III. Otras disposiciones

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

20214 *RESOLUCION de 10 de agosto de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XI Convenio Colectivo de RENFE.*

Visto el texto del XI Convenio Colectivo de RENFE (código de convenio número 9004392) que fue suscrito con fecha 13 de junio de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los miembros del Comité de Empresa de CC.OO., UGT y SEMAF, en representación del colectivo laboral afectado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores; del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 10 de agosto de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XI CONVENIO COLECTIVO DE RENFE

CLÁUSULA 1.ª AMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL

El presente Convenio, de ámbito estatal, regula las relaciones de trabajo entre la Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles (RENFE) y los trabajadores a su servicio incluidos en su ámbito, de forma que afecta a todos los trabajadores que ostenten niveles salariales del 2 al 18, ambos inclusive, así como a aquellos otros trabajadores que, sin tener nivel salarial asignado, formen parte de la Estructura de Apoyo.

Están excluidos de estas normas:

a) El personal de la Estructura de Dirección, excluido por condiciones especiales pactadas.

La Estructura de Dirección conforma el equipo directivo de RENFE y se divide en tres grupos:

1. Alta Dirección.
2. Dirección.
3. Cuadros superiores.

1. Alta Dirección: Con carácter general, no exclusivo, constituyen este grupo las personas que desempeñan puestos del primer nivel de responsabilidad del organigrama general de la Red, en dependencia directa del Presidente, Vicepresidente o Director general y los Directores Gerentes de Unidades de Negocio, que ejercen las funciones de línea o «staff» que, en su caso, se les asigne.

2. Dirección: Con carácter general, no exclusivo, constituyen este grupo las personas que desempeñan puestos del primer nivel de responsabilidad en cada Dirección General, Organo Corporativo o Unidad de Negocio y ejercen funciones de línea o «staff».

3. Cuadros superiores: Constituyen este grupo aquellas personas que ocupan puestos así designados por la Dirección y no relacionados en la Estructura de Apoyo por ser de nivel superior.

Carácter de la relación: La naturaleza jurídica de la relación del personal de Estructura de Dirección, si bien es laboral, se halla sujeta a regulación específica y particular, por lo que se encuentra excluido del ámbito del Convenio Colectivo, siendo la provisión y remoción de vacantes efectuadas mediante libre designación.

b) El personal técnico titulado que no le dedique, al menos, una atención preferente en la forma que establecen las normas relativas a jornada y el facultativo contratado por la Red por tiempo cierto, o para obra o servicio determinado, sin sujeción a jornada reglamentaria, o mediante honorarios libremente convenidos o sujetos a tarifas ajenas a esta normativa.

c) Los funcionarios públicos, civiles o militares, en situación de activo o supernumerario, que en esta condición presten sus servicios en la Red.

Lo que antecede, sustituye en su totalidad el contenido de los artículos 1 y 2 del título I del X Convenio Colectivo de RENFE.

Cláusula 2.ª Ambito temporal

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de tres años, entrando en vigor el día 1 de enero de 1994 y extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1996, salvo en aquellas materias en que expresamente se pacte una vigencia diferente y se prorrogará tácitamente de año en año, salvo que una de las partes formule denuncia del mismo dentro de los tres meses anteriores a su vencimiento.

Cláusula 3.ª Plus de productividad 1994

Se incrementa el plus de productividad en una cuantía de 20.000 pesetas/trabajador y año, que se abonará semestralmente: El 50 por 100 en el mes de marzo y el 50 por 100 restante en el de septiembre. De esta forma la cantidad fijada por este concepto para el año 1994 es de 160.000 pesetas trabajador y año.

Cláusula 4.ª Paga de objetivos del contrato programa

1. Para los niveles salariales 2 al 9, se crea una paga de 20.000 pesetas por trabajador y año para los ejercicios 1994, 1995 y 1996, supeditada al cumplimiento del ratio objetivo de ingresos por tráfico con respecto a los costes de personal, establecido en el contrato programa RENFE-Estado 94/98.

El abono de dicha paga se producirá al mes siguiente, en un solo pago, de la liquidación de cada ejercicio anual del contrato programa entre RENFE y la Administración.

2. La fórmula para el cálculo del ratio es:

$$Rr = \frac{Ic}{Cp + (20.000 \times N)}$$

Donde:

Rr = Ratio real.
Ic = Ingresos por Tráfico de Clientes.
Cp = Costes de personal.
N = Número de trabajadores de los niveles salariales 2 al 9, que devengan dicha paga.

Para considerar cumplido el objetivo, el ratio real antes mencionado deberá ser igual o mayor a los siguientes valores:

1994 - 0,82
1995 - 0,91
1996 - 0,97

Si no se alcanzaran dichos valores, no corresponderá abono alguno por este concepto.

Si en alguno de los ejercicios anteriores a 1996 no se alcanzara el respectivo ratio objetivo, en el último ejercicio, 1996, se efectuará el abono de las pagas no cumplidas, siempre que la incorporación de todo este coste de personal al ejercicio 1996 permita cumplir el ratio objetivo de este año.

Cláusula 5.ª Incremento salarial 1995

Con efecto 1 de enero de 1995 todos los conceptos económicos, salvo Ayudas Sociales, que mantiene su importe en 168,6 millones de pesetas, se incrementan un 3 por 100. Estos nuevos valores quedan recogidos en las tablas que figuran en el anexo 1.

Cláusula 6.ª Plus de productividad 1995

Se incrementa el plus de productividad en una cuantía de 9.000 pesetas trabajador y año, que se abonará semestralmente: El 50 por 100, en el mes de marzo, y el 50 por 100 restante, en el mes de septiembre. De esta forma la cantidad fijada por este concepto para el año 1995 es de 169.000 pesetas trabajador y año.

Cláusula 7.ª Revisión salarial para 1995

En el mes siguiente en que se conozca el IPC real oficial definitivo correspondiente al año 1995, se revisarán todos los conceptos económicos, excepto las Ayudas Sociales, siempre que el mencionado IPC real supere el 4 por 100, por la diferencia entre el IPC real y el 4 por 100.

Cláusula 8.ª Incremento salarial 1996

Una vez realizada, si procede, la revisión salarial correspondiente al año 1995 y tomando como base las tablas y conceptos económicos resultantes, se incrementarán éstos con efectos 1 de enero de 1996 en el IPC previsto para dicho año, menos 0,5 puntos, a excepción de las Ayudas Sociales, que mantienen la cuantía fijada de 168,6 millones de pesetas.

Cláusula 9.ª Plus de productividad 1996

Se incrementa el plus de productividad en una cuantía de 20.000 pesetas/trabajador y año, que se abonará semestralmente: El 50 por 100, en el mes de marzo, y el 50 por 100 restante, en el mes de septiembre. De esta forma la cantidad fijada por este concepto para el año 1996 es de 189.000 pesetas trabajador y año.

Cláusula 10. Revisión salarial para 1996

En el mes siguiente en que se conozca el IPC real oficial definitivo correspondiente al año 1996, se revisarán todos los conceptos económicos, excepto las Ayudas Sociales, siempre que el mencionado IPC real supere al IPC previsto en más de 0,5 puntos, por la diferencia entre el IPC real y el IPC previsto más 0,5 puntos.

Cláusula 11. Primas

Se acuerda añadir al listado de primas contenido en el artículo 180 del X Convenio Colectivo las siguientes:

Sistema de primas de control de tráfico en la Jefatura de Control de Tráfico de la Gerencia del Centro Operativo de la Dirección de Tráfico de la Unidad de Negocio de Circulación.

Sistema de primas para el Almacén Central de Villaverde.

A tal efecto se adjuntan, como anexos 1 y 2 al presente Convenio.

Cláusula 12. Gratificación por título

Dentro del capítulo cuarto sobre «Gratificaciones», del título V, «Retribución», del X Convenio Colectivo, se acuerda que la homologación normativa prevista en el artículo 153 y título XXI del citado Convenio Colectivo

tenga el siguiente contenido y texto articulado, cuya vigencia y aplicación será efectiva a partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo:

«Artículo 153.

Percibirán la gratificación por título en las cuantías que se indican en las tablas salariales vigentes, según el nivel salarial, las siguientes categorías profesionales:

Ingeniero técnico, Arquitecto técnico, Titulado de grado medio, Experto Laboral, ATS, Jefe de Servicio Técnico, de Programación, de Operación, de Tratamiento de Datos, de Delineación, de Organización, de Laboratorio, de Movimiento, de Material Remolcado, de Vía y Obras, de Maquinaria de Vía, de Servicio Eléctrico, de Electrificación, de Administración, de Tesorería y Contabilidad, de Comercial, de Ventas, y de Suministros, Programador Principal, Jefe de Operación y Planificación, Jefe de Captura y Control de Datos, Jefe de Sala de Delineación, Jefe de Sección de primera de Organización, Operador Jefe de Laboratorio, Inspectores Principales, Jefe de Sección de Vía y Obras, Jefe de Sección de Electrificación, Jefe y Subjefe de Depósito, Jefe de Sección de Material Remolcado, Jefe de Sección Eléctrica, y Jefe de Taller de primera y segunda que posean iguales títulos que los titulados de grado medio de sus respectivas dependencias, que tuvieran reconocida esta misma gratificación.

Artículo 153-001.

Asimismo, percibirán gratificación por título en la cuantía fijada por niveles salariales en las tablas salariales vigentes, los agentes de otras categorías que posean título, sin estar comprendidos en el artículo anterior, cuando se trate de los títulos y categorías que se citan y los interesados presten servicios en las dependencias que también se indican:

Título: Licenciado en Derecho. Categorías profesionales: Jefe de Servicio de cualquier grupo, Inspector principal de cualquier grupo, Jefe de Oficina Administrativa, Jefe de Negociado y Oficial de primera Administrativo. Dependencias: Unidades operativas de forma exclusiva de personal y compras de las Cabeceras de UNE y órganos corporativos.

Título: Licenciado en Ciencias Económicas e Intendente Mercantil. Categorías profesionales: Jefe de Servicio de cualquier grupo, Inspector principal de cualquier grupo, Agregado técnico, Auxiliar técnico, personal de oficinas, personal de Tesorería y Contabilidad y Promotor comercial. Dependencias: Servicios específicos y exclusivos de Contabilidad, Comercial y Compras de las Cabeceras de UNE y órganos corporativos.

Título: Profesor Mercantil. Categorías profesionales: Jefe de Servicio de cualquier grupo, Inspector principal de cualquier grupo, Agregado técnico, Auxiliar técnico, personal de Tesorería y Contabilidad y Promotor comercial. Personal de oficinas. Dependencias: Servicios específicos de Contabilidad, Comercial y Compras de las Cabeceras de las UNE y órganos corporativos. Todas las dependencias específicas.

Título: Perito Mercantil y Contador. Categorías profesionales: Jefe de Servicio de cualquier grupo, Inspector principal de cualquier grupo, Agregado técnico, Auxiliar técnico, personal de Tesorería y Contabilidad y Promotor comercial. Personal de oficinas. Dependencias: Todos los Servicios específicos de Contabilidad, Comercial y Compras de las Cabeceras de las UNE y órganos corporativos. Todas las dependencias específicas.

Título: Aparejador de obras o Arquitecto técnico. Categorías profesionales: Jefe de Servicio de cualquier grupo, Inspector principal de cualquier grupo, Auxiliar técnico, personal de Delineación y personal de conservación y vigilancia de vía. Dependencias: Servicios específicos de Conservación y Vigilancia de Vía y Mantenimiento de Edificios o Inmuebles y oficinas de Delineación.

Título: Ayudante e Ingeniero técnico de Telecomunicación. Categorías profesionales: Jefe de Servicio de cualquier grupo, Inspector principal de cualquier grupo, Auxiliar técnico, personal de Instalaciones de Seguridad, Alumbrado y Fuerza y Telecomunicaciones y personal de Electrificación. Dependencias: Servicios específicos de Instalaciones de Seguridad, Alumbrado y Fuerza y Telecomunicaciones y Servicios específicos de Electrificación.

Título: Ingeniero técnico de Obras Públicas. Categorías profesionales: Jefe de Servicio de cualquier grupo, Inspector principal de cualquier grupo, Auxiliar técnico, personal de Delineación y personal de Conservación y Vigilancia de Vía. Dependencias: Dependencias específicas de Conservación y Vigilancia de Vía y oficinas de Delineación.

Título: Ayudante, Capataz, Facultativo e Ingeniero técnico de Minas. Categorías profesionales: Jefe de Servicio de cualquier grupo, Inspector principal de cualquier grupo, Auxiliar técnico, personal de Conservación y Vigilancia de Vía. Dependencias: Dependencias específicas de Conservación y Vigilancia de Vía.

Título: Perito, Técnico e Ingeniero técnico Industrial. Categorías profesionales: Jefe de Servicio de cualquier grupo, Inspector principal de cualquier grupo, Agregado técnico, Auxiliar técnico, personal de Organización, personal de Delineación, personal de Movimiento, personal de Conducción, personal de Material Remolcado, personal de Conservación y Vigilancia de Vía, personal de Maquinaria de Vía, personal de Material Fijo, personal de Instalaciones de Seguridad, Alumbrado y Fuerza y Telecomunicaciones y Electrificación y personal de talleres. Dependencias: Dependencias específicas de la UNE de Mantenimiento Material Rodante, Dependencias de Conducción, Mantenimiento de Infraestructura y personal de Movimiento en las dependencias específicas de la Red.

Título: Maestro Industrial, Técnico Especialista (F.P. 2) de las ramas de Metal, Electricidad, Madera, Química, Electrónica y Delineación. Categorías profesionales: Jefe de Servicio de cualquier grupo, Inspector principal de cualquier grupo, Agregado técnico, Auxiliar técnico, personal de Organización, personal de Delineación, personal de Movimiento, personal de Material Remolcado, personal de Conducción, personal de Conservación y Vigilancia de Vía, personal de Maquinaria de Vía, Material Fijo, personal de Instalaciones de Seguridad, Alumbrado y Fuerza y Telecomunicaciones y Electrificación y personal de talleres. Dependencias: Dependencias específicas de la UNE de Mantenimiento Material Rodante, Dependencias de Conducción, Mantenimiento de Infraestructura y personal de Movimiento en las dependencias específicas de la Red.

Título: Graduado Social. Categorías profesionales: Jefe de Servicio de cualquier grupo, Inspector principal de cualquier grupo, personal de oficinas. Dependencias: Direcciones de Recursos Humanos Corporativa y de las diversas UNE.

Artículo 153-002.

En ningún caso se percibirá más de una gratificación por título, cualquiera que sea el número de titulaciones que se ostenten.

Artículo 153-003.

Mediante acuerdo en la Comisión Paritaria, se podrán establecer modificaciones al cuadro preinserto respecto a titulaciones y/o dependencias de las anteriormente consignadas, todo ello con el fin de poder efectuar actualizaciones de la presente homologación normativa.»

CLÁUSULA 13. POLÍTICA SOCIAL

Dentro del capítulo undécimo, sobre «Otros beneficios sociales», del título XIII de «Beneficios Sociales», del X Convenio Colectivo, se acuerda dar una nueva redacción a todo el artículo 545 del mismo, para que indique lo siguiente:

«Artículo 545.

Se refunden los fondos de Ayudas Sociales, en la cuantía fijada en Convenio Colectivo para atender aquellos casos recogidos en alguno de los conceptos seguidamente relacionados, que debidamente valorados por la Comisión Mixta de Política Social (C.M.P.S.), cumplan los requisitos establecidos para cada ayuda por dicha Comisión, recogidos en las normas reguladoras y acuerdos de ayudas por ILT aprobadas con la Comisión Permanente del Comité General de Empresa, los días 21 de julio y 3 de noviembre de 1993, respectivamente.

Al margen de cada concepto se establece la proporción del fondo de ayudas para el mismo, sin perjuicio de ser trasvasadas las cantidades sobrantes, dentro de cada ejercicio.

Ayudas graciables: 1/3.
Ayudas por incapacidad laboral transitoria: 1/3.
Ayudas plan de drogodependencia y alcoholismo: 1/3.

Durante la vigencia del XI Convenio Colectivo se acuerda que el Fondo único de Ayudas Sociales sea de 168,6 millones de pesetas para 1995 e idéntica cantidad para 1996.

A partir de este ejercicio, el fondo se incrementará en lo que se pacte en los sucesivos Convenios Colectivos.

La masa salarial asignada a este fondo, se distribuirá por la Comisión Mixta de Política Social durante los tres primeros trimestres de cada año natural y de acuerdo a las normas reguladoras.

Finalizado este período y tras deducir las previsiones de gastos que pudieran surgir en el último trimestre del año, la C.M.P.S. evaluará el remanente del dinero disponible de cada ejercicio, dedicándolo a invertir en campañas específicas para prevenir y mejorar la salud de los trabajadores, campañas especiales de prevención y, subsidiariamente, a actividades culturales, recreativas y deportivas.

La composición de la Comisión Mixta de Política Social no será superior a seis miembros por cada una de las representaciones.

Los servicios médicos de empresa planificarán las actuaciones de trabajadores sociales a su cargo que sean necesarias para acometer, además del programa asistencial de ayudas al plan de drogodependencia, otras tareas encomendadas por la citada Dirección.

Los centros culturales, recreativos y deportivos se regirán por lo dispuesto en sus respectivos estatutos y el control de su funcionamiento y gestión se llevará a cabo por la Comisión Mixta de Política Social.»

CLÁUSULA 14. PEDIDOS DE FONDOS

Dentro del capítulo undécimo, sobre «Otros Beneficios Sociales», del título XIII de «Beneficios Sociales, del X Convenio Colectivo se acuerda incorporar la normativa reguladora del tema de pedidos de fondos, con el siguiente articulado:

«Artículo 546-001.

Con el fin de facilitar el fondo económico indispensable para los desembolsos que puedan precisar algunos agentes concretos en determinadas circunstancias derivadas del desempeño profesional, se establecen los "pedidos de fondos", que se adecuarán a lo establecido en los siguientes preceptos.

Artículo 546-002.

Los pedidos de fondos se concederán por la Jefatura correspondiente cuando se produzca alguna condición justificativa para ello, tales como viajes de servicio no programados inicialmente o de considerable urgencia, prolongación del servicio, destacamentos estables por desempeño profesional derivado de la adscripción funcional, u otras situaciones análogas.

En términos generales, no podrá adelantarse dinero a los agentes fuera de su residencia oficial.

No obstante lo indicado en los dos párrafos, si a la vista de las circunstancias concurrentes, la Jefatura correspondiente considera oportuno o necesario la concesión del pedido de fondos solicitado, podrá llevarlo a cabo con carácter excepcional y de forma discrecional.

Artículo 546-003.

La cuantía del "pedido de fondos" no podrá exceder de 5.000 pesetas por solicitud, ni del total de 30.000 pesetas/mes, referidas al mes natural completo en que tenga lugar la concesión efectuada.

Artículo 546-004.

En los supuestos de desplazamientos forzosos imprevistos y urgentes, que tengan lugar durante un período de tiempo considerable y en los que concurra imposibilidad de retorno diario a la residencia de origen, incluso con medios propios, se concederá un adelanto económico global de hasta 30.000 pesetas, fraccionable en tres peticiones de 10.000 pesetas (formalizada cada una en dos de 5.000 pesetas), en concepto de "pedido de fondos", previa solicitud del agente interesado, cantidad que en todo caso estará en concordancia con el montante económico global de las dietas a percibir por tal motivo en el supuesto concreto.

Artículo 546-005.

Las peticiones de "pedidos de fondos" se cumplimentarán, inexcusablemente, en el impreso correspondiente habilitado al efecto, a fin de lograr un procedimiento homogéneo en su tramitación.

Artículo 546-006.

En los casos excepcionales que se soliciten "pedidos de fondos" por agentes que estén fuera de su residencia oficial, deberá presentarse por duplicado la petición, correspondiendo al solicitante la obligación de remitir y/o transmitir un ejemplar de la misma a la dependencia de origen, bien al regreso o lo antes posible. En estos supuestos, será inexcusable que el agente acredite de forma fehaciente su personalidad.

Artículo 546-007.

Las solicitudes de "pedidos de fondos" cuyos datos o firmas no estén consignados debidamente o en los que no conste cualquiera de los requisitos exigidos para ello, carecerán de todo valor, y por consiguiente, no podrán ser tramitadas ni atendidas por los agentes responsables del pago efectivo de los mismos.

Artículo 546-008.

El pago o entrega del importe de los "pedidos de fondos" autorizados, se hará por el servicio de "Caja" o, en su caso, en las estaciones que dispongan de fondos para ello.

Artículo 546-009.

Los responsables de efectuar el pago efectivo de los "pedidos de fondos" autorizados, habrán de hacerlo únicamente al propio agente interesado, exigiendo en todo caso que acredite su personalidad de manera fehaciente, sin que pueda tener virtualidad la autorización formalizada a favor de terceras personas.»

CLÁUSULA 15. REGULACIÓN MARCO DE LA ESTRUCTURA DE APOYO

1. *Niveles de la Estructura de Apoyo.*

La valoración de puestos de la Estructura de Apoyo estará comprendida en tres niveles:

Técnico base.
Técnico.
Técnico especialista. Siendo este último el de máximo nivel.

La valoración de los puestos es competencia de la Dirección de la empresa.

Los actuales cinco niveles de Técnicos fruto de la valoración de puestos, quedarán agrupados, por razones de racionalización de funciones técnicas y simplificación de criterios retributivos, de la siguiente forma:

Técnico base: Agrupará a los niveles T1 y T2.
Técnico: Agrupará a los niveles T3 y T4.
Técnico especialista: Equivaldrá al nivel T5.

Esta nueva división no dará lugar a nueva valoración de la organización de la Estructura de Apoyo de la empresa, que en la actualidad ha sido realizada e inventariada por la Dirección General de Organización y Recursos Humanos.

El punto de partida de los diferentes procesos expuestos en este documento es la actual situación de encuadramiento puesto/persona.

2. *Marco retributivo.*

2.1 Sistemas salariales.

Con carácter general, el sistema retributivo de la Estructura de Apoyo será el de fijo + variable.

El sistema salarial de fijo + variable no considera la antigüedad como concepto retributivo diferenciado.

2.2 Componentes retributivos. Características.

El sistema salarial de fijo + variable tendrá los siguientes componentes:

Fijo: Referencia a la valoración del puesto ocupado y la carrera profesional en la empresa.
Consolidable.
Se abonará prorrateado en doce pagas mensuales.
Revisable por Convenio Colectivo.

Variable:

Concepto retributivo ligado a la valoración del puesto y sus características.
No consolidable.
Supeditado su cobro, anualmente, al cumplimiento de objetivos.

A partir de 1996, los objetivos individuales quedarán en el primer trimestre del ejercicio económico, expresamente fijados por cada negocio, dándole traslado de los mismos al técnico.

Se elaborará una norma reguladora que desarrolle un procedimiento de gestión de objetivos (fijación, evaluación y control), con conocimiento del Comité General de Empresa.

2.3 Bandas salariales de referencia.

Partiendo de la valoración de puestos, la retribución de los ocupantes de los mismos en la Estructura de Apoyo tendrá como referencia el siguiente marco retributivo:

a) Componente fijo.

Niveles	Bandas de referencia	
	Mínimo — Pesetas	Máximo — Pesetas
Técnico base	3.100.000	4.000.000
Técnico	3.600.000	4.500.000
Técnico especialista	4.200.000	5.100.000

b) Componente variable.

Niveles	Mínimo — Pesetas
Técnico base	310.000
Técnico	360.000
Técnico especialista	420.000

En función del tipo de puesto, se establecerá una variable máxima de referencia del 30 por 100 sobre el límite máximo de la banda del componente fijo.

Dependiendo de la situación retributiva, y en función del puesto que ocupa, cada persona se situará en alguno de los colectivos siguientes:

Subvalorado: Si su retribución fija no llega al límite inferior de la banda de referencia.

En banda: Si su retribución fija está dentro de los límites de la banda de referencia.

Sobrevalorado: Si su retribución fija es superior al límite máximo de la banda de referencia.

Ni las bandas de referencia del componente fijo ni las del componente variable suponen en modo alguno alcanzarlos automáticamente.

Se realizará un ajuste progresivo a las bandas de referencia del componente fijo, en base a los incrementos retributivos que se pacten en Convenio Colectivo. Dichos incrementos serán diferentes según se esté en situación de «subvaloración», «en banda» o «sobrevaloración».

El incremento que con carácter general se pacte en los Convenios Colectivos se establecerá atribuyendo a cada Unidad de Negociado u organismo corporativo el equivalente a su masa salarial fija a distribuir en los correspondientes componentes salariales fijos individuales, de conformidad con las siguientes reglas o criterios:

Al colectivo de Técnicos «subvalorados» se les garantiza como mínimo el incremento salarial general establecido, con un límite de incremento máximo individual que represente cuatro veces el mencionado porcentaje de incremento salarial general.

Para los que se encuentran «dentro de la banda», el incremento mínimo garantizado será del 75 por 100 del porcentaje de subida general establecido, con un límite máximo de incremento que represente dos veces el porcentaje de incremento salarial general.

Al colectivo de Técnicos «sobrevalorados» se le asignará como mínimo un incremento del 25 por 100 del porcentaje de subida general; asimismo se establece un incremento máximo del 50 por 100 del porcentaje de incremento salarial general.

Los trabajadores que no tengan un puesto asignado en la Estructura de Apoyo se asimilarán a estos efectos al de Técnico base y se le denominará «Técnico base-sin puesto».

El proceso a nivel global será tutelado por la Dirección General de Organización y Recursos Humanos, dándose cuenta de tal proceso al Comité General de Empresa.

Las bandas de referencia del componente fijo serán actualizadas por Convenio Colectivo una vez efectuada la distribución anteriormente mencionada. La actualización salarial se llevará a cabo con respecto a las bandas de referencia del año anterior.

En el caso de que fuere de aplicación la cláusula de revisión salarial establecida en el presente Convenio, la Dirección de la empresa, junto con el Comité General de Empresa, acordarán la forma de llevar a cabo la distribución del porcentaje de revisión a que hubiere lugar.

Con efectos desde 1 de enero de 1995, a todos los Técnicos pertenecientes a la Estructura de Apoyo (con y sin puesto) se les garantiza una retribución fija mínima anual de 3.100.000 pesetas (anterior a la subida 1995).

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, a los Técnicos que en la actualidad se encuentran situados retributivamente subvalorados, no se les aplicará inmediatamente el ajuste automático a la banda mínima de referencia correspondiente. La empresa, mediante Convenio Colectivo, instrumentará mecanismos de ajuste para garantizar una progresiva adecuación retributiva a las bandas salariales de referencia. Este tratamiento se aplicará igualmente aun en el caso de cambio de puesto por convocatoria, es decir, no supondrá automáticamente una revisión al alza de su retribución fija ni de la variable.

2.4 Acceso al sistema de fijo + variable.

Con objeto de adecuar los sistemas retributivos actualmente existentes para la Estructura de Apoyo se establecen las siguientes reglas o criterios:

Todos los trabajadores que por promoción interna, desde categorías de los niveles salariales 2 a 9, o por contratación externa accedan a puestos calificados como de la Estructura de Apoyo se adscribirán obligatoriamente al sistema retributivo de fijo + variable, así como aquellos Técnicos actuales que a través de convocatoria pública de ocupación de puestos vacantes accedan a un nuevo puesto.

Con objeto de adaptar los distintos sistemas retributivos con los que actualmente se retribuye al personal de la Estructura de Apoyo al sistema de fijo + variable que se establece en la presente regulación, se determinan los siguientes criterios:

Todos los trabajadores de la Estructura de Apoyo con un sistema retributivo distinto al general contemplado en esta regulación (fijo + variable) podrán voluntariamente solicitar su adscripción en el plazo de un mes al sistema de fijo + variable, a contar desde la firma del XI Convenio Colectivo. Tal adscripción se llevará a cabo antes de efectuar el incremento salarial de 1995 en la forma prevista en el presente Convenio Colectivo.

El personal de estructura de apoyo cuyo sistema retributivo sea el de categoría administrativa más rango funcional (C + R) les será establecido un salario fijo anual sumando todos los conceptos salariales fijos que viniesen percibiendo anualmente en el momento de proceder al cambio de sistema retributivo.

Igualmente se les asignará, al cambiar de sistema retributivo, una retribución variable de referencia consistente en el 29 por 100 de lo que anualmente viniesen percibiendo por la prima de desempeño.

Al personal técnico de la estructura de apoyo cuyo sistema retributivo sea el de nivel salarial más variable (NS + V) el salario fijo anual por todos los conceptos les será calculado de igual modo al previsto para el personal de C + R.

En este caso, la retribución variable de referencia será la misma que hasta el momento tuviesen asignada.

Los Técnicos que en la actualidad estén adscritos a los sistemas retributivos de C + R y NS + V, y en el transcurso de los años 1995 y 1996 cumplieran cuatrienio, igualmente se les computará dichas percepciones en su componente retributivo fijo.

Una vez transcurrido ese plazo de un mes, todos aquellos trabajadores de la Estructura de Apoyo que no tengan como sistema retributivo el de fijo + variable podrán adscribirse voluntariamente al mismo antes del 1 de enero de 1996, acogiéndose de esta forma al sistema de incremento salarial previsto en esta regulación para el año 1996.

2.5 Técnicos base sin puesto.

Las personas de estructura que estén en la actualidad sin ocupar puestos dentro de ésta (Técnicos base-sin puesto) tendrán el siguiente tratamiento:

Estos Técnicos, sin dejar de pertenecer a la Estructura de Apoyo, permanecerán en esta situación hasta que sean acoplados en algún puesto de la misma. Se procurará su asignación a puesto en función del desarrollo organizativo de la empresa con información a la representación de los trabajadores.

En el caso de que su sistema salarial sea de fijo + variable, retributivamente se les asimilará a ocupantes de puestos asociados a nivel de Técnico base.

2.6 Personal no adscrito al sistema retributivo de fijo + variable.

Los trabajadores de Estructura de Apoyo con un sistema retributivo diferente al de fijo + variable percibirán su retribución salarial según las tablas salariales del Convenio Colectivo en vigor.

BANDAS SALARIALES. COMPONENTE FIJO
ESTRUCTURA DE APOYO

	Bandas salariales del componente fijo (*)			
	1994		1995	
	Mínimo — Pesetas	Máximo — Pesetas	Mínimo — Pesetas	Máximo — Pesetas
Técnico base	3.100.000	4.000.000	3.208.500	4.140.000
Técnico	3.600.000	4.500.000	3.726.000	4.657.500
Técnico especialista	4.200.000	5.100.000	4.347.000	5.278.500

(*) La actualización salarial se llevará a cabo con respecto a las bandas de referencia del año anterior.

INCREMENTOS SALARIALES 1995

(Incrementos porcentuales por colectivos)

Colectivos	Mínimo — Porcentaje	Máximo — Porcentaje
Subvalorados	3,5	14
En banda	2,625	7
Sobrevalorados	0,875	1,75

CLÁUSULA 16. REDUCCIÓN DE JORNADA POR MATERNIDAD

Dentro del capítulo primero, sobre «Duración de la jornada», del título VI de «Tiempo de trabajo» del X Convenio Colectivo, se acuerda dar nueva redacción al artículo 194 del mismo, para que indique lo siguiente:

«Artículo 194.

El personal femenino tendrá derecho a una reducción de la jornada normal en una hora por lactancia de un hijo menor de nueve meses, que podrá disfrutar al comienzo o al final de la misma. Este permiso, que será retribuido, podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.»

CLÁUSULA 17. EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE HIJOS

Dentro del capítulo sobre «Excedencias», del título VII de «Licencias y suspensiones de la relación laboral» del X Convenio Colectivo, se acuerda dar una nueva redacción al artículo 281 de dicho Convenio Colectivo, de forma que indique lo siguiente:

«Artículo 281.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo a contar desde la fecha del nacimiento de éste.

Esta excedencia la podrá solicitar el padre o la madre cuando los dos trabajen y dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y a que se compute, a efectos de antigüedad, el período de duración de la misma.

En esta situación podrá participarse en convocatorias de traslados y ascensos como si se estuviera en activo.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.»

CLÁUSULA 18. LICENCIAS Y SUSPENSIONES DE LA RELACIÓN LABORAL

Dentro del capítulo primero sobre «Licencias», del título VII «Licencias y suspensiones de la relación laboral» del X Convenio Colectivo, se acuerda dar una nueva redacción a los artículos 257, 259 y 267 del citado Convenio de forma que resulte el siguiente texto articulado completo y debidamente numerado en su ordenación sistemática:

«Artículo 257.

El personal de RENFE tendrá derecho a licencia con sueldo en los casos siguientes:

a) Matrimonio del trabajador.

b) Muerte del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos; de los padres, hijos o hermanos políticos e hijastros.

c) Enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos, nietos, hermanos e hijos políticos.

d) Nacimiento de hijos.

e) Presentación a exámenes para obtener un título profesional.

f) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

g) Traslado del domicilio habitual.

h) Asuntos propios sin justificar.

Artículo 258.

La licencia por matrimonio será de quince días laborables; se solicitará por escrito, y si se presenta con una antelación mínima de dos meses, el agente podrá disfrutar continuadamente la licencia por matrimonio y la vacación anual. Dentro de los diez días siguientes a su reincorporación al servicio, el agente deberá acreditar su matrimonio mediante certificación del Registro Civil o exhibición del Libro de Familia.

Artículo 259.

En los casos b), c) y d) del artículo 257, la concesión se hará en el acto, sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse al agente que alegue causa que resulte falsa. La duración de las licencias por motivos familiares será, según los casos, la siguiente:

a) Tratándose de muerte del cónyuge, padres o hijos, la licencia será de tres días, y si el fallecimiento ocurriera fuera de la residencia del agente será de seis días. Si se trata de defunción de abuelos, nietos, hermanos, padres políticos, hermanos políticos, hijastros e hijos políticos, la licencia será de dos días, y de cuatro, ampliable a cinco si fuera preciso, cuando la defunción ocurra fuera de la residencia del agente. En ambos casos aún puede prorrogarse la licencia por tres días más, atendidas la distancia y demás circunstancias.

b) Cuando el motivo de la licencia sea por enfermedad grave del cónyuge, así como de los padres, hijos, nietos, hermanos e hijos políticos, tanto propios como del cónyuge, se concederán de dos a tres días de licencia con sueldo, si el enfermo vive en la misma residencia que el agente, atendida la índole de la enfermedad y la protección o cuidados que éste pueda prestar. De residir el enfermo en distinta residencia que el agente, la licencia será de cuatro días, prorrogables hasta cuatro más, habida cuenta de los desplazamientos necesarios.

c) La licencia por nacimiento de hijo será de dos días. De surgir en el parto complicaciones, se graduará la duración como en los casos de enfermedad grave del cónyuge. Si el nacimiento se produjera accidentalmente fuera de la residencia del agente, esta licencia será de cuatro días, prorrogables hasta cuatro más, según los desplazamientos a realizar y demás circunstancias.

En los casos de muerte o entierro de cualquiera de los familiares antes citados, la Red podrá exigir al agente que haya disfrutado la licencia que aporte la correspondiente partida de defunción o que exhiba el Libro de Familia en que conste.

En las enfermedades de familiares podrá comprobarse la certeza del motivo alegado por la Organización Sanitaria de la Red.

Los nacimientos de hijos se acreditarán con la partida de nacimiento del hijo o del Libro de Familia, que deberá presentar el agente dentro de los diez días siguientes a la inscripción. De no producirse el nacimiento en condiciones de viabilidad podrá exigirse al agente un informe firmado por el Médico o Matrona que hubiera asistido el caso.

Artículo 260.

Para obtener licencia con sueldo por exámenes será condición indispensable que el agente justifique a la Red que tiene formalizada la correspondiente matrícula en un centro oficial del Estado español para obtener un título profesional. No podrá fundarse esta licencia en la presentación a oposiciones o concursos para obtener cargo del Estado, provincia o municipio, quedando a salvo el derecho del agente para obtener por tal motivo licencia sin sueldo.

De no aprobar el agente la mitad de las asignaturas en que estuviera matriculado, por ser suspendido o por no presentarse a examen, perderá el derecho al beneficio de la licencia retribuida y se regularizará su falta al trabajo como licencia sin sueldo.

La duración de esta licencia comprenderá los días precisos para que el agente pueda presentarse a exámenes, sin aplazamientos voluntarios por su parte, más el tiempo necesario para viajes de ida y vuelta, si el centro oficial radica fuera de la residencia del agente.

Artículo 261.

Además de las licencias con sueldo detalladas en los artículos anteriores, el agente tendrá derecho a faltar a su trabajo por el tiempo indis-

pensable para el cumplimiento, bajo sanción en contrario impuesta por organismo oficial, de un deber inexcusable de carácter público y personal, con arreglo a lo preceptuado en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre otros supuestos, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en el párrafo anterior, tendrá esta consideración la asistencia por parte del trabajador a procesos judiciales como testigo ante la jurisdicción, y como perito ante la jurisdicción penal, y excepcionalmente ante las otras en los casos concretos en que la ley determine su presencia inexcusable y, por estimar preciso su asesoramiento, la designación sea hecha directamente por el juez.

Cuando un agente falte al trabajo durante parte o la totalidad de su jornada para cumplir un deber inexcusable de carácter público y personal, y por tal motivo perciba una compensación o indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Red, correspondiente al tiempo de la ausencia. Del propio modo se procederá en el supuesto de desempeño de un cargo público de designación o elección si la atención a éste fuese causa de que el agente dejase de realizar, en determinados días, parte o toda su jornada de trabajo en RENFE, ello sin perjuicio del pase del interesado a excedencia forzosa cuando el tiempo de la ausencia exceda del límite señalado en el apartado b) del artículo 279.

A efectos de lo dispuesto en los párrafos anteriores los agentes afectados deberán aportar certificación acreditativa de la ausencia, en la que se haga constar expresamente si perciben o no alguna retribución o compensación, con detalle de su cuantía y concepto, para proceder al descuento correspondiente.

Artículo 262.

La licencia por traslado del domicilio habitual será de un día y habrá de justificarse debidamente.

Artículo 263.

Los Operadores o Ayudantes de Máquinas de Vía, los Equipos de los Talleres de Material Fijo y los Equipos de Soldadura de Carriles, que por las características de su trabajo y siempre y cuando tengan que realizarlo de forma habitual y permanente a lo largo de la línea en los tajos de trabajo y estén en situación de destacados a más de ciento cincuenta kilómetros de su residencia habitual, tendrán derecho a un día de licencia, cada quince días, además de los descansos semanales, disfrutándolo a continuación de los mismos.

Artículo 264.

La licencia por asuntos propios sin justificar será de tres días por año natural, siendo necesaria la comunicación previa con un mínimo de cuarenta y ocho horas, pero no la justificación, si bien para los colectivos de gráficos y turnos, si el número de peticiones sobre estos días cursadas en un centro de trabajo superase en una misma semana el 10 por 100 de la plantilla de dicho centro de trabajo, la representación de la empresa y la de los trabajadores acordarán las condiciones y medios precisos para el disfrute de los citados días. De no alcanzarse acuerdo en este aspecto, se aplicarán análogos criterios a los que existen para la confección del calendario vacacional.

A efectos económicos, estos días tendrán la consideración de días de vacaciones.

Artículo 265.

Las licencias con sueldo se anotarán en los expedientes personales de los agentes.

Artículo 266.

El personal de RENFE tendrá derecho a solicitar licencia sin sueldo por "asuntos propios que no admiten demora", que podrá obtenerse una vez al año y siempre que las necesidades reales del proceso productivo de la empresa permitan su concesión, Su duración será de uno a cinco días, teniendo en cuenta las circunstancias que concurran. La petición deberá efectuarse con una antelación mínima de cinco días, y la resolución, al menos, con cuarenta y ocho horas previas al inicio.

Artículo 267.

El personal de RENFE que hubiera cumplido dos años al servicio de la misma podrá solicitar licencia sin sueldo en cada año natural por un plazo no inferior a seis días ni superior a noventa, a disfrutar en una o varias veces, que le será concedida siempre que las necesidades reales del proceso productivo de la empresa permitan su concesión. La resolución deberá adoptarse dentro de los quince días siguientes a la solicitud.

Las licencias sin sueldo disfrutadas por los agentes deberán anotarse en sus respectivos expedientes personales.

Artículo 268.

No se descontarán al agente, a efectos de antigüedad ni de las vacaciones anuales los períodos de licencia sin sueldo, salvo a los que hubieran disfrutado una o más licencias de esta clase que en total sumen más de seis meses, en cuyo caso se descontarán íntegramente.

En los casos contemplados en el artículo 477 del presente texto, de detención de los agentes sin que después sean condenados, ya sea por no haber lugar a su procesamiento, por sobreseimiento del expediente o por sentencia absolutoria, se regularizará su ausencia del servicio durante el tiempo que dure la privación de libertad como licencia especial sin sueldo. Esta licencia no se computará a ningún efecto.

En los supuestos en que por disposición expresa de la Dirección de la empresa los agentes tengan que abandonar su puesto de trabajo para acudir a los reconocimientos médicos, para realizar los exámenes de promoción interna o en comparecencias judiciales para la defensa de los intereses de RENFE, se acreditarán las percepciones establecidas en el artículo 434 del presente texto para los cursos de asistencia obligatoria.»

CLÁUSULA 19. SEGUROS DE VIDA Y ACCIDENTE

Dentro del capítulo séptimo, sobre «Seguros de Vida y Accidente», del título XIII de «Beneficios sociales» del X Convenio Colectivo, se acuerda que el artículo 528 del citado Convenio Colectivo tenga la siguiente redacción:

«Artículo 528.

El Departamento de Seguros de la empresa llevará a cabo la contratación de estos seguros colectivos.

Se establece la garantía expresa de mantenimiento del nivel actual de cobertura y cuantías aseguradas para los trabajadores, en la contratación para 1996. Entendiendo por "nivel actual de cobertura", tanto los riesgos cubiertos, como los capitales asegurados y los distintos tipos de colectivos de personas aseguradas.

Para sucesivos años, 1997 y siguientes, se mantendrá el nivel de cobertura y los capitales asegurados evolucionarán conforme al IPC previsto para la anualidad que se contrata.

El procedimiento administrativo en vigor, para la tramitación de los siniestros, será conocido en todo momento por el Comité General de Empresa.»

CLÁUSULA 20. NUEVA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Con el fin de llevar a cabo la oportuna adecuación normativa de los diversos preceptos contenidos en su día en la Ley de Prevención de Riesgos que se promulgue, se acuerda que la Comisión Técnica de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en el plazo más breve posible, contado desde la fecha de entrada en vigor de dicha Ley, llevará a cabo los trabajos específicos y/o de carácter técnico que a tal fin sean precisos para lograr, con los medios de dicha Comisión, la mayor virtualidad práctica y normativa.

CLÁUSULA 21. SALUD LABORAL

Se acuerda suprimir el artículo 563 del capítulo primero, sobre «Salud laboral», título XIV de «Prevención de Riesgos», del X Convenio Colectivo.

CLÁUSULA 22. IDENTIFICACIÓN ANTE EL CLIENTE

Dentro del título XVI sobre «Uniformes y distintivos» del X Convenio Colectivo, se acuerda dar una nueva redacción al artículo 586 del mismo, de forma que indique lo siguiente:

«Artículo 586.

Se consideran "uniformes y distintivos" las prendas y efectos de uso personal que el trabajador debe utilizar de forma obligatoria para su correcta presentación ante los clientes del ferrocarril, a fin de que éstos puedan reconocer su cargo, categoría y cometido durante el servicio que preste.

Por ello, se establece que todos los trabajadores que por su desempeño profesional, desarrollen sus tareas en contacto con el público y clientes del ferrocarril, ostenten de manera visible, el correspondiente distintivo

personal que permita la identificación de los mismos en lo que respecta al apellido y al cargo.»

CLÁUSULA 23. JUBILACIONES

La Dirección de RENFE y el Comité General de Empresa llevarán a cabo las gestiones necesarias, para proponer, conjuntamente a los responsables ministeriales el aumento del coeficiente de penosidad, igualando a todas las categorías con el 0,15, así como el reconocimiento de categorías penosas, a todas aquellas que su trabajo se realice a la intemperie y las que estén directamente relacionadas con la circulación, con igual coeficiente.

CLÁUSULA 24. COMISIÓN PARA LA PLENA INTEGRACIÓN

Con el fin de avanzar en el camino hacia la plena integración de la mujer trabajadora, en el seno de la empresa, se acuerda la creación de una comisión específica de carácter mixto, para que lleve a cabo el estudio, análisis y adecuación especializada, en su caso, de los siguientes aspectos:

Formación profesional específicamente integrada.
Adecuación de la nomenclatura de categorías profesionales.
Uniformidad específica.
Salud laboral.

El funcionamiento de dicha comisión no generará incremento de los derechos sindicales de aplicación en la empresa.

CLÁUSULA 25. MESA DE MOVILIDAD

Se acuerda la creación de una comisión mixta que estudie una nueva regulación normativa en materia de movilidad que contemple los siguientes puntos:

Movilidad por Unidad de Negocio.
Permeabilidad entre UN en situaciones en que no puedan darse soluciones internas.
Definición de criterios de los traslados forzosos entre municipios en los supuestos en que se cause un perjuicio real.

CLÁUSULA 26. CLASIFICACIÓN DE CATEGORÍAS

Se acuerda crear una comisión mixta que elabore una nueva clasificación profesional de todas las categorías con los siguientes objetivos:

Incrementar la participación de los trabajadores en la gestión y objetivos de la empresa.
Adecuar las categorías a la realidad actual.
Potenciar la formación sistemática de trabajadores.
Favorecer la progresión salarial sin necesidad de movilidad geográfica.
Racionalizar la estructura retributiva, con su simplificación y vinculación a las exigencias de los puestos y a los resultados obtenidos.

CLÁUSULA 27. PERSONAL DE MOVIMIENTO

Se acuerda la creación de una comisión mixta para el estudio de los siguientes puntos:

Jornada de Operadores del CTC.
Todos los sistemas de primas de movimiento y venta de billetes.
Utilización de dormitorios por el personal DG y SI.
Primas de las terminales de contenedores. Este último proyecto deberá estar finalizado en un plazo de treinta días desde la firma del presente Convenio Colectivo.

CLÁUSULA 28. COMISIÓN MIXTA DE NORMATIVA LABORAL

Dentro del ámbito temporal del vigente Convenio Colectivo e integrada por miembros de los sindicatos firmantes del mismo, se acuerda crear la Comisión Mixta de Normativa Laboral para que, en el plazo de tres meses contados desde la publicación del Convenio Colectivo, elabore los proyectos normativos de nueva regulación de viviendas, reglamento de uniformidad y comidas en servicio.

Asimismo, dicha Comisión, aunque ya sin plazo, llevará a cabo los trabajos de integración y recopilación normativa relativos a los temas siguientes:

a) Especialidades de la categoría de Peón especializado y determinación de los nuevos «canales» de la clave de capacidad médico-laboral aplicable, al haber quedado suprimida la categoría profesional de Peón.

b) Grupo profesional del personal de prevención y seguridad, conforme al Acuerdo de 22 de septiembre de 1993, y su ratificación de 3 de noviembre de 1993, incluyendo los «canales» capacidad médico-laboral que se les asigne.

c) Disposiciones específicas de las siguientes claves de abono contenidas en las tablas salariales vigentes:

038. Gratificación estímulo cursillistas.
331. Gratificación a cursillistas complementaria de los gastos de destacamento.
334. Gratificación por prestación Gabinete de Informática.
338. Compensación por plena disposición.
346. Gratificación especial turno de noche.
358. Plus provisional de compensación, Inspectores de Movimiento que prestan servicio en Secciones de Movimiento.

d) Disposiciones actuales de todos los sistemas específicos de primas de producción en vigor.

e) Adecuación del contenido del tema de Estructura de Apoyo establecido en el presente Convenio Colectivo.

CLÁUSULA 29. LÍMITES A LOS CONFLICTOS

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, no podrá ser convocada huelga que pretenda alterar lo acordado en el mismo. Sin que tengan consideración de acordadas aquellas materias que, aun viniendo incluidas en el presente Convenio Colectivo, estén siendo objeto de negociación en este momento o lo sean con efecto posterior a la firma del mismo.

CLÁUSULA 30. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo, a efectos de su aplicación, constituyen un todo orgánico e indivisible consideradas globalmente.

En el caso de ser declarada la nulidad de alguna o algunas de sus disposiciones, el Convenio quedará sin efecto en su totalidad a partir del momento en que aquélla se produjera, debiendo proceder las partes signatarias a la completa reorganización del mismo.

CLÁUSULA 31. TRAMITACIÓN DEL CONVENIO

De conformidad con las disposiciones legales vigentes, el presente Convenio Colectivo se presentará ante el organismo competente, al objeto de su oportuno registro y demás efectos que procedan.

CLÁUSULA 32. COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO

Se acuerda la creación de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, formada por nueve miembros de cada una de las partes, estando constituida la que representa a los trabajadores por miembros del Comité General de Empresa, pertenecientes a los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo.

Su función será la de interpretación, control y seguimiento del desarrollo de este Convenio Colectivo, así como la adecuación de la normativa de personal con el objeto de agilizar la gestión de la empresa sin menoscabo de las condiciones económicas, sociales y de trabajo.

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

CLÁUSULA 33. DISPOSICIÓN DEROGATORIA

El presente Convenio Colectivo mantiene expresamente vigentes todos los preceptos del X Convenio Colectivo, salvo los que, también de manera explícita, han sido modificados por el contenido normativo y obligacional del XI Convenio Colectivo de RENFE, y se opongan al contenido de éste.

Conforme a ello, todos los preceptos definidos como expresamente vigentes del X Convenio Colectivo (Resoluciones de 28 de julio de 1993 y 26 de enero de 1994, «Boletín Oficial del Estado» de 26 de agosto de 1993 y de 8 de febrero de 1994 respectivamente) en los títulos II a XIX, ambos inclusive (el título XVIII «Tablas salariales» recogerá los nuevos valores económicos), título XXI y Mesa de Desarrollo del Reglamento General de Circulación del citado X Convenio Colectivo, constituyen, junto con el XI Convenio Colectivo suscrito, la única normativa laboral específica reguladora de las relaciones laborales en RENFE para el ámbito fijado.

CLÁUSULA 34. TÍTULOS DE TRANSPORTE

Se acuerda establecer una nueva redacción del capítulo cuarto sobre «Títulos de transporte», del título XIII, «Beneficios sociales», del X Convenio Colectivo, resultando el siguiente texto articulado, cuya vigencia y aplicación tendrá efectividad a partir del 1 de enero de 1996:

«Artículo 484.

Los trabajadores ferroviarios de carácter fijo que se encuentren en activo, afectados por el ámbito personal del Convenio Colectivo, tendrán derecho a viajar por la Red en las condiciones que se indican en este capítulo.

Sección Primera

Disposiciones de carácter general

Artículo 485. *Agentes en activo.*

Referido al ámbito de la Red, se establece una tarifa especial ferroviaria que permita el uso de los trenes que circulen por la Red, y que se articula como el pago de un porcentaje predeterminado sobre el precio total del billete, incluyendo la reserva de plaza, el componente fijo de viaje, etc., que para cada tren se fije para el público en general, una vez aplicada la tarifa de ida y vuelta en los casos en que la norma lo recoge.

El precio resultante se redondeará al múltiplo establecido comercialmente, por exceso cuando la fracción resultante sea igual o superior al 50 por 100 del múltiplo, y por defecto cuando la fracción sea inferior al 50 por 100.

Esta tarifa especial no será compatible con los descuentos establecidos para el público en general en función de condiciones personales (edad, profesión, incapacidad, etc.), número de viajes (bonos), situación familiar, número de viajeros que accedan al tren y tarifas de grupo.

Artículo 486.

Se establece la formalización previa y obligatoria del título de viaje que corresponda en todos los trenes de plazas limitadas, excepcionándose este requisito únicamente en los tráficos y circulaciones que expresamente se indiquen.

Artículo 487.

La acreditación ferroviaria acompañada del documento nacional de identidad constituye el medio de identificación del trabajador o beneficiario, y al mismo tiempo autoriza a su titular a disfrutar de las condiciones de viaje pactadas en la normativa laboral.

La duración de la acreditación ferroviaria será indefinida mientras el trabajador permanezca en activo, cambie de categoría o nivel, salvo en los supuestos de extravío o deterioro grave. La Dirección de la empresa se reserva el derecho de modificar y renovar la acreditación sustituyéndola por otra, siempre que lo estime oportuno.

Artículo 488. *Familiares de agente en activo.*

Tienen derecho a las acreditaciones que les corresponda, de acuerdo con la que tenga asignada el trabajador, los siguientes familiares:

Cónyuge, siempre que conviva con el trabajador.

Cónyuge separado, no divorciado, siempre que sea solicitado por el trabajador y perciba pensión alimenticia.

Hijos y los adoptados legalmente, siempre que convivan con el trabajador y estén solteros.

Padres, siempre que convivan con el trabajador.

A estos efectos, tendrán la consideración de familiares de trabajadores en activo, con los derechos correspondientes a los mismos, los hijos del cónyuge del trabajador que cumplan los requisitos establecidos en el párrafo anterior.

Artículo 489. *Parejas de hecho.*

En relación con todos los trabajadores activos de RENFE, afectados por el ámbito personal del Convenio Colectivo vigente, se reconocen a las parejas de hecho los mismos beneficios que a las de derecho, no pudiendo concurrir en un mismo trabajador beneficios para pareja de hecho y de derecho.

A tal fin, serán necesarios los requisitos y procedimiento de actuación siguientes:

1.° a) Certificado de convivencia expedido por el ayuntamiento de la localidad en que habite la pareja, constando en el mismo igual domicilio para ambos.

b) Declaración jurada firmada por la pareja, en la que se hagan constar los datos personales del trabajador y los de su pareja, según modelo, responsabilizándose ambos en caso de falsedad de los datos declarados.

2.° El beneficio se generará en el momento mismo de la presentación de los citados documentos y su extensión será la que señale la normativa laboral en cada caso.

3.° La presentación de documentos se realizará por el conducto reglamentario establecido para cada caso, según la normativa en vigor.

4.° Las acreditaciones de estos beneficiarios también se regirán por lo dispuesto en el artículo 490 del presente capítulo.

Este precepto no es de aplicación a las personas en situación de pasivo, tengan o no el nombramiento de agente honorario.

Artículo 490.

Para la concesión de acreditaciones ferroviarias para hijos solteros y padres del titular, se establece como condición necesaria y suficiente la coincidencia del domicilio del titular y de los beneficiarios citados, acreditada ésta por la o las declaraciones correspondientes del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

En el caso de que los afectados no estuviesen obligados a presentar declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, la coincidencia del domicilio será acreditada con una declaración jurada de convivencia. Caso de comprobarse falsedad en dicha declaración la empresa exigirá las responsabilidades a que hubiese lugar.

Artículo 491.

Las acreditaciones para viaje expedidas, cuyos beneficiarios hayan perdido el derecho a su disfrute, deberán ser devueltas inmediatamente por el titular de los mismos.

Artículo 492.

En los casos de familiares que tengan más de un pariente trabajador de la empresa, no les serán de aplicación los beneficios por todos y cada uno de ellos, sino por uno solo de los mismos.

Artículo 493.

No podrán utilizarse estos beneficios de transporte para hacer tráfico o prestar servicio contrario a los intereses del ferrocarril, ni para otros medios lucrativos o para beneficiar a un tercero.

Personal con contrato temporal.

Artículo 494.

Se fija un plazo mínimo de duración del contrato de un mes, habilitando un procedimiento urgente para que se expida la correspondiente acreditación ferroviaria.

Durante la vigencia del contrato, a los familiares del personal contratado temporal con duración igual o superior a un año, se les concederán las correspondientes acreditaciones.

Sección Segunda

Condiciones de viaje de las acreditaciones ferroviarias

Artículo 495. *Trenes de Unidad de Negocio de Largo Recorrido.*

Todos los portadores de acreditaciones ferroviarias tendrán las siguientes condiciones de viaje en los trenes y circulaciones adscritos a la Unidad de Negocio de Largo Recorrido, conforme al calendario anual de tráfico fijado por la Dirección de la empresa, en base a criterios comerciales:

1. Durante los días de tráfico normal se establecen estas condiciones:

En los trenes de esta Unidad, en ámbito nacional, se abonará el importe del 25 por 100 sobre el precio del billete que, para cada tren, se determine para el público en general en plazas sentadas y literas, una vez aplicada, cuando exista, la tarifa de ida y vuelta. Esta tarifa especial no será compatible con los descuentos establecidos para el público en general en función de condiciones personales (edad, profesión, incapacidad, etc.), número de viajes (bonos), situación familiar, número de viajeros que accedan al tren y tarifas de grupo.

Para los servicios de camas, autoexpreso y motoexpreso se abonará el importe del 50 por 100 del precio del billete con las mismas condiciones que para plazas sentadas y literas, siendo necesario tanto en autoexpreso como en motoexpreso acreditar la propiedad y titularidad del vehículo respecto al trabajador ferroviario.

2. Durante los días de alto tráfico que, con un máximo de treinta días naturales, dentro de cada año natural, se establezcan por la Dirección de la empresa, serán de aplicación las siguientes condiciones al viaje:

Abono del importe del 80 por 100 del precio del billete que, para cada tren, se determine para el público en general en plazas sentadas y literas, una vez aplicada, si procede, la tarifa de ida y vuelta. Esta tarifa especial no será compatible con los descuentos establecidos para el público en general en función de condiciones personales (edad, profesión, incapacidad, etc.), número de viajes (bonos), situación familiar, número de viajeros que accedan al tren y tarifas de grupo.

En estas fechas, no se aplicarán descuentos a los servicios de camas, autoexpreso y motoexpreso.

3. En diciembre de cada año, la Dirección de la empresa facilitará al Comité General de Empresa la planificación anual de los días de tráfico alto que, con un máximo de treinta días naturales, se establezcan.

Artículo 496. *Trenes de la Unidad de Negocio Regionales.*

Las condiciones de viaje en los trenes y circulaciones adscritos a la Unidad de Negocio de Regionales son las siguientes:

En los trenes de esta Unidad de "Plazas limitadas", se abonará el importe del 20 por 100 sobre el precio que para cada tren se determine para el público en general, una vez aplicada, cuando exista, la tarifa de ida y vuelta. Esta tarifa especial no será compatible con los descuentos establecidos para el público en general en función de condiciones personales (edad, profesión, incapacidad, etc.), número de viajes (bonos), situación familiar, número de viajeros que accedan al tren y tarifas de grupo.

Para el resto de trenes de esta Unidad de Negocio, se establece el libre acceso sin formalización previa alguna, ni abono por la utilización del mismo.

Artículo 497. *Trenes del servicio de Cercanías.*

Se establece el libre acceso a este tipo de tren, sin formalización previa de clase alguna, ni abono por la utilización del mismo.

Artículo 498. *Alta Velocidad Española.*

Partiendo del principio informador de no diferenciar tipo de tren ni días de tráfico, se establecen las siguientes condiciones de viaje para los trenes que circulen total o parcialmente por líneas de Alta Velocidad Española:

Trenes TALGO 200: Abono del importe del 25 por 100 sobre el precio fijado para el billete en clase turista y del 50 por 100 para el de preferente.

Trenes AVE: Abono del importe del 40 por 100 en clase turista y del 50 por 100 en preferente, y limitación máxima de cuarenta y ocho horas previas a la salida del tren en origen, para llevar a cabo la adquisición del billete con antelación respecto a la fecha de utilización. Los billetes de la clase club de los trenes AVE no disponen de descuento alguno.

Acuerdo con otras administraciones ferroviarias y otras entidades de transporte.

Artículo 499.

Se mantienen en vigor, en tanto no sean sustituidos por otros nuevos, los actuales acuerdos de las administraciones ferroviarias, de los trenes internacionales, cualquiera que sea su recorrido y de otras entidades de transporte, sobre concesiones recíprocas de facilidades de viaje al personal de éstas, siendo la presente normativa la que será aplicada por parte de RENFE.

DISPOSICION ADICIONAL

La regulación específica de la denominada "Autorización laboral de viajes" tiene el siguiente alcance, requisitos y condiciones:

1.º) En relación con los trabajadores activos afectados por el ámbito personal del Convenio Colectivo vigente, se establece la autorización laboral de viajes en RENFE para viaje laboral gratuito, con el carácter de concesión única, sujeta a renovación anual en cuanto a su expedición.

2.º) Las condiciones totales e indispensables para otorgar esta autorización son las siguientes:

A) Que el recorrido a efectuar únicamente sea factible en trenes o circulaciones en RENFE afectados por el sistema de pago de la tarificación especial ferroviaria y que esté referido al desplazamiento habitual y/o diario que, por razón de la prestación laboral se pueda llevar a cabo en trenes existentes del itinerario ferroviario afectado, en el trayecto entre el domicilio legal declarado y el centro de trabajo asignado por la Dirección de la empresa.

B) Que de manera objetiva, valorada el día 1 de enero de 1996, el trabajador en activo que lo solicite, haya resultado perjudicado económicamente con el nuevo sistema de pago de la tarificación específica ferroviaria del XI Convenio Colectivo, con relación a las condiciones de viaje establecidas con anterioridad a su entrada en vigor, y respecto al desplazamiento descrito en el apartado anterior.

3.º) La autorización laboral para viajes se mantendrá mientras permanezcan las condiciones personales y laborales que ocasionaron la concesión.

4.º) Esta autorización especial para viajes no regirá en los trenes de RENFE que circulen total o parcialmente por líneas de Alta Velocidad Española.

Sección Tercera

Disposiciones especiales

Artículo 500. *Personal pasivo.*

Los pensionistas y honorarios disfrutarán de las mismas condiciones de viaje que el personal en activo y a los fines de hacer uso de ellas se les proveerá de las correspondientes acreditaciones.

En este sentido, se entiende por pensionista a todo aquel que habiendo tenido relación laboral con la empresa, al término de la misma ha pasado sin solución de continuidad a ser titular de pensión de jubilación.

Al resto de los pensionistas, es decir, los que no sean titulares de pensión de jubilación, se les reconocerá tal condición siempre que la pensión de la Seguridad Social que obtengan sea derivada directa e inmediatamente de un hecho causante acaecido durante la vigencia de la relación laboral con RENFE.

Artículo 501. *Familiares de pensionistas.*

Tienen derecho a las acreditaciones que les corresponda, los siguientes familiares:

Cónyuge, siempre que conviva con el pensionista.

Cónyuge separado, no divorciado, siempre que sea solicitado por el pensionista y perciba pensión alimenticia.

Hijos y los adoptados legalmente, siempre que convivan con el pensionista y estén solteros.

Padres, siempre que convivan con el pensionista.

Artículo 502. *Pensionistas de viudedad y orfandad.*

Pensionistas de viudedad.—Tienen derecho a la acreditación que les corresponda el viudo/a siempre que cobren pensión derivada del trabajador o pensionista y los familiares siguientes:

Hijos solteros, del viudo/a y del trabajador o pensionista, causante de la pensión, que convivan con el viudo/a.

Pensionistas de orfandad.—Los huérfanos tienen derecho a la acreditación ferroviaria que les corresponda, siempre que cobren pensión derivada del trabajador o pensionista.

Artículo 503. *Agentes honorarios ingresados antes del 10 de junio de 1946.*

Los hijos y padres que no convivan con el agente honorario ingresado antes de la indicada fecha, tienen derecho a cuatro pases de favor al año, que pueden ser utilizados por cualquiera de ellos.

Los beneficios derivados de la condición de agente honorario se extinguen al fallecimiento del agente.

Artículo 504. *Pensionistas de jubilación, accidente de trabajo e incapacidad y familiares, de explotaciones forestales y de las minas de La Reunión y de Barruelo.*

Los jubilados y familiares en los mismos grados de parentesco que se citan en el artículo 501 del presente capítulo, tienen reconocidos derechos análogos a los pensionistas de RENFE en cuanto a condiciones de viaje.

Los pensionistas y familiares procedentes de las minas de La Reunión y de Barruelo, podrán utilizar las acreditaciones ferroviarias únicamente en las líneas de la Red que en la actualidad tienen asignadas.»

CLÁUSULA 35. PERSONAL DE GUARDIA DE MANTENIMIENTO DE MATERIAL RODANTE

Se acuerda establecer una nueva redacción del artículo 234 del X Convenio Colectivo (capítulo décimo «Descansos», título VI «Tiempo de trabajo»), resultando el siguiente texto normativo:

«Artículo 234.

Las anteriores excepciones se aplicarán siempre con la máxima restricción empleando sólo al personal estrictamente indispensable y durante el mínimo de horas que sea preciso.

En los talleres, depósitos, puesto de recorrido y otros centros de trabajo directamente relacionados con la circulación, salvo que esté establecido o se establezca un turno de trabajo en esos días de forma habitual para ese centro, se podrá establecer un servicio de guardia, que se regirá por las siguientes normas:

Personal de guardia.

1. Definición: Se entiende por servicio de guardia el conjunto de equipos humanos imprescindibles para realizar en domingo, sábados y festivos aquellas reparaciones del material rodante correctivas para garantizar la regularidad en la circulación y seguridad de los vehículos, que sea imprescindible e inaplazable efectuar durante los mencionados días que tendrán por objeto evitar que se paralicen los vehículos si no se realiza dicha intervención.

2. Situaciones del servicio de guardia:

a) Guardia pasiva: Es aquella que se da desde la hora de inicio del servicio de guardia, hasta la finalización del mismo o hasta la hora que se avise al trabajador para incorporarse a la guardia activa. Durante ese período de tiempo, el mismo vendrá obligado solamente a estar localizable para prestar servicio en cuanto se le requiera.

b) Guardia activa: La que se produce con presencia del trabajador en su puesto de trabajo desde el inicio de la jornada prevista, así como la situación de guardia pasiva cuando sea interrumpida por ser requerido por la empresa para prestar servicio efectivo y hasta la finalización del servicio de guardia previsto.

Una vez llamado el trabajador, éste dispondrá de un tiempo máximo de treinta minutos para incorporarse al servicio y ya no volverá a la situación de guardia pasiva durante dicha jornada laboral.

En las denominadas "grandes poblaciones", según define el Convenio Colectivo vigente, si el trabajador no puede garantizar su incorporación en el tiempo máximo señalado en el párrafo anterior, su situación será de guardia activa desde la hora de inicio prevista para dicho servicio hasta la de finalización.

3. Dotación de medios técnicos: Los trabajadores a los que se nombre servicio de guardia estarán dotados de los medios técnicos disponibles, que se consideren idóneos para la localización de personal, dependiendo en cada momento de los avances tecnológicos en dicho campo. Los trabajadores que reciban como dotación un dispositivo de localización, estarán obligados a su custodia y conservación debida mediante el respeto de las instrucciones para su manejo y cuidado. También deberán tenerlo operativo durante las horas del servicio de guardia, 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 y de recurso a los dispositivos de localización, los trabajadores facilitarán el número de teléfono particular comunicando su actualización, si procede.

4. Cómputo del servicio de guardia:

a) Cuando el trabajador haya realizado todo el servicio en situación de guardia pasiva, sólo se computará dicho servicio a efectos económicos, percibiendo por cada día de guardia la cantidad que resulta de dividir el valor del descanso no disfrutado por tres, abonándose por la clave que se determine.

Independientemente de los efectos económicos señalados, el trabajador que haya realizado tres jornadas en guardia pasiva completas tendrá derecho a un descanso adicional de acuerdo con la normativa laboral.

b) Cuando un trabajador realiza parte del servicio en situación de guardia pasiva y parte en guardia activa o toda la jornada en esta última situación, se considera que el trabajador, independientemente del tiempo de trabajo efectivo realizado, que éste no ha disfrutado su descanso, debiendo compensarse el mismo de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente al respecto, no correspondiendo en este caso ninguno de los efectos previstos en el apartado a) de este punto.

Además de lo estipulado anteriormente, en caso de finalizar sus trabajos después de la hora prevista para el término del servicio de guardia, todo el tiempo que exceda de dicha hora se computará, a efectos de abono como horas extras.

5. Adscripción: La adscripción de los trabajadores a este servicio de guardia será preferentemente voluntaria dentro de cada categoría y especialidad, fijándose por la jefatura de cada centro de trabajo el equipo necesario por turno y día y, en caso de que se modifique sustancialmente al alza el volumen habitual, previamente se dará el tratamiento que establece la legislación vigente para la modificación de condiciones laborales y sin que sea admisible el sistema de dividir a este personal en dos turnos iguales, uno de los cuales descansa los domingos y el otro en el primer día laborable siguiente.

El procedimiento será el siguiente:

a) Se convocará un concurso de adjudicación por medio de aviso público para la dependencia especificando los requisitos necesarios de categoría y especialidad para poder acceder a los puestos convocados. Dicho concurso se resolverá en el plazo de quince días, incluyendo el período de solicitud que será de siete días.

b) Los trabajadores interesados deberán solicitar por escrito (en el modelo al efecto) su deseo de pertenecer al servicio de guardia.

c) La selección se efectuará por parte de la jefatura de esa dependencia, con la participación de la representación sindical, ordenando a los aspirantes que cumplan los requisitos especificados para los componentes del servicio de guardia.

En el supuesto de existir más solicitudes que las precisas para el servicio de guardia, se establecerá que dicho servicio sea rotativo, entendiéndose por rotatividad la que efectúen dentro de cada categoría y especialidad requerida los solicitantes que existan para la misma, confeccionándose una lista ordenada por:

Mayor antigüedad en la categoría.
Mayor antigüedad en la empresa.
Mayor edad.

La permanencia en el servicio de guardia voluntaria será como mínimo de tres meses y, superado este período, los trabajadores podrán renunciar avisando por escrito con una antelación de quince días.

d) Cuando no existan voluntarios para formar íntegramente un servicio de guardia, aquellas plazas que queden por cubrir serán adjudicadas de forma provisional y rotativa hasta que existan voluntarios entre aquellos trabajadores de la categoría y especialidad requerida mediante el procedimiento siguiente:

1.° Se confecciona una lista ordenada por:

Menor antigüedad en la categoría.
Menor antigüedad en la empresa.
Menor edad.

2.° Se iniciará la asignación a partir del trabajador que haga el número primero, siguiendo rotativamente con el resto de la lista hasta su finalización y reiniciar el proceso.

3.° Los trabajadores designados con carácter obligatorio decidirán si realizan el servicio de guardia en situación de pasiva o activa.

6. Componentes y horarios: El servicio de guardia podrá estar compuesto por los trabajadores de las categorías comprendidas entre los niveles del 2 al 9 y que pertenezcan a alguna de las ramas profesionales de talleres, material remolcado o técnico titulado.

La hora de inicio y finalización del servicio de guardia será generalmente la misma que el de las jornadas de trabajo habituales establecidos para cada turno en cada centro de trabajo.

Para llevar a efecto variaciones o reajustes excesivos en los horarios, como consecuencia de los cambios de gráficos y/o horarios en la circulación de los trenes que puedan producirse se determinará en nuevo horario por la jefatura del taller con participación de la representación legal de los trabajadores.»

ANEXOS 1 Y 2

CLÁUSULA 11. PREACUERDO DE APLICACIÓN DE NUEVO SISTEMA DE PRIMAS PARA EL ALMACÉN CENTRAL DE VILLAVERDE

En Madrid, a 4 de mayo de 1995, a las doce horas, se reúnen en las dependencias del Almacén Central de Villaverde, U. N. de Cargas, las personas que a continuación se relacionan, al objeto de consensuar los criterios

de aplicación que permitan establecer un nuevo sistema de primas, en el ámbito que refleja este preacuerdo, para los trabajadores del Almacén Central de Villaverde.

Por la representación de la empresa:

Agustín Pérez Labrador.
Armando Traviso Fuertes.

Por la representación de los trabajadores:

Santiago Arconada Muñoz.
Francisco Sánchez Arévalo.
Agustín Fernández Gómez.
Martín Sancho Herrero.

Ambas partes establecen un nuevo sistema de primas para el mencionado Almacén Central de Villaverde, de acuerdo con las premisas y condicionamientos que se desarrollan en los siguientes puntos:

1. *Ambito de aplicación.*

Este sistema de primas afectará a todos los trabajadores de los niveles salariales del 2 al 9 que, ubicados en el ámbito geográfico del propio Almacén Central de Villaverde, presten sus servicios para el mismo.

2. *Regla general de cálculo.*

2.1 Cálculo de la prima horaria colectiva.

$$Ph = A \times Rg$$

Siendo:

Ph = Prima horaria colectiva global (almacén + TEM) obtenida durante el mes considerado para el cálculo de la prima.

A = Coeficiente de ponderación económico de carácter constante., Su valor sólo podrá ser modificado en función de incrementos de Convenio y/o acuerdos puntuales entre la empresa y la representación de los trabajadores.

Rg = Rendimiento global del Almacén Central (almacén + TEM) obtenido durante el mes considerado para el cálculo de la prima.

2.2 Cálculo del rendimiento global.

$$Rg = Ra + Rt$$

Siendo:

Ra = Rendimiento correspondiente a las tareas de Almacén, obtenidos durante el mes objeto del cálculo de la prima.

Rt = Rendimiento correspondiente a las tareas propias de TEM, obtenido durante el mes objeto del cálculo de la prima.

2.3 Cálculo del rendimiento correspondiente a tareas de almacén.

$$Ra = \frac{Mr}{Me} \times \frac{Mr}{Mt}$$

Siendo:

Mr = Módulos realizados en las tareas de almacén, durante el mes considerado para el cálculo de la prima, por el personal de mano de obra directa. Su cuantificación será función de las partidas de entrada, salida y enajenación.

Este concepto engloba las operaciones de inventario, recuento, salidas forzadas, trabajos propios de almacén tales como cambio y colocación de materiales, estocaje y preparación de paletas, control de producción, alimentación de procesos informáticos internos, etc.

Me = Módulos exigidos en las tareas de almacén durante el mes considerado para el cálculo de la prima. Su cuantificación será función de las horas de trabajo efectivas realizadas por el personal de mano de obra directa.

$$Me = 1{,}75 \times Hta$$

Siendo:

Hta = Número de horas de trabajo efectivo realizadas, en tareas de almacén, por el personal de mano de obra directa, durante el mes considerado para el cálculo de la prima.

Mt = Módulos teóricos correspondientes a tareas de almacén durante el mes considerado para el cálculo de la prima. Su cuantificación será función de las horas de trabajo nominales del personal de mano de obra directa.

$$Mt = 1{,}75 \times Hna$$

Siendo:

Hna = Número de horas nominales del personal en existencia, de las categorías de mano de obra directa, en tareas de almacén. Su obtención será función de la jornada diaria, del número de trabajadores en existencia y del número de días de trabajo mensuales del Almacén Central.

$$Hna = J \times N \times D$$

Siendo:

J = Jornada diaria efectiva del Almacén Central, deducido el período concedido para la toma de refrigerio.

N = Número de trabajadores en existencias, de las categorías de mano de obra directa, realizando las tareas de almacén.

D = Número de días de trabajo del Almacén Central durante el mes considerado para el cálculo de la prima.

2.4 Cálculo del rendimiento correspondiente a tareas del TEM.

$$Rt = \frac{Htt}{Hta} \times \frac{Vr}{Ve}$$

Siendo:

Htt = Número de horas de trabajo efectivo realizadas, en tareas propias del TEM, por el personal de mano de obra directa, durante el mes considerado para el cálculo de prima.

Hta = Igual significado que el detallado en el apartado 2.3.

Vr = Número de vagones TEM manipulados para su carga o descarga durante el mes considerado para el cálculo de la prima. Comprende las tareas inherentes a la carga o descarga, tales como acondicionamiento, sujeción, estocaje, carga y/o descarga de camión, acarreo a zona de estocaje y demás operaciones propias de manipulación y estocaje que le aporta calidad al producto.

Su cuantificación se realizará en función del número de vagones manipulados mensualmente.

2.5 Cálculo del importe mensual a devengar.

$$Im = Ph \times Hp \times Gr$$

Siendo:

Im = Importe mensual a acreditar a cada trabajador en concepto de prima de producción.

Ph = Igual significado que el detallado en apartado anterior.

Hp = Horas primables realizadas por el trabajador durante el mes considerado para el cálculo de la prima, incluidas las horas extraordinarias y previa deducción del tiempo concedido para la toma de refrigerio.

Gr = Coeficiente de categoría de valor constante. Su aplicación será función del nivel salarial real del trabajador.

Nivel salarial	Coeficiente categoría
9	1,70
8	1,60
7	1,50
6	1,40
5	1,25
4	1,12
3	1,00
2	0,89

3. *Condiciones de aplicación.*

3.1 Coeficiente de ponderación económico.

El valor del coeficiente de ponderación económico para el nuevo sistema de primas será: A = 209,075.

3.2 Ponderación de partidas de entrada, salida y enajenación.

Los valores, en módulos, que servirán de base para la cuantificación del parámetro «Mr» (módulos realizados), serán:

Partidas	Requisitos	Módulos
De entrada	Con acta de recepción	2,75
De salida	Con factura de cargo establecida	1,00
De salida	A enajenación	0,5

3.3 Horas de trabajo efectivo.

Se computarán como horas de trabajo efectivo, tanto para tareas de almacén (Hta) como para tareas de TEM (Htt), las horas reales trabajadas por el personal de mano de obra directa mensualmente, incluidas las horas extraordinarias y previa deducción del tiempo concedido para la toma de refrigerio.

No se computarán a estos efectos y, por tanto deberán excluirse del mencionado cómputo, las horas correspondientes a las siguientes situaciones:

Toma de refrigerio (bocadillo).
Ausencias al trabajo, total o parcialmente.
Suspensión de empleo y sueldo.
Licencia con o sin sueldo.
Incapacidad laboral transitoria de enfermedad común.
Incapacidad laboral transitoria de accidente de trabajo.
Incapacidad laboral transitoria de maternidad.
Períodos de huelga, cualquiera que sea su duración.
Consultas médicas.
Vacaciones (1).
Cursillos de ascenso y/o reconversión (1).

3.4 Cómputo de vagones TEM manipulados.

Se establece como unidad básica para el cómputo o cuantificación del parámetro «Vr» (vagones TEM manipulados) el vagón completo, el cual se subdivide, a efectos de cálculo, en fracciones con los siguientes valores:

Vagón completo manipulado	< > 1,00
Vagón manipulado en sus tres cuartas partes	< > 0,75
Vagón manipulado en sus dos cuartas partes	< > 0,50
Vagón manipulado en su cuarta parte	< > 0,25

3.5 Horas primables.

Son válidas las premisas y condicionamientos detallados para el apartado de «Horas de trabajo efectivo» (apartado 3.3).

3.6 Rendimiento de almacén.

El valor del parámetro «Ra» que, conceptualmente, representa el rendimiento obtenido en las tareas de almacén, deberá cumplir la siguiente condición: Ra ≤ 1,30.

En aquellos supuestos en los que, por aplicación de la regla de cálculo correspondiente, se obtuviera un valor superior a 1,30, se procederá a realizar los cálculos posteriores con el mencionado valor máximo.

3.7 Prima horaria.

Cuando el valor de la prima horaria colectiva «Ph» obtenida, por la aplicación de la regla de cálculo detallada en los apartados anteriores, sea inferior a 191,289 pesetas/hora, deberá computarse a los efectos de cálculo y cuantificación del importe mensual a acreditar a cada trabajador, el mencionado valor mínimo, es decir: Ph ≥ 191,289 pesetas/hora.

Su valor sólo podrá ser modificado en función de incrementos de convenio y/o acuerdos entre la empresa y la representación de los trabajadores.

3.8 Personal de mano de obra directa.

Tendrán la consideración de personal de mano de obra directa los trabajadores de las siguientes categorías:

Encargado de suministros.
Oficial de suministros.
Capataz de primera.
Auxiliar de suministros.
Peón especializado.

(1) Las mencionadas situaciones, a efectos de prima de producción, son reguladas en función de su normativa específica.

3.9 Distribución de recursos humanos.

En aquellos supuestos en los que los recursos humanos de mano de obra directa realizando tareas propias del TEM llegaran a representar un porcentaje igual o superior al 50 por 100 del total de los existentes para todo el Almacén Central, la regla de cálculo que condiciona la obtención del parámetro «Ra» (rendimiento correspondiente a las tareas de almacén), sería objeto de una nueva ponderación en función de la distribución de horas efectivas de trabajo realizadas en tareas de almacén con respecto a las realizadas en tareas propias del TEM, al objeto de equilibrar la repercusión económica en el contexto global del sistema de prima.

4. *Disposiciones finales.*

Primera.—Los agentes de mano de obra directa serán, en general, los relacionados en el apartado anterior. No obstante, y por necesidades propias del almacén central, debidamente justificadas, podrán realizar tareas de mano de obra directa alguno de los trabajadores del resto de categorías no relacionadas como tales, con la única condición de ser requeridos por la jefatura del Almacén Central.

Segunda.—Los coeficientes de categorías detallados en el apartado específico, y que son de aplicación en función del nivel salarial real de los trabajadores, serán válidos, única y exclusivamente, para el presente sistema de primas, por lo que en aquellos supuestos de cambio de sistema de prima, traslado o cesión a otras dependencias u organismos de la empresa, etc., serán de aplicación aquellos otros coeficientes de categoría que, en función del sistema de prima en vigor, determine la preceptiva normativa existente.

Tercera.—Con objeto de verificar la fiabilidad de las hipótesis y criterios de aplicación, desarrollados para la elaboración del presente sistema de primas, se establece un período de seguimiento del mismo de seis meses, durante el cual se analizarán los resultados obtenidos y se procederá a corregir las desviaciones que, en función de las previsiones iniciales, hayan podido producirse.

Cuarta.—El presente preacuerdo, y tanto el nuevo sistema de primas detallado en el mismo, entrará en vigor el día ... de ... del presente año, quedando derogado el actual sistema de prima vigente en el Almacén Central de Villaverde.

Quinta.—La plena eficacia del presente acuerdo queda condicionada a la ratificación del mismo por parte de la Dirección General de Organización y Recursos Humanos y del Comité General de Empresa.

PREACUERDO PARA EL ESTABLECIMIENTO DE UN SISTEMA DE PRIMAS-CONTROL DE TRAFICO
JEFATURA DE CONTROL DE TRAFICO DEL CENTRO OPERATIVO

En Madrid, a 15 de septiembre de 1993, a las diez horas, se reúnen en las dependencias de la Unidad de Negocio de Circulación las personas que a continuación se relacionan, para establecer los criterios de la aplicación de un sistema de primas para los agentes en el ámbito que recoge este acta de la Jefatura de Control de Tráfico de la Gerencia del Centro Operativo de la Dirección de Tráfico de la U. N. de Circulación.

Por la representación de la dirección de la empresa:

Consuelo García Taguas: UNE de Circulación.
Pilar Cabrero del Rey: Dirección de RR.LL.
Vicente Sorlí García: Dirección de Planificación y Control de RR.HH.

Por la representación de los trabajadores:

Ramón Cáceres Macías: UGT.
Rafael Ruiz Sagredo: UGT.
Fernando Oliva Jiménez: CC.OO.

Ambas partes establecen un sistema de prima de control de tráfico en la Jefatura de Control de Tráfico de la Gerencia del Centro Operativo de la Dirección de Tráfico de la U. N. de Circulación, según se desarrolla en los siguientes puntos:

1. Con la entrada en vigor del nuevo concepto retributivo, denominado Sistema de Primas-Control de Tráfico, quedan absorbidas y compensadas las percepciones económicas que se han venido acreditando hasta la fecha a los agentes afectados por el ámbito de aplicación del presente Acuerdo, por las claves de abono 037 (gratificaciones varias) y 427 (prima de asistencia), al tiempo que se consideran sin efecto, anuladas y derogadas las cartas de la Dirección de Relaciones Laborales de 11 de mayo y 9 de octubre de 1979, así como las dictadas con posterioridad a éstas como complemento, desarrollo, aplicación o en relación a su contenido.

2. El devengo de esta percepción por el sistema de prima que en este documento se establece implica el mantenimiento de las actuales condiciones de trabajo, en cuanto a funciones, tareas, turnos de trabajo, etc.

3. *Ambito de aplicación.*

Este sistema de primas afectará al personal de la Jefatura de Control de Tráfico-Gerencia del Centro Operativo de la Dirección de Tráfico-UNE de Circulación, de la rama de movimiento y que ostente las siguientes categorías:

Jefe de Servicio de Movimiento.
Inspector Principal de Movimiento.
Jefe de Estación.
Factor de Circulación.
Factor.

4. *Regla general de cálculo.*

$$Im = C_{ip} \times C_{dp} \left[1 - \left(\frac{I_{th} - I_{tr}}{100} \right) \right] \times \frac{H_{mreal}}{H_{mteor}}$$

Siendo:

Im = Percepción mensual a acreditar al agente considerado por el concepto de prima de producción.

C_{ip} = Constante de integración ponderada. Su obtención ha sido realizada en función del trasvase de percepciones mensuales de los conceptos de nómina cuyos devengos han sido absorbidos y la nueva percepción mensual a acreditar por aplicación del presente sistema de primas.

Esta constante sólo podrá ser modificada por mención expresa en futuros Convenios Colectivos y/o acuerdos entre la empresa y la representación del personal.

$$C_{ip} = 35.810$$

C_{dp} = Coeficiente de disponibilidad. Su aplicación dependerá del nivel salarial real correspondiente a la categoría ostentada por el agente afectado y del nivel de prestación de servicios.

El mencionado coeficiente de disponibilidad no tiene ningún tipo de similitud con el denominado coeficiente de categoría «G» existente en otros sistemas de prima de la red, afectando por tanto y única y exclusivamente al presente sistema de primas.

Nivel salarial	Nivel de prestación	Coeficiente de disponibilidad
4	Sujeto a tres turnos	1,2359
4	Sujeto a dos turnos	1,0337
5	Sujeto a tres turnos	1,3062
6	Sujeto a tres turnos	1,3932
7	Sujeto a tres turnos	1,5689
8	Sujeto a dos turnos	1,3884
9	Sujeto a tres turnos	1,7453

Los valores correspondientes al coeficiente de disponibilidad han sido establecidos en función de los 33 agentes existentes en la actualidad y la distribución dentro de cada nivel salarial, en función del número de turnos a los que se encuentran sujetos los mismos, es decir, que sólo han sido previstas las prestaciones actuales en cuanto a turnos se refieren. En aquellos supuestos de modificación de la distribución mencionada será necesario proceder a actualizar los valores correspondientes al nuevo coeficiente para los niveles de prestación no contemplados en la tabla anterior.

I_{th} = Indice de incidencia de tráfico histórico. Su valor es función de la regularidad para cada tipo de tren (largo recorrido, regionales, mercancías, etc.) y ha sido ponderado con respecto a la repercusión que representa cada tipo de tren sobre las funciones de coordinación, seguimiento e incidencias de la Jefatura de Control de Tráfico.

La ponderación mencionada en el párrafo anterior ha sido obtenida mediante la aplicación de los siguientes índices de ponderación:

Largo recorrido: 0,3.
Regionales: 0,1.
Combinado: 0,2.
Paquetería: 0,2.
Cargas: 0,2.

Asimismo, el valor del mencionado índice, al tratarse de un parámetro histórico de comparación y con objeto de minimizar las posibles desviaciones que pudieran producirse en su aplicación, ha sido necesario acotarlo entre ciertos límites que configuran el tramo más representativo del año 1993.

Tramo establecido para 1993:

$$I_{th} = \text{De } 83{,}77 \text{ hasta } 85{,}07$$

Los valores del mencionado tramo histórico serán constantes a lo largo del año natural y podrán ser objeto de modificación y/o ajuste a primeros de cada año o cuando las necesidades de gestión asignadas a la Dirección de Control de Tráfico así lo aconsejen.

I_{tr} = Indice de incidencia de tráfico real, correspondiente al mes objeto del cálculo de la prima. Será obtenido con los mismos condicionantes que el parámetro I_{th}. (Ver al final de este documento las disposiciones finales que condicionan y regulan la aplicación de este parámetro.)

H_{mreal} = Número de horas de trabajo mensuales realizadas por el agente considerado, a excepción de las extraordinarias de cualquier tipo y descansos no disfrutados.

El cálculo se realizará a razón de 7,67 horas diarias (se deducen al igual que en el resto de los sistemas de prima específicos de la Red, el tiempo concedido para la toma de refrigerio; en este caso, veinte minutos diarios) y los días a considerar serán los trabajados por el agente afectado que abarque el mes objeto del cálculo de la prima, a excepción de los correspondientes a descansos no disfrutados, los cuales serán excluidos del cálculo detallado.

Las horas y/o días completos correspondientes a incidencias, según normativa laboral vigente, serán deducidas del valor a considerar para el mencionado parámetro y se les dará el tratamiento que, de acuerdo con la situación producida, se encuentre establecido en la normativa específica correspondiente. Asimismo, las incidencias inferiores a un día completo se computarán y, por tanto, serán detraídas como fracción de día.

H_{mteor} = Número de horas de trabajo mensuales «teóricas» que abarque el mes considerado para el cálculo de la prima, a excepción, como en el apartado anterior, de las extraordinarias de cualquier tipo y descansos no disfrutados.

Para su cálculo se tendrá en cuenta una jornada teórica diaria de 7,67 horas y un total de días mensuales equivalente a los laborables que comprenda el mes considerado, no computándose los días correspondientes a descansos no disfrutados.

$$H_{mteor} = \text{Días laborables mes} \times 7{,}67 \text{ horas/diarias}$$

5. *Disposiciones finales.*

Primera.—El presente sistema de primas es única y exclusivamente de aplicación para valores mensuales del «Indice de incidencia de tráfico real (I_{tr})», comprendidos entre 78,50 y 87,00 (ambos inclusive).

Segunda.—Para valores mensuales del mencionado índice de incidencia de tráfico real inferiores a 78,50, el presente sistema de primas no será de aplicación, pasando los agentes afectados a devengar y, por tanto, a percibir, en concepto de prima de producción, las percepciones establecidas en las tablas de la prima de asistencia (clave o código de abono 427), de acuerdo con el nivel salarial correspondiente a su categoría.

Tercera.—Para valores mensuales del citado índice de incidencia de tráfico real superiores al límite máximo establecido en la disposición primera, el valor a considerar, a efectos de cálculo y cuantificación de percepciones, será de 87,00.

Cuarta.—Para valores mensuales del mencionado parámetro (índice de incidencia de tráfico real) comprendidos entre 83,77 y 85,07, el valor del término $\frac{1 - I_{th} - I_{tr}}{100}$, a efectos de cálculo y cuantificación de percepciones será igual a la unidad, por lo que únicamente los valores obtenidos para el mismo inferiores a 83,77 producirán decremento de percepciones y los superiores a 85,07 ocasionarán incremento de las mismas.

Quinta.—El presente sistema de primas ha sido preestablecido y condicionada su aplicación para un número determinado de agentes (actualmente 33 agentes) que realizan las funciones asignadas a la Jefatura de Control de Tráfico, por lo que en aquellos supuestos en los que por necesidades de explotación o gestión de tráfico se estime necesario incrementar el número de agentes mencionado, será condición indispensable que la Dirección de RR.HH. de la UNE de Circulación, en colaboración con la Dirección de Planificación y Control de RR.HH., previa comunicación a la representación de los trabajadores, procedan a actualizar, antes de incluir nuevos agentes en el sistema de primas, los parámetros que cuantifican y configuran la regla de cálculo del mismo.

Lo recogido en este documento forma parte de un preacuerdo para la implantación de este sistema retributivo, que entrará en vigor el próximo día 1 de diciembre del actual, ratificándose por ambas partes en esta fecha.