DEFINICIONES BÁSICAS

a) **Acoso sexual:** Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

b) **Acoso por razón de sexo:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerará también acto de discriminación por razón de sexo el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

c) **Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual:** Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

A handwritten signature in blue ink, located to the left of the text.

d) Acoso sexual ambiental: En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

A handwritten signature in blue ink, located to the left of the text.

Modalidades de acoso sexual o por razón de sexo: el acoso podrá ser descendente, cuando proceda de una persona con posición jerárquica superior; horizontal, cuando se produzca entre personas del mismo nivel jerárquico; o ascendente, cuando proceda de una persona o grupo de personas respecto de otra con posición jerárquica superior.

A large handwritten signature in blue ink, located to the left of the section header.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

1. El Grupo Renfe promoverá un entorno basado en el respeto, la corrección y el trato cortés en el ambiente de trabajo, basado en los valores de igualdad de trato, no discriminación, respeto, dignidad, integridad física y moral y libre desarrollo de la personalidad, en el que no tengan cabida conductas de acoso sexual ni de acoso por razón de sexo.
2. Este protocolo se pondrá a disposición de todas las personas trabajadoras, a través del Portal Corporativo Interesa, para su conocimiento y será difundido al personal de nueva incorporación dentro de los planes de acogida del Grupo Renfe.
3. Se impartirán acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y detección temprana de conductas no admitidas para las personas trabajadoras de la empresa, así como formación específica para aquellas personas trabajadoras en la instrucción del protocolo.
4. El Grupo Renfe organizará eventos y llevará a cabo acciones de visibilización contra el acoso sexual y por razón de sexo.
5. Se empleará un lenguaje inclusivo y respetuoso con los principios de igualdad, respeto y no discriminación, quedando prohibidas las insinuaciones, manifestaciones o comportamientos contrarios a dichos principios.

6. Todas las personas del Grupo Renfe tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas trabajadoras y un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona.

El Grupo Renfe se compromete a adoptar nuevas medidas o mejorar las existentes, en caso necesario, con el objetivo de alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO

Denuncia

Las personas trabajadoras que pueden presentar la denuncia por acoso son las siguientes:

1. Cualquier persona que se considere víctima de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
2. La Representación Legal de las Personas Trabajadoras, cuando actúe en nombre de la persona afectada y cuente con su consentimiento expreso e informado para la presentación de la denuncia y la activación del presente protocolo.
3. Cualquier persona que tenga conocimiento de un posible caso de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
4. Las personas receptoras de directrices que pudieran suponer discriminación, acoso sexual o acoso por razón de sexo.

En el caso de que la denuncia no la presente directamente la persona afectada, se debe incluir el consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

La denuncia deberá incluir el nombre completo de la persona trabajadora que denuncia, de la persona afectada (si difiere de la persona denunciante) y de la persona denunciada. Además, se deberán detallar los hechos, fechas, duración, lugar y cualquier prueba relevante, como documentos o testimonios que motiven la denuncia.

La denuncia se tramitará a través del Canal de denuncias habilitado en la Intranet del Grupo Renfe:

<https://renfe.canaletico.app/inicio>

o a través de la página oficial de Renfe:



<https://www.renfe.com/es/es/grupo-renfe/etica-compliance/etica/canal-etico>



El Canal Ético del Grupo Renfe, tras un primer análisis de los datos objetivos del caso, podrá:

- No admitir a trámite la denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo. Esta resolución será sucintamente motivada y se notificará a la persona trabajadora que formuló la denuncia.
- Admitir la denuncia e iniciar su tramitación conforme a lo previsto en este protocolo.



El Canal Ético será el encargado de remitir la denuncia a la persona responsable de Recursos Humanos del ámbito en el que preste servicios la persona presuntamente acosada. Esta, a su vez, la trasladará a la persona instructora de expedientes de la Sociedad correspondiente y al área de Prevención de Riesgos Laborales.

La aplicación del protocolo no deberá impedir, en ningún caso, la utilización paralela o posterior de las acciones judiciales o administrativas contempladas legalmente.

Procedimiento previo

El procedimiento previo se iniciará en el momento en que el Canal Ético notifique la denuncia a la persona responsable de Recursos Humanos y tendrá por finalidad ofrecer una respuesta urgente y eficaz ante situaciones de posible acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Durante la tramitación del procedimiento, la persona responsable de Recursos Humanos, asistida por el departamento de Prevención de Riesgos Laborales, podrá adoptar medidas cautelares o preventivas con el fin de garantizar la separación entre la persona denunciada y la persona denunciante.

Asimismo, en el curso del procedimiento se recabará la información necesaria y se tomará declaración a las personas afectadas (persona denunciante, persona denunciada y, en su caso, persona presuntamente afectada cuando no coincida con quien presenta la denuncia), así como a posibles testigos o a cualquier otro personal que resulte de interés para el esclarecimiento de los hechos.

A handwritten mark, possibly a signature or initials, in blue ink, located to the left of the first paragraph.

Con el objetivo de alcanzar una solución satisfactoria, podrá proponerse a la persona denunciante la posibilidad de realizar, siempre con carácter voluntario, una reunión informal donde podrán coincidir la persona afectada y la persona denunciada, salvo que alguna de ellas manifieste su desacuerdo.

A handwritten mark, possibly a signature or initials, in blue ink, located to the left of the second paragraph.

Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser acompañadas y asistidas, si así lo solicitan expresamente, por un representante legal de las personas trabajadoras o por la persona que designen, siempre que la misma forme parte de plantilla del Grupo Renfe.

Finalizadas las actuaciones del procedimiento previo, se elaborará un informe confidencial que recogerá las diligencias practicadas, la información recabada, las conclusiones alcanzadas y, en su caso, las propuestas de actuación o de solución de la denuncia.

Este informe se emitirá en el plazo máximo de diez días naturales desde el inicio del procedimiento previo, salvo que la complejidad del caso justifique una ampliación razonada de dicho plazo.

A large handwritten mark, possibly a signature or initials, in blue ink, located to the left of the third paragraph.

A la vista del informe emitido, podrían producirse las siguientes situaciones:

- Archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:
 - Desistimiento de la persona denunciante (salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la misma).
 - Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
 - Que por actuaciones previas de cualquier tipo (conciliatorias, mediadoras, organizativas u otras) se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.
- Que la persona denunciante quiera continuar con la denuncia, iniciándose en este caso el procedimiento formal.

Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta a los diferentes supuestos de acoso en el entorno laboral, y tipificada en la normativa existente, se propondrá la incoación de expediente disciplinario de acuerdo con la normativa laboral del Grupo Renfe en vigor.

La duración de este procedimiento previo no se tendrá en cuenta para el cómputo del plazo máximo para la tramitación de los expedientes disciplinarios establecido en la normativa laboral aplicable.

En el supuesto de que la persona que presenta la denuncia no esté de acuerdo con la solución propuesta o los hechos se repitan, se activará automáticamente el procedimiento formal.

Procedimiento formal

Concluido el procedimiento previo sin alcanzar una solución aceptada por la persona denunciante, la persona responsable de Recursos Humanos dará inicio al procedimiento formal.

En esta fase se recabará la información y se llevarán a cabo las actuaciones que se consideren necesarias.

Durante la resolución de este procedimiento, a la vista de la documentación aportada y después de una primera valoración de los hechos, podrá considerarse que la conducta descrita no constituye uno de los supuestos amparados por el protocolo, en cuyo caso se remitirá escrito motivado al denunciante comunicándolo y procediendo al archivo de la denuncia.

Si, por el contrario, se apreciara que los hechos pudieran ser constitutivos de alguno de los supuestos contemplados en este protocolo, se procederá a la incoación del correspondiente expediente disciplinario, de conformidad con la normativa laboral vigente en el Grupo Renfe. Asimismo, cuando proceda, podrán adaptarse las medidas organizativas o preventivas necesarias.

Informe final

Se elaborará un informe de las conclusiones alcanzadas tras la activación del protocolo, adoptando una de las siguientes alternativas:

- Propuesta o, en su caso, adopción de medidas disciplinarias frente a la persona trabajadora responsable de la conducta de acoso, con expresa determinación y tipificación de la infracción cometida, así como de la sanción aplicable, calificada como falta muy grave conforme a la normativa vigente y al régimen disciplinario de aplicación.
- Cierre del expediente si se determina que los hechos investigados no constituyen acoso, según lo establecido en este protocolo.

Las personas trabajadoras no serán sancionadas por activar el protocolo, salvo dolo o mala fe.

Si una vez iniciado el presente protocolo, se tuviera conocimiento de la interposición de acciones judiciales, se suspenderá el desarrollo del oportuno Expediente Disciplinario, hasta la finalización de las acciones judiciales, momento en el cual se retomarán las actuaciones, sin perjuicio de las medidas cautelares y complementarias recogidas en el presente protocolo.



MEDIDAS COMPLEMENTARIAS



a) Asistencia psicológica: En el supuesto de que se haya constatado la existencia de acoso, y a petición de la persona afectada, la persona responsable de Psicología Laboral del Grupo Renfe determinará la necesidad o no de asistencia psicológica tanto de la persona que haya sido víctima de la conducta de acoso, como de la persona que ha realizado este comportamiento no deseado.

b) Restitución de las víctimas: En el caso de haberse constatado represalias o perjuicios de carácter laboral para la víctima durante el acoso, ésta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo, sin perjuicio de las facultades organizativas del Grupo e igualmente sin perjuicio adicional para la víctima.



c) Actuación preventiva en casos reiterados: Cuando se aprecien casos reiterados, se dará traslado al Servicio de Prevención para que valore las medidas preventivas que procedan, incluida, en su caso, la evaluación de riesgos psicosociales.

SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO

La Dirección de la Empresa dará traslado a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras que forman parte de la Comisión de Igualdad del número de casos en los que ha sido de aplicación este protocolo y del cumplimiento de las medidas planificadas, salvaguardando en todo caso la confidencialidad y la identidad de las personas afectadas.

Por otro lado, se revisará la efectividad del presente protocolo y su seguimiento respecto a las medidas contempladas, para evaluar su cumplimiento, en los siguientes supuestos:

- Cuando se considere necesario reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.



POLÍTICA DE COMUNICACIÓN Y DIVULGACIÓN

El presente protocolo debe ser conocido por todas las personas que conforman el Grupo Renfe, así como por las personas y empresas que interactúan con el Grupo, con el fin de sensibilizar y concienciar sobre la inadmisibilidad del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Además, también se informará del mismo al personal de nuevo ingreso, incorporándose al itinerario de acogida.

Se garantizará su difusión y accesibilidad a todas las personas trabajadoras, a través del Portal Corporativo Interesa, situándolo en un lugar visible y en un formato con posibilidad de descarga.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI EN EL GRUPO RENFE

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized cross-like shape with a horizontal line extending to the left.

Partiendo del reconocimiento de la diversidad como un valor fundamental, este protocolo define medidas preventivas y criterios de intervención para garantizar un entorno laboral seguro, inclusivo y libre de cualquier forma de violencia o discriminación por motivos de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized cross-like shape with a horizontal line extending to the left.

El protocolo se enmarca en los principios de derechos humanos, dignidad personal, integridad física y moral, y convivencia dentro del Grupo, promoviendo la sensibilización, la formación y la participación activa de toda la plantilla. Con ello, se busca no solo actuar ante posibles situaciones de vulneración, sino también fomentar una cultura de respeto que favorezca el bienestar y el desarrollo pleno de todas las personas.

A large, complex handwritten signature in blue ink, featuring multiple loops and a long horizontal line extending to the left.

El Grupo Renfe reafirma su compromiso con la diversidad y la inclusión, actuando como promotor del cumplimiento de la normativa laboral vigente e inclusión en materia de derechos humanos y laborales. Con este propósito de garantizar la efectividad de las medidas previstas en este documento para la no discriminación de las personas LGTBI, conforme a lo dispuesto en los artículos 8.3 y 8.4 del Real Decreto 1026/2024, establece un marco de protección frente a situaciones de acoso, exclusión o trato desigual por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, favoreciendo la creación de un entorno laboral seguro y respetuoso, donde todas las personas trabajadoras puedan desarrollarse profesionalmente.

La política del Grupo Renfe se rige por la tolerancia cero frente a cualquier forma de acoso, manifestando su compromiso para garantizar el cumplimiento efectivo de todas las medidas y actuaciones previstas en este protocolo.

OBJETO

El presente protocolo tiene por objeto reforzar la prevención, detectar y actuar ante cualquier forma de acoso, discriminación o trato desigual basado en la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

A tal efecto, este protocolo establece medidas, procedimientos y criterios de actuación para:

- 1.- Promover un entorno seguro, inclusivo y libre de discriminación, en el que todas las personas puedan desarrollar su vida y trabajo con dignidad.
- 2.- Garantizar la protección de los derechos de las personas LGTBI, velando por el cumplimiento de la normativa vigente.
- 3.- Prevenir y erradicar conductas discriminatorias mediante acciones formativas y de sensibilización.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo afectará a todas las personas trabajadoras pertenecientes al Grupo Renfe, resultando de aplicación directa a todas ellas, sin excepción, independientemente del vínculo jurídico, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

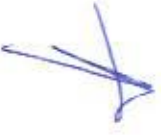
Además, se dará a conocer a las entidades colaboradoras y proveedoras, indicándoles la necesidad de su conformidad y cumplimiento. En ningún caso se formalizarán contratos con empresas contrarias, en su política de funcionamiento, a los principios del protocolo.

VIGENCIA

El presente protocolo entrará en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia mientras las partes firmantes no consideren necesaria su modificación o la normativa legal obligue a ello.

PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO

- **Agilidad, diligencia y rapidez:** la investigación y resolución de la conducta denunciada deben llevarse a cabo sin demoras injustificadas, de modo que el procedimiento concluya en el menor tiempo posible, respetando las garantías adecuadas.
- **Respeto y protección de la intimidad y dignidad:** las actuaciones guardarán la discreción necesaria, encaminada a salvaguardar la intimidad y dignidad de las personas afectadas, ofreciendo un tratamiento justo a todas las partes implicadas.

- 
- 
- **Confidencialidad:** las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva.
 - **Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias:** atendiendo al cuidado de su seguridad y salud y considerando las circunstancias laborales que rodeen a la persona afectada.
 - **Principio de contradicción:** a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
 - **Prohibición de represalias:** queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.



DEFINICIONES BÁSICAS

a) **Discriminación directa:** Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

b) **Discriminación indirecta:** Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) **Discriminación múltiple e interseccional:** Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en la ley 4/2023, de 28 de febrero, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

d) **Acoso discriminatorio:** Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una

persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

e) **Discriminación por asociación y discriminación por error:** Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

f) **Medidas de acción positiva:** Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

g) **Intersexualidad:** La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

h) **Orientación sexual:** Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

i) **Identidad sexual:** Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

j) **Expresión de género:** Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

k) **Persona trans:** Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.



l) Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.



m) LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.



n) Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

ñ) Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

o) Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

p) Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en la ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

Modalidades de acoso y violencia contra las personas LGTBI: el acoso podrá ser descendente, cuando proceda de una persona con posición jerárquica superior; horizontal, cuando se produzca entre personas del mismo nivel jerárquico; o ascendente, cuando proceda de una persona o grupo de personas respecto de otra con posición jerárquica superior.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

1. El Grupo Renfe promoverá un entorno basado en el respeto, la corrección y el trato cortés en el ambiente de trabajo, basado en los valores de igualdad de trato, no discriminación, respeto, dignidad, integridad física y moral, y libre desarrollo de la personalidad, donde la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales de las personas trabajadoras sean respetadas y valoradas.
2. Este protocolo se pondrá a disposición de todas las personas trabajadoras, a través del Portal Corporativo Interesa, para su conocimiento y será difundido al personal de nueva incorporación dentro de los planes de acogida del Grupo Renfe.

- 
- A large, stylized handwritten signature in blue ink, located on the left side of the page, overlapping the list items.
3. Se impartirán acciones formativas y de sensibilización en diversidad e inclusión para las personas trabajadoras de la empresa, así como formación específica para aquellas personas trabajadoras en la instrucción del protocolo.
 4. El Grupo Renfe organizará eventos y llevará a cabo acciones de visibilización para el colectivo LGTBI.
 5. Se empleará un lenguaje inclusivo y respetuoso con la diversidad sexual y afectiva de las personas LGTBI en el Grupo Renfe.
 6. Se incorporarán medidas específicas para garantizar el respeto a la identidad y expresión de género de las personas LGTBI, incluyendo el uso del nombre sentido en el ámbito interno, la adecuación de la documentación interna que proceda, la uniformidad o las actuaciones orientadas a la inclusión efectiva.
 7. Todas las personas del Grupo Renfe tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas trabajadoras y un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona.

El Grupo Renfe se compromete a adoptar nuevas medidas o mejorar las existentes, en caso necesario, con el objetivo de alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO

Denuncia

Las personas trabajadoras que pueden presentar la denuncia por acoso son las siguientes:

1. Cualquier persona que se considere víctima de acoso por razón de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
2. La Representación Legal de las Personas Trabajadoras, cuando actúe en nombre de la persona afectada y cuente con su consentimiento expreso e informado para la presentación de la denuncia y la activación del presente protocolo.
3. Cualquier persona que tenga conocimiento de un posible caso de acoso por razón de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

4. Las personas receptoras de directrices que supongan la discriminación por razón de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

En el caso de que la denuncia no la presente directamente la persona afectada, se debe incluir el consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

La denuncia deberá incluir el nombre completo de la persona trabajadora que denuncia, de la persona afectada (si difiere de la persona denunciante) y de la persona denunciada. Además, se deberán detallar los hechos, fechas, duración, lugar y cualquier prueba relevante, como documentos o testimonios que motiven la denuncia.

La denuncia se tramitará a través del Canal de denuncias habilitado en la Intranet del Grupo Renfe:

<https://renfe.canaletico.app/inicio>

o a través de la página oficial de Renfe:

<https://www.renfe.com/es/es/grupo-renfe/etica-compliance/etica/canal-etico>

El Canal Ético del Grupo Renfe, tras un primer análisis de los datos objetivos del caso, podrá:

- No admitir a trámite la denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo. Esta resolución será sucintamente motivada y se notificará a la persona trabajadora que formuló la denuncia.
- Admitir la denuncia e iniciar su tramitación conforme a lo previsto en este protocolo.

El Canal Ético será el encargado de remitir la denuncia a la persona responsable de Recursos Humanos del ámbito en el que preste servicios la persona presuntamente acosada. Esta, a su vez, la trasladará a la persona instructora de expedientes de la Sociedad correspondiente y al área de Prevención de Riesgos Laborales.

La aplicación del protocolo no deberá impedir, en ningún caso, la utilización paralela o posterior de las acciones judiciales o administrativas contempladas legalmente.



Procedimiento previo

El procedimiento previo se iniciará en el momento en que el Canal Ético notifique la denuncia a la persona responsable de Recursos Humanos y tendrá por finalidad ofrecer una respuesta urgente y eficaz ante situaciones de posible acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Durante la tramitación del procedimiento, la persona responsable de Recursos Humanos, asistida por el departamento de Prevención de Riesgos Laborales, podrá adoptar medidas cautelares o preventivas con el fin de garantizar la separación entre la persona denunciada y la persona denunciante.

Asimismo, en el curso del procedimiento se recabará la información necesaria y se tomará declaración a las personas afectadas (persona denunciante, persona denunciada y, en su caso, persona presuntamente afectada cuando no coincida con quien presenta la denuncia), así como a posibles testigos o a cualquier otro personal que resulte de interés para el esclarecimiento de los hechos.

Con el objetivo de alcanzar una solución satisfactoria, podrá proponerse a la persona denunciante la posibilidad de realizar, siempre con carácter voluntario, una reunión informal donde podrán coincidir la persona afectada y la persona denunciada, salvo que alguna de ellas manifieste su desacuerdo.

Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser acompañadas y asistidas, si así lo solicitan expresamente, por un representante legal de las personas trabajadoras o por la persona que designen, siempre que la misma forme parte de plantilla del Grupo Renfe.

Finalizadas las actuaciones del procedimiento previo, se elaborará un informe confidencial que recogerá las diligencias practicadas, la información recabada, las conclusiones alcanzadas y, en su caso, las propuestas de actuación o de solución de la denuncia.

Este informe se emitirá en el plazo máximo de diez días naturales desde el inicio del procedimiento previo, salvo que la complejidad del caso justifique una ampliación razonada de dicho plazo.

A la vista del informe emitido, podrían producirse las siguientes situaciones:

- Archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:
 - Desistimiento de la persona denunciante (salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la misma).
 - Falta de objeto o insuficiencia de indicios.

- Que por actuaciones previas de cualquier tipo (conciliatorias, mediadoras, organizativas u otras) se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.

- Que la persona denunciante quiera continuar con la denuncia iniciándose, en este caso, el procedimiento formal.

A handwritten blue mark, possibly a signature or initials, located to the left of the text.

Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta a los diferentes supuestos de acoso en el entorno laboral, y tipificada en la normativa existente, se propondrá la incoación de expediente disciplinario de acuerdo con la normativa laboral del Grupo Renfe en vigor.

A large, handwritten blue signature, possibly "Miguel", located to the left of the text.

La duración de este procedimiento previo no se tendrá en cuenta para el cómputo del plazo máximo para la tramitación de los expedientes disciplinarios establecido en la normativa laboral aplicable.

En el supuesto de que la persona que presenta la denuncia no esté de acuerdo con la solución propuesta o los hechos se repitan, se activará automáticamente el procedimiento formal.

Procedimiento formal

Concluido el procedimiento previo sin alcanzar una solución aceptada por la persona denunciante, la persona responsable de Recursos Humanos dará inicio al procedimiento formal.

En esta fase se recabará la información y se llevarán a cabo las actuaciones que se consideren necesarias.

Durante la resolución de este procedimiento, a la vista de la documentación aportada y después de una primera valoración de los hechos, podrá considerarse que la conducta descrita no constituye uno de los supuestos amparados por el protocolo, en cuyo caso se remitirá escrito motivado al denunciante comunicándolo y procediendo al archivo de la denuncia.

Si, por el contrario, se apreciara que los hechos pudieran ser constitutivos de alguno de los supuestos contemplados en este protocolo, se procederá a la incoación del correspondiente expediente disciplinario, de conformidad con la normativa laboral vigente en el Grupo Renfe. Asimismo, cuando proceda, podrán adaptarse las medidas organizativas o preventivas necesarias.

Informe final

Se elaborará un informe de las conclusiones alcanzadas tras la activación del protocolo, adoptando una de las siguientes alternativas:

- Propuesta o, en su caso, adopción de medidas disciplinarias frente a la persona trabajadora responsable de la conducta de acoso, con expresa determinación y tipificación de la infracción cometida, así como de la sanción aplicable, calificada como falta muy grave conforme a la normativa vigente y al régimen disciplinario de aplicación.
- Cierre del expediente si se determina que los hechos investigados no constituyen acoso, según lo establecido en este protocolo.

Las personas trabajadoras no serán sancionadas por activar el protocolo, salvo dolo o mala fe.

Si una vez iniciado el presente protocolo, se tuviera conocimiento de la interposición de acciones judiciales, se suspenderá el desarrollo del oportuno Expediente Disciplinario, hasta la finalización de las acciones judiciales, momento en el cual se retomarán las actuaciones, sin perjuicio de las medidas cautelares y complementarias recogidas en el presente protocolo.

MEDIDAS COMPLEMENTARIAS

a) Asistencia psicológica: En el supuesto de que se haya constatado la existencia de acoso, y a petición de la persona afectada, la persona responsable de Psicología Laboral del Grupo Renfe determinará la necesidad o no de asistencia psicológica tanto de la persona que haya sido víctima de la conducta de acoso, como de la persona que ha realizado este comportamiento no deseado.

b) Restitución de las víctimas: En el caso de haberse constatado represalias o perjuicios de carácter laboral para la víctima durante el acoso, ésta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo, sin perjuicio de las facultades organizativas del Grupo e igualmente sin perjuicio adicional para la víctima.

c) Actuación preventiva en casos reiterados: Cuando se aprecien casos reiterados, se dará traslado al Servicio de Prevención para que valore las medidas preventivas que procedan, incluida, en su caso, la evaluación de riesgos psicosociales.

SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO

A handwritten signature in blue ink, located to the left of the first paragraph.

La Dirección de la Empresa dará traslado a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras que forman parte de la Comisión de Igualdad del número de casos en los que ha sido de aplicación este protocolo y del cumplimiento de las medidas planificadas, salvaguardando en todo caso la confidencialidad y la identidad de las personas afectadas.

A large, stylized handwritten signature in blue ink, located to the left of the second paragraph.

Por otro lado, se revisará la efectividad del presente protocolo y su seguimiento respecto a las medidas contempladas, para evaluar su cumplimiento, en los siguientes supuestos:

- Cuando se considere necesario reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

POLÍTICA DE COMUNICACIÓN Y DIVULGACIÓN

El presente protocolo debe ser conocido por todas las personas que conforman el Grupo Renfe, así como por las personas y empresas que interactúan con el Grupo, con el fin de sensibilizar y concienciar sobre la inadmisibilidad del acoso y la violencia contra las personas LGTBI. Además, también se informará del mismo al personal de nuevo ingreso, incorporándose al itinerario de acogida.

Se garantizará su difusión y accesibilidad a todas las personas trabajadoras, a través del Portal Corporativo Interesa, situándolo en un lugar visible y en un formato con posibilidad de descarga.

ANEXO IV

PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL GRUPO RENFE

La digitalización masiva, tanto en el ámbito personal como profesional, junto con la expansión de las tecnologías de la información y la comunicación, ha transformado no solo los medios, sino también las relaciones humanas, la forma de vivir y, en consecuencia, de trabajar.

Este nuevo paradigma en el entorno laboral ha dado lugar a nuevas formas de organización del trabajo, especialmente mediante el teletrabajo, lo que ha provocado que, en determinadas situaciones, la frontera entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso se haya desdibujado.

El derecho a la desconexión digital garantiza el respeto al descanso, la intimidad personal y familiar, la conciliación de la vida laboral y personal, así como una protección eficaz de la salud y seguridad de las personas trabajadoras. Este derecho está regulado en:

- Artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD).
- Artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).
- Artículo 18 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.
- Artículo 16.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que establece la obligación empresarial de evaluar y gestionar todos los riesgos laborales.

Este protocolo será de aplicación a todas las personas trabajadoras del Grupo Renfe según la Cláusula 1ª del presente Convenio Colectivo.

El derecho a la desconexión digital se garantiza con independencia de la modalidad de jornada laboral, prestando especial atención, conforme al artículo 88.3 de la LOPDGDD, a los supuestos de trabajo a distancia, total o parcial, así como al trabajo realizado desde el domicilio de las personas trabajadoras mediante herramientas tecnológicas con fines laborales.

Se considerarán, a estos efectos, todos aquellos dispositivos y herramientas que puedan prolongar la jornada laboral más allá de los límites legales, como ordenadores portátiles, teléfonos móviles, aplicaciones corporativas, correo electrónico, sistemas de mensajería u otros medios similares.

Este derecho podrá verse excepcionalmente limitado en situaciones de urgencia justificada, entendiendo como tales aquellas que requieran una actuación inmediata o la adopción de medidas especiales.

A continuación, se establecen unas pautas para garantizar la desconexión digital:

- Se respetarán los tiempos de descanso diario y semanal, así como los permisos, vacaciones e incapacidades temporales. Se evitará, en la medida de lo posible, el envío de comunicaciones fuera del horario laboral, tanto por parte del emisor como del destinatario. En caso de ser necesario, no se deberá esperar una respuesta inmediata.
- Si la comunicación requiere una lectura urgente, se notificará al destinatario por un canal alternativo que garantice su recepción.
- Las comunicaciones se dirigirán únicamente a las personas implicadas, evitando incluir a destinatarios innecesarios.
- Cuando se envíen correos electrónicos fuera del horario laboral, se recomienda utilizar la opción de envío programado. Esta práctica será promovida dentro de la compañía.
- Se evitarán las llamadas telefónicas fuera del horario laboral del emisor y del interlocutor, salvo en casos debidamente justificados.
- Se fomentará el uso de videoconferencias para evitar desplazamientos innecesarios.
- Las reuniones deberán convocarse dentro del horario laboral, respetando los tiempos de descanso y las festividades locales. Se indicará claramente la hora de inicio y finalización.
- Durante los periodos vacacionales, se recomienda activar un mensaje de respuesta automática que incluya los datos de contacto de las personas disponibles para atender asuntos urgentes.

El Grupo Renfe, en colaboración con las organizaciones sindicales, promoverá acciones de sensibilización y formación dirigidas a toda la plantilla, con el objetivo de difundir y garantizar el cumplimiento efectivo del derecho a la desconexión digital.

Se habilita el canal ético corporativo como vía para comunicar posibles incumplimientos del presente protocolo.

Este protocolo es un documento vivo, sujeto a revisión y actualización si alguna de las partes lo solicitara, con el fin de adaptarlo a futuras novedades normativas o tecnológicas.



ANEXO V



REGULACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN DE LA COMISIÓN DE CONFLICTOS DEL GRUPO RENFE

PRIMERO. Introducción.

El presente documento tiene por objeto establecer un procedimiento de actuación para la Comisión de Conflictos del Grupo Renfe que permita mejorar y agilizar la tramitación de los asuntos sometidos a su consideración, así como servir de instrumento de diálogo y conciliación ante las discrepancias que puedan surgir en la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo del Grupo Renfe.



La intervención de la Comisión constituye un trámite previo de naturaleza negociadora, orientado a facilitar, en un marco de buena fe, el análisis de los conflictos colectivos planteados y la búsqueda de soluciones consensuadas antes de la eventual convocatoria de una huelga, sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos procedimentales y documentales establecidos en la presente regulación.

SEGUNDO. Principios Rectores.

La actuación de la Comisión de Conflictos se regirá por los siguientes principios generales:

- Buena fe: Las partes negociarán en la búsqueda de soluciones a los conflictos con lealtad y voluntad de acuerdo.
- Celeridad: las actuaciones se desarrollarán con la máxima diligencia, respetando los plazos establecidos en la cláusula 26 del Convenio Colectivo.
- Confidencialidad y reserva: se garantizará la protección de la información salvaguardando su contenido.
- Transparencia: Se asegurará que el procedimiento, los criterios de actuación y los acuerdos adoptados sean conocidos de forma clara y accesible por las partes legitimadas.
- Igualdad y contradicción: ambas representaciones tendrán acceso a la documentación presentada y podrán formular las alegaciones, observaciones y propuestas que consideren oportunas.

TERCERO. Ámbito de actuación de la Comisión de Conflictos Laborales.

La Comisión de Conflictos Laborales conocerá exclusivamente de aquellas situaciones que, teniendo carácter colectivo y estando vinculadas al anuncio o planteamiento de una convocatoria de huelga, susciten discrepancias en la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo, de los acuerdos colectivos o de las normas laborales vigentes en el ámbito del Grupo Renfe.

Su intervención requerirá que hayan sido previamente utilizados y agotados los cauces ordinarios de negociación, reunión o solución de controversias existentes dentro del Grupo Renfe.

Los conflictos sometidos a la Comisión deberán tener naturaleza colectiva, quedando expresamente excluidas de su ámbito competencial las reclamaciones o controversias de carácter exclusivamente individual.

La falta de cumplimiento de los requisitos formales o documentales previstos en esta regulación podrá dar lugar a un requerimiento de subsanación o de aportación de información complementaria, sin que ello determine por sí mismo la inadmisión de la solicitud.

CUARTO. Funciones.

Corresponde a la Comisión de Conflictos Laborales el ejercicio de las siguientes funciones:

1. Determinación de la competencia: valorar si la controversia planteada se encuentra comprendida dentro de su ámbito de actuación, de conformidad con lo previsto en el apartado tercero de esta regulación.
2. Negociación y resolución de conflictos: actuar como órgano de negociación y búsqueda de soluciones respecto de aquellos conflictos que hayan sido declarados de su competencia, promoviendo acuerdos que permitan resolver las discrepancias existentes entre la representación de las personas trabajadoras y la Dirección del Grupo Renfe.

QUINTO. Composición.

1. La Comisión de Conflictos Laborales tendrá carácter paritario y estará integrada por ocho representantes de cada una de las partes, esto es, la Dirección del Grupo Renfe y la representación legal de las personas trabajadoras.
2. En consecuencia, la Comisión se integrará del siguiente modo:
 - Parte Empresarial: Hasta un máximo de ocho representantes designados por la Dirección del Grupo Renfe.

- 
- A handwritten signature in blue ink, appearing to be a stylized 'X' or a similar mark.
- Parte Sindical: Hasta un máximo de ocho representantes designados por las organizaciones sindicales firmantes del IV Convenio Colectivo del Grupo Renfe, distribuidos proporcionalmente según la representación que ostenten en el Comité General del Grupo Renfe, garantizándose, en todo caso, la presencia de al menos un representante por cada sindicato firmante.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be a stylized 'S' or a similar mark.

SEXTO. Sede.

La sede de la Comisión de Conflictos Laborales será, con carácter general, la ubicada en la Avenida Ciudad de Barcelona, número 8, cuarta planta, de Madrid, sin perjuicio de que las partes puedan acordar otro lugar para la celebración de las reuniones o su realización por medios telemáticos.

A large, stylized handwritten signature in blue ink, possibly reading 'Sede' or a similar word.

SÉPTIMO. Secretaría de la Comisión.

1. Creación y adscripción: Las partes acuerdan la creación de una Secretaría Permanente, adscrita a la Gerencia de Área de Relaciones Laborales de la Dirección General de Organización y Talento, con la finalidad de centralizar, coordinar y realizar el seguimiento de todas las actuaciones de la Comisión.

2. Funciones: Corresponden a la Secretaría las siguientes funciones:

- a) Recepción de solicitudes: Actuar como canal único y obligatorio para la recepción de solicitudes, escritos y documentación dirigidos a la Comisión. Toda solicitud deberá ir acompañada de la documentación acreditativa y justificativa del conflicto. En caso de no aportarse dicha documentación, la Secretaría requerirá su subsanación en los términos previstos en esta regulación.
- b) Notificación y convocatoria: Dar traslado de toda la documentación a todos los miembros de la Comisión, así como ser responsable de convocar las reuniones, fijar el orden del día y establecer los plazos pertinentes para cada asunto.
- c) Comunicación oficial: Notificar a todas las personas y entidades interesadas el estado, la situación y los acuerdos alcanzados por la Comisión.
- d) Archivo y custodia: Llevar el registro, archivo y control de todas las actas aprobadas por la Comisión.
- e) Gestión administrativa: Ejercer cualquier otra función de gestión o apoyo administrativo que la Comisión le encomiende.

OCTAVO. Procedimiento de actuación.

A partir de la entrada en vigor de este documento, la Comisión de Conflictos Laborales se regirá por el siguiente procedimiento estandarizado:

a) Solicitud de intervención y requisitos documentales.

La Comisión podrá reunirse a instancia de la Dirección del Grupo Renfe o de cualquier organización sindical legitimada para la convocatoria de huelga.

La solicitud deberá presentarse ante la Secretaría de la Comisión, junto con toda la documentación justificativa requerida, exclusivamente en la Secretaría de la Comisión y de manera presencial.

b) Requisitos documentales mínimos.



La documentación presentada deberá contener, al menos, la siguiente información:

1. Identificación de la parte solicitante.
2. Ámbito personal, funcional y territorial del conflicto.
3. Sociedades, centros de trabajo y colectivos afectados así como de los hechos y circunstancias que originan la discrepancia.
4. Documentación que acredite la discrepancia sobre la interpretación o aplicación del convenio colectivo, además de la documentación específica de los temas planteados y tratados, al que de forma inicial correspondan las competencias para su debate y resolución.
5. Certificación o comunicación fehaciente del órgano competente de la organización sindical solicitante acreditativa de que la cuestión planteada no ha sido resuelta previamente en otro ámbito del Grupo Renfe.

c) Convocatoria de reuniones.

Una vez recibida la solicitud, la Secretaría convocará la reunión de la Comisión en un plazo máximo de tres días hábiles, a partir de la presentación de la solicitud, según el apartado séptimo 2. a) de este documento. La convocatoria, que se realizará por escrito, especificará el orden del día, la hora y el lugar de celebración, pudiendo esta ser también telemática.

d) Constitución y desarrollo de la reunión.

1. Quórum en primera convocatoria: La Comisión quedará válidamente constituida si asisten, al menos, dos tercios de los miembros de cada una de las dos representaciones (empresarial y sindical).
2. Segunda convocatoria: De no alcanzarse dicho quórum, la Secretaría citará para una segunda reunión dentro de las veinticuatro horas siguientes. En esta segunda convocatoria, la Comisión quedará constituida con independencia del número de asistentes.
3. Control de admisión y competencia. Con carácter previo al examen del fondo del conflicto, la Comisión deberá pronunciarse sobre su competencia y sobre el cumplimiento de los requisitos formales y documentales exigidos por esta regulación, dejando constancia de ello en el acta correspondiente.
4. Renuncia a la reunión. Cuando ambas partes consideren innecesaria la celebración de la reunión, el trámite previsto en este procedimiento se entenderá cumplido transcurridos tres días hábiles desde el día de la presentación de la solicitud, según el apartado séptimo 2. a) de este documento.

NOVENO. Acuerdos de Resolución.

1. Adopción de acuerdos y plazo de resolución. Los acuerdos de resolución de conflictos requerirán la unanimidad de los miembros asistentes y deberán alcanzarse en el plazo máximo de tres días hábiles desde la válida constitución de la Comisión. Durante dicho periodo podrá solicitarse cuanta información adicional resulte necesaria para el adecuado conocimiento de la controversia.
2. Formalización y notificación. Los acuerdos adoptados se recogerán en la correspondiente acta, que será firmada por las personas asistentes presencial y telemáticamente y notificada a la parte promotora del procedimiento, con traslado al resto de integrantes de la Comisión.
3. Efectos. Los acuerdos alcanzados tendrán la eficacia que legal y convencionalmente les corresponda, sin perjuicio de los derechos y acciones que puedan asistir a las partes conforme a la normativa vigente.

