II 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: Grupo profesional de Mando Intermedio y Cuadro Técnico.
Cláusula 7ª: Plan de Empleo.
Cláusula 8ª: Otros aspectos sociolaborales.
Cláusula 9ª: Mesas Técnicas de Desarrollo.
Cláusula 10ª: Código ético.
Cláusula 11ª: Principio de Igualdad.
Cláusula 12ª: Comisión de Conflictos laborales.
Cláusula 13ª: Límites a los Conflictos.
Cláusula 14ª: Vinculación a la Totalidad.
Cláusula 15ª: Tramitación del Convenio.
Clausula 16ª: Comisión Paritaria.
Clausula 17ª: Información al Comité General del Grupo Renfe.
Clausula 18ª: Incorporación de acuerdos.

CLÁUSULA 1.ª OBJETO.

El presente Convenio Colectivo, denominado II Convenio Colectivo «Grupo Renfe» tiene por objeto regular las relaciones de trabajo en el Grupo RENFE constituido actualmente por: la Entidad Pública Empresarial Renfe-Operadora, Renfe Viajeros S.M.E., Renfe Mercancías S.M.E., Renfe Fabricación y Mantenimiento S.M.E. y Renfe Alquiler de Material Ferroviario S.M.E., con las excepciones que se determinan en la Cláusula 2.ª

CLÁUSULA 2.ª ÁMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL.

Este convenio colectivo es de ámbito estatal y afectará a todos los trabajadores pertenecientes al Grupo Renfe.

Queda excluido del ámbito del convenio el personal de Estructura de Dirección.

La Estructura de Dirección se divide en dos grupos:

- Alta Dirección: con carácter general no exclusivo, constituyen este grupo las personas 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 EPE 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, constituyen este grupo las personas que, no conformando el equipo directivo, desempeñan puestos en la gestión de Director, Gerente de Área, Gerente, Jefe de Área y Jefe, así como aquellos que, con otras denominaciones, puedan sustituir o complementar a éstos.

CLÁUSULA 3.ª ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de 2 años, entrando en vigor el 1 de enero de 2019 y extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020.

Este Convenio se prorrogará tácitamente hasta el 31 de diciembre de 2021 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 4.ª TRATAMIENTO ECONÓMICO.

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

Para los ejercicios 2019 y 2020 el incremento se compondrá de una parte fija con efectos de 1 de enero del ejercicio correspondiente, más un porcentaje adicional de incremento ligado al crecimiento de la economía, calculado en función del crecimiento de PIB real, que recogerán los proyectos de Leyes de Presupuestos Generales del Estado para 2019 y 2020 y que tendrá efectos del 1 de julio del ejercicio correspondiente.

El incremento se materializará en las condiciones que a continuación se desarrollan:

Año 2019

Incremento de 2,25 % a todos los conceptos salariales, sobre los valores vigentes a 31 de diciembre de 2018, con efectos de 1 de enero de 2019.

Adicionalmente, se establece un incremento variable en función del incremente del PIB de 2018 en los siguientes términos:

- Para un incremento del PIB igual o superior al 2,5% se establece un incremento adicional a del 0,25%.
- Para un crecimiento del PIB inferior al 2,5% el incremento disminuirá proporcionalmente en función de la reducción del crecimiento que se haya producido sobre dicho 2,5%. En el caso de que el crecimiento del PIB sea igual o inferior a 0%, no se aplicará incremento adicional.

El porcentaje de incremento adicional que resulte en función del crecimiento del PIB, anteriormente definido, se incrementará a todos los conceptos salariales vigentes a 31 de diciembre de 2018, con efectos de 1 de julio de 2019.

Por último, se repartirá linealmente un 0,25% de la masa salarial 2018, entre el personal activo a 1 de enero de 2019 cuyo sistema retributivo incorpora el abono de pagas extraordinarias, incorporando el montante que resulte a las pagas extraordinarias.

Para el personal cuyo sistema retributivo es de fijo más variable, se calculará el 0,25% de sus retribuciones teóricas individuales y el resultado se incorporará al componente fijo.

Año 2020

Incremento de 2 % a todos los conceptos salariales, sobre los valores vigentes a 31 de diciembre de 2019, con efectos de 1 de enero de 2020.

Adicionalmente, se establece un incremento variable en función del incremente del PIB de 2019 en los siguientes términos:

- Para un incremento del PIB igual o superior al 2,5% se establece un incremento adicional del 1%.
- Para un crecimiento del PIB inferior al 2,5% el incremento disminuirá proporcionalmente en función de la reducción del crecimiento que se haya producido sobre dicho 2,5%. En el caso de que el crecimiento del PIB sea igual o inferior a 0%, no se aplicará incremento adicional.

El porcentaje de incremento adicional que resulte en función del crecimiento del PIB, anteriormente definido se incrementará a todos los conceptos salariales vigentes a 31 de diciembre de 2019, con efectos de 1 de julio de 2020.

Por último, se repartirá linealmente un 0,30% de la masa salarial 2019, entre el personal activo a 1 de enero de 2020 cuyo sistema retributivo incorpora el abono de pagas extraordinarias, incorporando el montante que resulte a las pagas extraordinarias.

Para el personal cuyo sistema retributivo es de fijo más variable, se calculará el 0,30% de sus retribuciones teóricas individuales y el resultado se incorporará al componente fijo.

En el caso de cumplirse el objetivo de estabilidad presupuestaria (déficit público) en el año 2020 se añadiría en 2021, con efectos de 1 de enero de 2020, una subida adicional del 0,55% a todos los conceptos salariales, sobre los valores vigentes a 31 de diciembre de 2019.

CLÁUSULA 5.ª JORNADA.

En línea con lo señalado en la disposición adicional centésima cuadragésima cuarta de la Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado de 2018, así como lo previsto en el II Acuerdo Gobierno- Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo publicado por resolución de 22 de marzo de 2018 de la Secretaria de Estado de la Función Pública, y teniendo siempre en cuenta el entorno competitivo en el que desarrollan su actividad las Sociedades Mercantiles del Grupo Renfe, se abordará una negociación que deberá culminar antes del próximo 30 de mayo, en el seno de la mesa establecida al efecto, que permita en cómputo anual, establecer la jornada laboral como promedio semanal de 37,5 horas y, cuya aplicación se hará desde el 1 de enero de 2019, sin perjuicio de las jornadas especiales.

CLÁUSULA 6.ª GRUPO PROFESIONAL DE MANDO INTERMEDIO Y CUADRO TÉCNICO.

El grupo profesional de Mando Intermedio y Cuadro Técnico es el nexo de unión entre la Estructura de Dirección, Estructura de Apoyo y el personal operativo del Grupo Renfe, y, por tanto, verdadero elemento vertebrador del sistema productivo de la empresa, por lo que su regulación y marco específico cobran una singular importancia.

Sin perjuicio de las especificidades que existen en cada colectivo, las características diferenciadoras del grupo profesional de Mando Intermedio y Cuadro Técnico, con respecto al sistema profesional específico de los Grupos Profesionales Operativos, son, que su clasificación se define por puestos de trabajo, que su sistema retributivo es de las mismas características que el sistema retributivo de la Estructura de Dirección y Apoyo y que potencialmente, y previa superación de los correspondientes procesos de selección, podrán formar parte en el futuro en la Estructura de Apoyo.

No obstante, las posteriores clasificaciones del personal operativo en Grupos y Subgrupos profesionales, han derivado en que la valoración de los puestos del Grupo Profesional de Mando Intermedio y Cuadro Técnico haya quedado obsoleta, y es por ello que se considera necesario impulsar la figura del Mando Intermedio y Cuadro Técnico, alineado con los objetivos que a continuación se señalan:

- Garantizar que las acciones, tareas y conductas se alineen con la visión de la empresa.
- Desarrollar a todos los niveles una cultura de servicio al cliente.
- Potenciar la formación.
- Tener una visión de los negocios que facilite la toma de decisiones.
- Facilitar, motivar y promover su promoción al grupo profesional de Estructura de Apoyo.

Por ello, y como primer paso para dar impulso a este Grupo Profesional, con efectos del inicio de la vigencia de este II Convenio colectivo del Grupo Renfe, se acuerda la desaparición del Nivel 3 de clasificación de puestos de este Grupo Profesional y su incorporación al Nivel 2. En el mismo sentido, la retribución de los niveles de Ingreso de este Grupo Profesional, quedarán referenciados, tanto en su Componente Fijo como en su Componente Variable, a la banda mínima establecida en tablas salariales para el Grupo Profesional de Mando Intermedio y Cuadro Técnico Nivel 2.

Por otra parte, se acuerda incrementar el mínimo de la banda de la retribución variable, quedando fijada en la cuantía anual que se especifica en las Tablas Salariales anexas al presente II Convenio Colectivo del Grupo Renfe.

CLÁUSULA 7.ª PLAN DE EMPLEO.

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

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

El plan de empleo, que se enmarca en un entorno competitivo de mayor exigencia, engloba un Plan de desvinculaciones voluntarias y un Plan de Jubilación parcial, que tiene la finalidad de permitir llevar a efecto un conjunto de mejoras de productividad y competitividad, continuando con el rejuvenecimiento de la plantilla.

Asimismo, con el objetivo de dar cobertura a las salidas que se produzcan, se solicitará la máxima tasa de reposición autorizada por los Presupuestos Generales del Estado.

Para aquellas necesidades y situaciones que puedan producirse en relación con las necesidades productivas que no puedan ser cubiertas con la tasa de reposición reseñada, se solicitaría autorización al Ministerio correspondiente de conformidad con lo contemplado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

7.1 Salarios de los subgrupos profesionales de ingreso.

En la retribución de los subgrupos profesionales de ingreso del Grupo Renfe se producirá la siguiente evolución, en aras a mejorar la confluencia con las retribuciones de los subgrupos profesionales de entrada. La permanencia en los niveles de ingreso será, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, de un total de 2,5 años con las siguientes disminuciones retributivas respecto a los subgrupos profesionales de entrada: durante los dos primeros años en los niveles de ingreso será un 30% inferior y durante los 6 meses restantes de un 15% menor.

Los trabajadores de los subgrupos profesionales de ingreso, que antes del 31 de diciembre de 2018 superen los 2,5 años anteriormente señalados en el mismo subgrupo profesional, serán clasificados en los subgrupos profesionales de entrada con fecha 1 de enero de 2019, a todos los efectos.

7.2 Becas Formativas.

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

Los aspirantes que hayan superado los procesos de selección que en cada caso se determine, y por riguroso orden serán los adjudicatarios de estas becas formativas. Superadas las pruebas de competencia y capacidad durante el periodo formativo, previos los requisitos y autorizaciones que resulten aplicables legalmente, así como los establecidos por Convenio Colectivo, se incorporarán para la prestación de servicios efectivos en el Grupo Renfe en la plaza que, en su caso, se le asigne.

El importe de la beca, a partir del 1 de enero de 2019, se establece en una ayuda económica de 850 euros mensuales.

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

Los tiempos máximos de duración de los periodos formativos de este tipo de becas y para los colectivos mencionados no superarán 6 meses para los becarios en conducción y 1 mes en comercial y en fabricación y mantenimiento, comprendiendo exclusivamente periodos de formación teórica y práctica, procurándose que la impartición de esta formación becada se efectúe en los Centros Formativos del Grupo que faciliten la mejor accesibilidad a los mismos.

7.3 Modificación de los sistemas de promoción.

Para los trabajadores ingresados a partir de la vigencia del I convenio Colectivo del Grupo Renfe, en lo referente a tiempos de permanencia en los subgrupos profesionales del colectivo de conducción para promocionar de un subgrupo al inmediato superior, se modifica la cláusula 14.4 «Modificación de los sistemas de promoción del I convenio Colectivo del Grupo Renfe», quedando establecidos de la forma siguiente: desde el subgrupo profesional de maquinista de entrada al de maquinista en 2 años, desde éste al de maquinista principal 2 años y desde este último al de maquinista jefe del tren otros 4 años, todo ello sin perjuicio del resto de las condiciones necesarias para la promoción. A los trabajadores del colectivo de conducción ingresados con anterioridad a la vigencia del I Convenio Colectivo del Grupo Renfe, les será de aplicación el régimen de promoción en vigor establecido en el Acuerdo de Desarrollo Profesional.

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

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

7.4 Movilidad.

Como consecuencia de las experiencias derivadas de los procesos de movilidad llevados a cabo en aplicación de la normativa de movilidad emanada del I convenio colectivo del Grupo de Renfe y en el ánimo de propiciar que los procesos de movilidad conjuguen la cobertura de las necesidades productivas con los legítimos deseos de movilidad de los trabajadores y teniendo en cuenta los largos procesos de formación, ambas partes coinciden en abordar conjuntamente y culminar la negociación de un nuevo modelo de movilidad geográfica antes del 30 de mayo del 2019.

Los procesos comunicados al Comité General del Grupo Renfe y/o iniciados, tanto de movilidad geográfica como funcional, antes de la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo, se resolverán de acuerdo a lo establecido en la cláusula 14.6 del I Convenio Colectivo del Grupo Renfe.

Respecto a la movilidad funcional, y a fin de mejorar la eficacia y eficiencia de los procesos selectivos, se podrán establecer listas de reserva, con una vigencia genérica de 6 meses salvo que en cada proceso se determine otra, que supongan la minimización de procesos selectivos posteriores. En cualquier caso, la permanencia de un trabajador en una lista de reserva no supondrá, en ningún caso, una cobertura automática.

7.5 Plan de desvinculaciones.

Características del plan:

Afecta a los trabajadores que se encuentren en activo en el Grupo Renfe y tengan, al menos, los años de antigüedad en la Empresa que se fijen en la Ley General de la Seguridad Social como mínimos cotizados para tener acceso a la prestación de jubilación. Igualmente podrán ser sujetos de este Plan, aquellos trabajadores que, teniendo suspendida la relación laboral con Renfe, cumplan el requisito anterior y presten servicio en las Sociedades Participadas y Fundaciones del Grupo Renfe.

El trabajador interesado en acogerse al Plan de Desvinculaciones realizará una solicitud por escrito en el modelo establecido al efecto, con al menos 6 meses de anticipación al inicio del ejercicio siguiente, indicando la fecha en la que desea causar baja en la Empresa, adjuntando necesariamente, certificado de vida laboral emitido por la Seguridad Social.

Las solicitudes recibidas se ordenarán con los criterios que se establezcan por la Comisión de Seguimiento. A los trabajadores que, una vez establecido el correspondiente orden y fijado el número de bajas totales para cada uno de los años de vigencia de este Plan de Empleo, se encuentren en la citada ordenación con un número igual o inferior al señalado como límite para poder acceder a la desvinculación, el Grupo Renfe les informará con al menos 2 meses de antelación de la fecha efectiva de su baja, que no se extenderá más allá de 2 meses sobre la fecha solicitada por el trabajador o, en su caso, dos meses sobre la puesta en marcha del plan si este no se iniciase el 1 de enero, debiendo confirmar en ese momento su aceptación o renuncia a la participación en el plan.

En caso de aceptación, por parte del trabajador, de la fecha propuesta por el Grupo Renfe, tanto la fecha como la decisión del trabajador serán vinculantes, debiendo cumplirse inexorablemente. Asimismo, estos trabajadores no podrán participar ni en los procesos de movilidad ni en los de adscripción.

No obstante, en caso de imposibilidad por parte del Grupo Renfe, se garantizará al trabajador la indemnización que le hubiera correspondido a la fecha de baja comprometida.

En caso de incumplimiento por parte del trabajador, éste no podrá participar en los planes de salidas vigentes en el Grupo Renfe (Plan de Desvinculaciones y Plan de Jubilación Parcial).

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

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

  - Un complemento equivalente a la suma del 60% del salario bruto mensual que tenga fijado cada trabajador, con prorrateo de las pagas extras, más 1.000 € por cada mes que le falte hasta alcanzar la primera fecha posible de acceso a la jubilación, con un máximo de 24 mensualidades para ambos conceptos.

  - Adicionalmente, 1.000 € mensuales, por cada mes que le falte hasta alcanzar la primera fecha posible de acceso a la jubilación, para hacer frente al convenio especial que tenga que establecer con la Seguridad Social, con un máximo de 24 mensualidades.

  - Se establece como garantía, en el caso de que el sumatorio de los conceptos anteriores sea menor, la percepción de un complemento equivalente al número de mensualidades del salario bruto mensual que tenga fijado el trabajador, con prorrateo de las pagas extras, en función de la edad, tal y como se determina a continuación:

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

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

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

Edad real	N.º mensualidades
≥ 63 años y ≤ 64 años	6,00
> 64 años y ≤ 65 años	5,00
> 65 años	4,00

- Trabajadores 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 trabajador, con prorrateo de las pagas extras, en el momento de la baja y con el número de mensualidades que, en función de la edad, se indican en el escalado siguiente:

Edad real	N.º mensualidades
≥ 63 años y ≤ 64 años	6,00
> 64 años y ≤ 65 años	5,00
> 65 años	4,00

Los trabajadores que causen baja por adhesión al Plan de Desvinculaciones Voluntarias y, se encuentren en condiciones de acceder a la situación de jubilación en un plazo máximo de 25 meses, disfrutarán de los títulos de transporte para sí y sus beneficiarios.

El resto de los beneficios sociales queda sin efecto.

7.6 Jubilación Parcial.

Dentro de los tipos de jubilación parcial legalmente establecidos, el Grupo Renfe, para su implantación como una opción de baja en la Empresa, sólo contempla la jubilación parcial con contrato de relevo que es la que disfruta el jubilado parcial cuando tiene una edad inferior a la edad ordinaria de jubilación y para hacerla efectivo es imprescindible establecer un contrato de relevo a otro trabajador.

La jubilación parcial en el Grupo Renfe, se instrumenta, por tanto, como una opción para aquellos trabajadores que, según los requisitos establecidos en la Ley de la Seguridad Social, alcancen en cada ejercicio la edad y cotizaciones mínimas que se detallan en el cuadro siguiente, en función del año del hecho causante y con el tope máximo de la edad ordinaria de jubilación establecida legalmente para cada ejercicio:

Año del hecho causante	Edad mínima exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante		Edad mínima exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2019	61 y 8 meses.	34 años y 9 meses o más*.	62 y 4 meses.
2020	61 y 10 meses.	35 años o más*.	62 y 8 meses.
2021	62 años.	35 años y 3 meses o más*.	63 años.
2022	62 y 2 meses.	35 años y 6 meses o más*.	63 y 4 meses.
2023	62 y 4 meses.	35 años y 9 meses o más*.	63 y 8 meses.
2024	62 y 6 meses.	36 años o más*.	64 años.
2025	62 y 8 meses.	36 años y 3 meses o más*.	64 y 4 meses.
2026	62 y 10 meses.	36 años y 3 meses o más*.	64 y 8 meses.
A partir de 2027	63 años.	36 años y 6 meses*.	65 años.

(*) 25 años, en el supuesto de personas con un grado de minusvalía igual o superior al 33%

La jubilación parcial permite acceder a una situación en la que se mantiene una jornada reducida de trabajo, mediante un contrato laboral a tiempo parcial, a la vez que se cobra una pensión, en proporción a la jornada no trabajada.

Además, el trabajador que se acoge a la jubilación parcial, podrá solicitar posteriormente la pensión de jubilación total ordinaria o total anticipada en el momento en que reúna todos los requisitos establecidos legalmente para ello y así lo decida.

La pensión de jubilación parcial es compatible, entre otras, con la pensión de viudedad; y es incompatible con las pensiones de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, la de incapacidad permanente total para el trabajo que se preste en virtud del contrato que dio lugar a la jubilación parcial y la de jubilación que pudiera corresponder por otra actividad distinta a la realizada en el contrato a tiempo parcial.

La celebración del contrato a tiempo parcial por parte del trabajador jubilado parcial no supondrá la pérdida de los derechos adquiridos y de la antigüedad que corresponda al trabajador. El porcentaje de reducción de jornada se entenderá referido a la jornada que venía desempeñando.

SUJETOS QUE PODRÁN ACOGERSE AL PLAN DE JUBILACIÓN PARCIAL.

Podrán acogerse, por tanto, a este Plan de Jubilación Parcial anticipada, todas las personas en activo en el Grupo Renfe, con contrato de trabajo indefinido a tiempo completo y que, además de los requisitos de edad y cotización requeridos en cada ejercicio, cumplan el requisito siguiente:

Antigüedad en la empresa.

Haber prestado servicios en la empresa durante al menos 6 años ininterrumpidos e inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.

Dados los plazos legales que se necesitan desde que se solicita la jubilación parcial hasta que surte efectos, la autorización de la solicitud de un trabajador que le falte 1 año o menos para alcanzar la edad legal de jubilación, deberá ser analizada por la comisión de seguimiento para que pueda ser aprobada.

NÚMERO DE PLAZAS MÁXIMAS.

Una vez autorizada la puesta en marcha del Plan de Jubilación Parcial por los Organismos competentes en la materia, el número de plazas máximas para cada ejercicio en el que esta modalidad de baja en el Grupo Renfe esté vigente, se determinará en función de los diferentes Planes de bajas vigentes en el Grupo Renfe y del número de contrataciones que en concepto de

Tasa de Reposición sean autorizadas. El número de bajas máximas anuales, se repartirán por Sociedades dado que ineludiblemente tanto el trabajador Jubilado Parcial como el trabajador relevista, deben estar asignados a la misma Sociedad y permanecer el tiempo que dure la Jubilación Parcial.

REDUCCIÓN Y ACUMULACIÓN DE JORNADA.

Se establece, con carácter general, una única modalidad de reducción de jornada para la jubilación parcial, fijada en el 75%.

Tal y como establece la norma legal vigente en esta materia, la reducción de jornada y salario en el porcentaje anteriormente señalado, llevará consigo de forma simultánea un contrato de relevo a jornada completa y con duración indefinida. No obstante, excepcionalmente, se podrán adoptar otros porcentajes de reducción en ejercicios o casos concretos previo estudio y negociación de las circunstancias que concurran para el establecimiento de otros porcentajes cumpliendo en cualquier caso la norma legal vigente en esta materia en cada momento.

Reducción del 75% de la jornada.

En este tipo de reducción del 75% de la jornada, el jubilado parcial podrá acumular el tiempo de prestación efectiva de servicios conforme se establece en los siguientes casos. El trabajador, junto con su solicitud de acceso a la jubilación parcial, solicitará uno de los métodos de acumulación de jornada que a continuación se citan:

Caso 1: Acumulación del tiempo de prestación efectiva de servicios dentro de cada año. Esta modalidad no será posible para los trabajadores que para el ejercicio de sus funciones se les requiera cumplir los requisitos psicofísicos establecidos en la orden FOM 2872/2010 de 5 de noviembre, cuya acumulación sólo será posible como se establece en el caso 2.

Caso 2: Acumulación del tiempo de prestación efectiva de servicios de todo el periodo de la jubilación parcial al principio de la nueva situación como trabajador a tiempo parcial.

En caso de que se pactara otro tipo de reducción, se establecerían igualmente las modalidades de acumulación de jornada para cada caso.

Llegado a la edad de jubilación ordinaria, se extinguirá la relación laboral causando baja voluntaria en la empresa.

Dados los impedimentos legales, no es posible variar ni el tipo de reducción ni la acumulación de jornada una vez acordada la misma.

ASPECTOS ECONÓMICOS

Salario a tiempo parcial.

Durante toda la situación de jubilado parcial, el trabajador percibirá en concepto de salario una retribución bruta proporcional al tiempo de jornada laboral reducida que presta. El abono de los salarios se realizará en nóminas mensuales y con la misma periodicidad que al resto de trabajadores de la empresa.

La retribución del trabajador jubilado parcialmente se revisará anualmente de conformidad con lo acordado en el Convenio Colectivo.

Conceptos salariales incluidos.

En Anexo I se adjuntan todos los conceptos retributivos que forman parte del salario a tiempo parcial, así como el método de cálculo para cada uno de los bloques en los que se han desagregado los conceptos salariales. En el caso de que se establecieran nuevos conceptos retributivos durante la vigencia de este Plan, se incorporará en el bloque que corresponda y entrará, si procede, a formar parte del salario a tiempo parcial.

Pensión como jubilado parcial.

Como pensión de jubilación percibirá la parte proporcional correspondiente a la reducción de jornada aplicada. Será calculada por la Seguridad Social según establecen las normas y que, actualmente son:

Cuantía de la pensión de jubilación parcial.

Es el resultado de aplicar el porcentaje de reducción de jornada a la pensión calculada de conformidad con las normas generales según los años cotizados a la fecha del hecho causante, sin penalización por edad.

Las pensiones de jubilación parcial son objeto de revalorización en los mismos términos que las demás pensiones de modalidad contributiva.

El Grupo Renfe, dado que el cálculo y aprobación de la pensión que en cada caso corresponda, es competencia de la Seguridad Social, no facilitará ni garantizará cuantías estimativas de este concepto, debiendo el trabajador interesado solicitar directamente de la Seguridad Social el cálculo de la pensión que en su caso le corresponda.

VACACIONES Y LICENCIAS DURANTE EL TIEMPO SIMULTÁNEO DE TRABAJADOR PARCIAL Y JUBILADO PARCIAL.

Para calcular el tiempo de trabajo efectivo que deberá desarrollar el jubilado a tiempo parcial, en los casos de acumulación de jornada anual o plurianual, se calculará, sobre la base de 215 días laborables/año para el personal de convenio y de 221 días laborables para el personal de estructura de dirección, los días laborables que corresponden a la reducción de jornada establecida por la situación de jubilación parcial y la duración de ésta hasta alcanzar la edad legal de jubilación. Los días laborables de trabajo efectivo que resulten de este cálculo, se repartirán en función de la acumulación anual o plurianual que se haya pactado de forma individual con cada trabajador.

Dadas las características de este plan de Jubilación Parcial, los trabajadores que participen en esta modalidad de jubilación, no podrán participar en los concursos de movilidad voluntaria ni en adscripciones.

El trabajador acogido a la jubilación parcial puede, llegado el momento y una vez alcanzadas las condiciones de edad requeridas, solicitar la pensión de jubilación completa ordinaria o anticipada (jubilaciones «totales») en cualquiera de las modalidades legalmente previstas.

El acceso a la «jubilación total» antes de alcanzar la edad legal de jubilación, supondrá el cese en la jubilación parcial y no procederá modificación ni recálculo alguno de las condiciones retributivas ni de jornada que se hubieran pactado en el momento de acceder a la jubilación parcial.

BENEFICIOS SOCIALES

El período de contrato a tiempo parcial será tenido en cuenta, como si de un contrato a jornada completa se tratara, para el cómputo de tiempo efectivo de trabajo para el devengo de las correspondientes modalidades de premio de permanencia. El abono de la cuantía fijada en tablas salariales, para cada uno de los premios, se realizará en nómina de junio o diciembre del ejercicio en el que lo devenga, en función de si el devengo se produce en el primer o segundo semestre del ejercicio. El valor será el fijado en tablas salariales para el grupo y/o subgrupo profesional al que el trabajador pertenezca.

Mientras el trabajador esté en la situación de jubilado parcial, se mantiene el título de transporte para el titular y los beneficiarios con derecho, conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo, en las mismas condiciones que las que en cada caso correspondan a los trabajadores activos a tiempo completo.

Los trabajadores en situación de jubilación parcial mantendrán, durante la duración de ésta, el derecho a solicitar ayudas graciables en los términos fijados en la Normativa Laboral.

Los trabajadores que, a la fecha de acceso a la jubilación parcial, estuvieran disfrutando de la ayuda establecida en el artículo 546 de la normativa laboral vigente, continuarán con ella en los valores establecidos en tablas salariales sin reducción alguna.

EFECTIVIDAD DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA Y DE LA JUBILACIÓN PARCIAL.

Para el acceso a la situación de jubilación parcial en las condiciones de reducción de jornada antedichas es requisito imprescindible:

Obtener resolución favorable del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y concertar por escrito el correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial novatorio de la relación laboral existente con la empresa mediante el modelo oficial al efecto. En el mismo figurarán los elementos propios del contrato a tiempo parcial, así como la jornada que el trabajador realizaba antes y la que resulte como consecuencia de la reducción de su jornada de trabajo y la fecha de finalización del mismo, que se corresponderá con la de la edad legal de jubilación del trabajador.

El no reconocimiento por la Seguridad Social de la prestación de jubilación parcial, por cualquier causa, impedirá la aplicación de esta modificación contractual al trabajador afectado y por tanto la anulación de los contratos.

El trabajador solicitante de jubilación parcial habrá firmado un contrato de trabajo a tiempo parcial con las cláusulas acordadas, en cuanto a horario y jornada y condición resolutoria en caso de denegación de la jubilación parcial, según indican los párrafos anteriores, difiriendo la fecha de inicio a la inmediatamente posterior a la de efectividad de la jubilación parcial.

El hecho causante de la pensión parcial se produce el último día en que el trabajador realiza la jornada completa que anteriormente venía desarrollando, siempre que, en dicha fecha, se hayan suscrito el contrato a tiempo parcial y el contrato de relevo correspondiente.

Respecto a las cotizaciones, tanto RENFE como el trabajador jubilado parcialmente seguirán cotizando a la Seguridad Social, en los términos previstos en la legislación vigente.

El pase a la situación de jubilación parcial representa una baja en la situación anterior y, por tanto, una liquidación de los haberes anuales devengados, conforme a su contrato y jornada, hasta la fecha de la jubilación parcial.

Antes de acceder a la jubilación parcial el trabajador habrá disfrutado de los permisos y vacaciones a que tuviere derecho y que proporcionalmente correspondan, por la parte del año natural transcurrido en situación de trabajador a tiempo completo.

EXTINCIÓN DE LA JUBILACIÓN PARCIAL.

La jubilación parcial del trabajador quedará extinguida en base a las siguientes circunstancias, acaecidas con posterioridad a la incorporación del mismo a esa situación jurídica:

Fallecimiento.

Reconocimiento de la jubilación ordinaria o anticipada, en virtud de cualquiera de las modalidades legalmente previstas.

Reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente declarada incompatible.

DISPOSICIÓN FINAL.

Este Plan de Jubilación Parcial y relevo se engloba dentro del Plan de Empleo vigente en Renfe y su puesta en marcha estará condicionada a la vigencia del Plan de Empleo como un todo indivisible.

No obstante, el Plan de jubilación parcial y relevo estará condicionado al mantenimiento de la actual regulación legal en esta materia, así como del sistema retributivo en vigor. En el supuesto de que se modificara el marco regulador o de que recaigan interpretaciones judiciales contrarias, afectando a estas figuras jurídicas y/o a los procedimientos desarrollados a su amparo, la Dirección de la empresa podrán mantener o modificar su contenido y condiciones o poner fin de inmediato a la ejecutividad del mismo y elaborar un nuevo Plan, si los cambios operados así lo recomiendan.

ANEXO 1

Método de cálculo del salario mensual a efectos del Plan de Jubilación Parcial

A efectos del salario mensual que corresponda durante el periodo de jubilación parcial, se computarán solo y exclusivamente, los conceptos retributivos indicados en el listado que se acompaña, agrupados en tres bloques diferentes, a los que hemos denominado «fijo, teórico y fluctuante» y con la regla de cálculo que para cada uno de estos bloques se establece a continuación. Siempre y en todos los casos, los conceptos y sus valores estarán referidos a la situación laboral y retributiva del trabajador en la Empresa, tomada ésta el día inmediato anterior al inicio de la jubilación parcial.

BLOQUE – FIJO

Para todos los conceptos englobados en este grupo, excepto el concepto «009 Paga Extraordinaria» se tomarán los valores establecidos en tablas salariales para el grupo y subgrupo profesional del trabajador, sin incidencias, que correspondan a la situación laboral a la fecha anteriormente fijada. El valor anual de estos conceptos se repartirá en 12 pagos mensuales de igual cuantía, a los que se aplicará el porcentaje que corresponda con la jornada parcial establecida.

En cuanto al concepto «009 Paga Extraordinaria», se abonará en función de lo establecido en tablas salariales para el grupo y subgrupo al que pertenezca el trabajador, aplicando el porcentaje que corresponda a la jornada parcial establecida y cuyo abono se formalizará en los mismos meses que para el resto de personal, esto es, en nómina regular de junio y de diciembre.

Tal y como establece la normativa vigente en cuanto a la garantía de la percepción mensual del Complemento de Seguridad, Formación y/o Gestión y su régimen de incompatibilidades, los trabajadores en situación de jubilación parcial que, durante el periodo de prestación efectiva de servicios de todo el periodo de la jubilación parcial, perciban el concepto de gastos de viaje, será incompatible con la percepción de este Complemento.

BLOQUE – TEÓRICO

Para este grupo de claves, se tomarán los mismos valores mensuales que correspondan al colectivo, grupo, subgrupo profesional y centro de trabajo al que cada trabajador esté adscrito en la fecha inmediata anterior al acceso a la jubilación parcial, abonándose y liquidándose con los mismos criterios que los establecidos en la Normativa vigente para el resto de trabajadores. El abono y liquidación se realizará aplicando el porcentaje de tiempo parcial que tenga establecido contractualmente.

Los trabajadores con sistema retributivo de Fijo + Variable, que perciben la retribución variable por los conceptos y claves de nómina 406 y 407, la variable máxima asignada será, en función de la reducción de jornada pactada, se fijará en el valor resultante de aplicar el porcentaje que corresponda a la retribución total que hasta la fecha de pase a la jubilación parcial tenía fijada. Tanto los adelantos a cuenta como la liquidación que en su caso correspondan, se realizará sobre el total anual calculado como se indica anteriormente.

BLOQUE – FLUCTUANTE

Este bloque contendrá los valores de todas aquellas claves fluctuantes, que cambian mes a mes, y que están ligadas a la efectividad del trabajo diario en un régimen de jornada específico o con unas características determinadas.

La percepción de estos conceptos estará limitada al periodo de prestación efectiva de trabajo y, durante éste se abonarán, siempre que sean devengados según la regulación de cada concepto, con los valores establecidos en las tablas salariales sin reducción alguna.

El resto de tiempo que dure la jubilación parcial y en el que no exista prestación efectiva de servicios, no se abonará cantidad alguna por estos conceptos.

CLAVES DE NÓMINA:

Clave de nómina	Concepto	Bloque cálculo
002	SUELDO.	FIJO.
003	CPTO. ANTIGÜEDAD EMPRESA.	FIJO.
008	ANTIGÜEDAD MIC DISP. TRANS.	FIJO.
009	PAGA EXTRAORDINARIA.	FIJO.
200	COMPL. AD PERSONAM.	FIJO.
202	COMPLEMENTO PERSONAL.	FIJO.
280	COMPLEMENTO CONDUCCIÓN.	FIJO.
281	CPTO. SEG. FORM Y/O GESTIÓN.	FIJO.
282	COMPL. PUESTO COMERCIAL.	FIJO.
283	COMPL. PUESTO TRENES.	FIJO.
284	COMPL. PUESTO CENT. GEST.	FIJO.
285	COMPL. PUESTO MANIOBRAS.	FIJO.
287	COMPL. CONDUCC. PRUEBAS.	FIJO.
290	COMPL. MM.II/CC.TT.	FIJO.
308	CPTO. ESP. TRAN. MIC. C-334.	FIJO.
311	COMPLEM RETRIBUCIÓN SSB.	FIJO.
370	CPTO. PUESTO DIRECCIÓN.	FIJO.
379	COMPLEMENTO ANTERIOR SSB.	FIJO.
385	COMPL. ANT. AUX. DEPÓSITO.	FIJO.
406	PR. VA. CUMPL. OBJETI.	TEÓRICO.
407	VAR. OBJET. M.I./CUAD.	TEÓRICO.
446	PRIMA VARIABLE CONDUCCIÓN.	TEÓRICO.
447	PRIMA VARIABLE COMERCIAL.	TEÓRICO.
448	PRIMA VARIABLE ADM. GESTIÓN.	TEÓRICO.
449	PRIMA VARIABLE FAB. MANT.	TEORICO.
491	INC. INT. AVE. S.S.B.	TEÓRICO.
025	CPTO. PTO PO BRIG. SOS.	FLUCTUANTE.
026	ASISTENCIA TÉCNICA.	FLUCTUANTE.
027	TRABAJO SÁB. DOM. Y FEST.	FLUCTUANTE.
028	DISTR. IRREGULAR JORNADA.	FLUCTUANTE.
029	COMPL. SOLDADOR HOMOLOGADO.	FLUCTUANTE.
030	COMP. ENSAYOS NO DESTRUCT.	FLUCTUANTE.
031	COMPLEMENTO TALLER VIGO.	FLUCTUANTE.
033	CPTO. ASIST. TÉCNICA RUTA.	FLUCTUANTE.
047	PRIMA RECAUDACIÓN INTERV.	FLUCTUANTE.

Clave de nómina	Concepto	Bloque cálculo
126	ASISTENCIA TÉCNICA LINEA.	FLUCTUANTE.
213	GRATIF. DOCENTE.	FLUCTUANTE.
220	PLUS DE NOCTURNIDAD.	FLUCTUANTE.
244	PLUS DE TOXICIDAD.	FLUCTUANTE.
303	CPTO. PTO MIC TOMA Y DEJE.	FLUCTUANTE.
304	CPTO. PTO MIC JORN.PARTIDA.	FLUCTUANTE.
305	CPTO. PTO MIC NOCTURNIDAD.	FLUCTUANTE.
306	CPTO. PTO MII BRIG.SOS.	FLUCTUANTE.
322	TOMA Y DEJE.	FLUCTUANTE.
342	COND. EF. CAMIONES BIVIALES.	FLUCTUANTE.
343	GRATIF. SECRE. ALTA DCIÓN.	FLUCTUANTE.
468	PRIMA VTA. EST.CERCANIAS.	FLUCTUANTE.
551	GASTOS DE VIAJE.	FLUCTUANTE.
553	GASTOS DEMORA DE TRASLADO.	FLUCTUANTE.
554	DIET. GTOS. MANUTEN. INTERNACIO.	FLUCTUANTE.
566	GTOS. DESPLAZAMIENTO CORTA DIST.	FLUCTUANTE.
567	GTOS. DESPLAZAMIENTO LARGA DIST.	FLUCTUANTE.
568	GTOS. DESPLAZAMIENTO EXTRANJ.	FLUCTUANTE.
573	GTOS. DESPLAZ GRANDES POBLAC.	FLUCTUANTE.
574	GTOS. VIAJE TRASLADO MISMA RESI.	FLUCTUANTE.
576	INDEM. JORNADA PARTIDA.	FLUCTUANTE.

CLAUSULA 8 ª *OTROS ASPECTOS SOCIOLABORALES.*

PRESTACIONES POR DEFUNCIÓN.

Se modifica la redacción de los artículos 537 y 538 de la Normativa Laboral, quedando en un artículo único con la redacción siguiente:

Con independencia del subsidio de defunción a cargo de la Seguridad Social se abonará a los familiares del trabajador en activo del Grupo Renfe, fallecido por cualquier causa, un pago único y global en concepto de auxilio por gastos de fallecimiento de 12.000 euros, independientemente del grupo y/o subgrupo profesional al que pertenezca.

AYUDA POR HIJOS DISCAPACITADOS.

Esta ayuda tiene su origen en el art.º 546 de la Normativa Laboral que queda modificado en los términos y condiciones que se establecen en el presente apartado.

Los trabajadores que tengan a su cargo hijos declarados discapacitados psíquicos a efectos de la Ayuda de la Seguridad Social percibirán del Grupo Renfe una ayuda mensual por cada hijo en esta situación, de 100 euros. Esta ayuda será independiente y compatible con aquellas otras prestadas por instituciones y/o organismos públicos.

Los trabajadores de Ancho Métrico que, en aplicación de la Disposición Transitoria 2.ª del I Convenio Colectivo del Grupo Renfe, mantienen una ayuda cuya cuantía mensual sea inferior a la establecida en el párrafo precedente, se elevará su importe a 100 euros mensuales.

Asimismo, dicha ayuda seguirá vigente para el trabajador que cause baja en el Grupo Renfe por jubilación que ya tuviera reconocida esta ayuda y la viniera percibiendo sin solución de continuidad desde la extinción de su relación laboral e igualmente, será transmisible en la misma cuantía a los pensionistas de viudedad u orfandad derivado directa e inmediatamente del causante, siempre que sobreviva el hijo huérfano con la disminución por la que se concede la ayuda.

LICENCIAS.

Al objeto de clarificar el art.º 259 de la Normativa Laboral relativo a licencias retribuidas, este se modifica en los términos y condiciones que se establecen en el presente apartado:

a) Muerte de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

b) Enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este supuesto incluye la hospitalización por parto en supuestos distintos al nacimiento de un hijo.

c) Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

d) Nacimiento de hijos o adopción.

e) Nacimiento de hijos en caso de surgir complicaciones en el parto.

El disfrute de los días concedidos que, en ningún caso superará la duración máxima establecida para cada supuesto, se realizará de una sola vez, considerándose que el concepto de residencia viene referido a la ubicación de la residencia laboral del trabajador, comprendiendo ésta tanto el municipio propio, como aquellos otros que se encuentren en un radio de 60 kms., y de acuerdo a la siguiente tabla:

Supuestos	Dentro de la residencia	Fuera de la residencia		
		Desde 61 hasta 300 km de distancia	De 301 a 500 km de distancia	+500 km de distancia
a)	3 días	6 días		
b)	3 días	4 días	6 días	8 días
c)	2 días	4 días		6 días
d)	2 días	4 días	6 días	8 días
e)	3 días	4 días	6 días	8 días

En las licencias correspondientes a los apartados a), c), d) y e) en los que el hecho causante coincida al trabajador afectado con alguna de las siguientes situaciones: en día de descanso, en festivo no trabajado, o día no laborable (excepto vacaciones), el cómputo de la duración de la licencia concedida comenzará el primer día previsto de trabajo posterior al citado hecho causante.

En las licencias relativas al apartado b) el inicio del disfrute no tendrá que coincidir necesariamente con el primer día del hecho causante.

RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO PARA LAS EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de hasta 3 años para atender al cuidado de un familiar hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Esta excedencia, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, dará derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que se compute, exclusivamente a efectos de antigüedad, el periodo de duración de la misma. Asimismo, en esta situación podrá participar en convocatorias de movilidad como si estuviera en activo.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL.

En el seno de la Mesa de Igualdad y Aspectos Sociolaborales, se abordará el desarrollo de una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre si, de hasta un 5 % de la jornada anual, con carácter recuperable, y dirigida de forma justificada a la atención de medidas de conciliación para el cuidado y atención de mayores, discapacitados, e hijos menores, todo ello enmarcado en los entornos operativos de cada colectivo y sociedad y sin menoscabo de las necesidades organizativas.

Igualmente, en la citada Mesa se podrán abordar aquellos otros temas relacionados con conciliación e igualdad que tras su valoración, análisis y desarrollo puedan elevarse a la Comisión Negociadora para su aprobación e incorporación al cuerpo del Convenio.

REPRODUCCIÓN ASISTIDA.

Las trabajadoras tendrán derecho a una licencia no retribuida de seis días naturales y consecutivos en caso de someterse a técnicas de reproducción asistida, siempre que no esté en situación de Incapacidad Temporal.

ANTICIPOS.

Atendiendo a los incrementos salariales y con la inclusión del subgrupo profesional de ingreso, se modifica la cláusula 12.ª Anticipos, del I Convenio Colectivo del Grupo Renfe, pasando el tope máximo de solicitud y concesión de anticipos, por subgrupo profesional, a los que a continuación se reflejan, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo:

Subgrupo profesional	Importe máximo (euros)
Estructura	6.000
Mandos Intermedios/C.T.	5.500
Operador Especializado	5.000
Operador	4.500
Operador de entrada	4.000
Operador de ingreso	3.500

AYUDAS SOCIALES.

En el seno de la mesa técnica de Igualdad y Aspectos Sociolaborales se determinará la distribución porcentual del fondo de ayudas sociales.

CLÁUSULA 9.ª *MESAS TÉCNICAS DE DESARROLLO.*

Se constituyen las Mesas que a continuación se señalan, compuestas por hasta siete representantes de cada una de las dos partes, estando compuesta la parte que representa a los trabajadores por un número de representantes de los trabajadores de cada sindicato firmante del presente convenio proporcional a la representación que ostente en el Grupo-Renfe, garantizándose al menos, un representante de cada sindicato firmante del Convenio.

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, abordará los trabajos relativos a los siguientes puntos:

- Empleo y Competitividad.
- Económica.
- Personal.
- Jornada.
- Igualdad y Aspectos Socio-laborales.
- Normativa.

Tendrán como función identificar, estudiar y analizar la problemática de los asuntos que le correspondan y emitir informes o propuestas técnicas a la Comisión Negociadora del Convenio para su negociación y, acuerdos, en su caso.

Se estable como fecha de finalización de los trabajos de todas las mesas el 30 de junio de 2019, con la excepción de la relativa a Normativa, que derivado del calado de la recopilación normativa podría extenderse hasta la finalización de vigencia del presente Convenio.

CLÁUSULA 10.ª *CÓDIGO ÉTICO.*

El Grupo Renfe y sus trabajadores asumen que los principios éticos de responsabilidad e integridad de su Código Ético serán los que continúen orientando su actuación cotidiana, adquiriendo un mayor compromiso, si cabe, con su cumplimiento normativo y observación.

CLÁUSULA 11.ª *PRINCIPIO DE IGUALDAD.*

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, siendo especialmente respetuoso con el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo.

Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» o «trabajadores», se entenderán efectuadas genérica e indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en las empresas del Grupo-Renfe comprendidas expresamente en la Cláusula 1.ª

El Grupo-Renfe durante la vigencia del presente convenio desarrollará e implantará, de acuerdo con la Representación Legal de los trabajadores, el II Plan de igualdad con los contenidos establecidos en la Ley, cuyo objetivo será seguir potenciando la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral.

CLÁUSULA 12.ª *COMISIÓN DE CONFLICTOS LABORALES.*

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

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

La Comisión de Conflictos se crea como procedimiento de solución de los conflictos que se puedan plantear en la interpretación o aplicación de Convenios o Acuerdos Colectivos y Normas Laborales, con carácter general, o ante el anuncio de convocatoria de huelga, estableciéndose, en su caso, 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.

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

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

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

CLÁUSULA 13.ª LÍMITES A LOS CONFLICTOS.

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

CLÁUSULA 14.ª *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 I Convenio Colectivo del Grupo-enfe.

CLÁUSULA 15.ª *TRAMITACIÓN DEL CONVENIO.*

De conformidad con la legislación vigente, del presente Acuerdo de II 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.

CLÁUSULA 16.ª *COMISIÓN PARITARIA.*

Se acuerda la creación de la Comisión Paritaria del II Convenio Colectivo del Grupo Renfe, compuesta por nueve representantes por cada una de las partes, estando constituida la parte social por miembros del Comité General del Grupo Renfe de los sindicatos firmantes del II 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 17.ª INFORMACIÓN AL COMITÉ GENERAL DEL GRUPO RENFE.

El Grupo Renfe reitera su compromiso con la Representación Legal de los Trabajadores respecto a mejorar los canales de información que aporte una mejora de eficacia y eficiencia sobre los procesos de comunicación con el Comité General del Grupo Renfe, con especial atención a las becas formativas y procesos movilidad.

CLÁUSULA 18.ª INCORPORACIÓN DE ACUERDOS.

En el seno de la Mesa Técnica de Normativa se abordará como primer trabajo prioritario, la identificación antes del próximo 30 de mayo, de aquellos acuerdos que hayan sido suscritos durante la vigencia del I Convenio Colectivo del Grupo Renfe, para su posterior elevación a la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo del Grupo Renfe y, en su caso, incorporación al cuerpo de este Convenio Colectivo.

Sección Sindical Grupo RENFE Barcelona

Estació de Sants, Pl. Països Catalans s/n, 08014

Tel. 934 956 248 - 556248

Estació de França, C/ Ocata s/n 3ª planta, 08003

Tel. 933 963 230 - 934 963 330 - 563 230 – 563 330

gruporenfe@ugtferroviaris.com

www.ugtren.cat