

---

**XII CONVENIO COLECTIVO DE LA RED NACIONAL  
DE LOS FERROCARRILES ESPAÑÓLES**

---

**INDICE DE MATERIAS:**

**Página**

I.-	<i>Ambito territorial y personal</i>	2
II.-	<i>Ambito temporal</i>	3
III.-	<i>Tratamiento economico</i>	4
IV.-	<i>Marco Regulator de Mando Intermedio y Cuadro</i>	6
V.-	<i>Clasificacion Profesional</i>	27
VI.-	<i>Reclasificacion de los trabajadores del N.S. 2</i>	28
VII.-	<i>Contratacion y Jornada Laboral</i>	29
VIII.-	<i>Norma Marco de Movilidad</i>	31
IX.-	<i>Prevencion de Riesgos Laborales</i>	47
X.-	<i>Formacion Profesional</i>	107
XI.-	<i>Regimen Disciplinario</i>	110
XII.-	<i>Aspectos Sociales</i>	111
XIII.-	<i>Agente Unico de Conduccion</i>	115
XIV.-	<i>Conflictos Laborales</i>	116
XV.-	<i>Limites a los Conflictos</i>	117
XVI.-	<i>Vinculacion a la Totalidad</i>	118
XVII.-	<i>Tramitacion del Convenio</i>	119
XVIII.-	<i>Comision Paritaria</i>	120
XIX.-	<i>Incorporacion de Acuerdos</i>	121
XX.-	<i>Comision Mixta de Normativa Laboral</i>	122
XXI.-	<i>Disposicion Derogatoria</i>	123

## **I.- AMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL**

*El presente Convenio es de ambito estatal y afectara a todos los trabajadores de Renfe, con excepcion del personal de la Estructura de Direccion, que conforma el equipo directivo de Renfe, y esta excluido por condiciones especiales pactadas.*

*La Estructura de Direccion se divide en tres grupos:*

- 1.- Alta Direccion: con caracter 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 linea o staff que, en su caso se les asigne.*
- 2.- Direccion: con caracter general, no exclusivo, constituyen este grupo las personas que desempeñan puestos del primer nivel de responsabilidad en cada Direccion General, Organo Corporativo o Unidad de Negocio y ejercen funciones de linea o staff .*
- 3.- Cuadros Superiores: constituyen este grupo aquellas personas que ocupan puestos asi designados por la Direccion, de nivel superior a la Estructura de Apoyo y no relacionados con esta.*

*Caracter de la relacion: la naturaleza juridica de la relacion del personal de Estructura de Direccion, si bien es laboral, se halla sujeta a regulacion especifica y particular, por lo que se encuentra excluido del ambito del Convenio Colectivo, siendo la provision y remocion de vacantes efectuadas mediante libre designacion.*

*Asimismo, estan excluidos el personal tecnico titulado que no dedique, al menos, una atencion preferente en la forma que establecen las normas relativas a jornada y el facultativo contratado por Renfe por tiempo cierto, o para obra o servicio determinado, sin sujecion a jornada reglamentaria, o mediante honorarios libremente convenidos o sujetos a tarifas ajenas a esta normativa.*

## **II.- AMBITO TEMPORAL**

*El presente Convenio Colectivo tendra una duracion de dos años, entrando en vigor desde el dia 1 de Enero de 1997 hasta el 31 de Diciembre de 1998, salvo en aquellas materias en que expresamente se establece una vigencia diferente y se prorrogara tacitamente de año en año, a no ser que una de las partes formule denuncia del mismo dentro de los tres meses anteriores a su vencimiento.*

### **III.- TRATAMIENTO ECONOMICO**

#### **I.- Incremento Salarial para 1998**

*El incremento salarial para 1.998 sera equivalente a un crecimiento del 1,8% de la masa salarial global.*

*El incremento salarial para cada colectivo afectado se realizara como a continuacion se indica:*

- A) *Para los trabajadores de los niveles salariales 2 al 9, excepto los que se clasifiquen como Mando Intermedio y Cuadro:*

*Mediante una paga lineal que se incorpora al Plus de Productividad en una cuantia de 58.000 pts. trabajador y año.*

- B) *Para los trabajadores del Grupo de Mando Intermedio y Cuadro:*

*Incrementandose el componente fijo, calculado por aplicacion del acuerdo especifico para este colectivo, en 58.000 ptas. trabajador y año.*

- C) *Para el personal de Estructura de Apoyo, el incremento salarial se llevara acabo en funcion de su sistema retributivo y con arreglo a los criterios establecidos a continuacion:*

*1.- Personal de Estructura de Apoyo con el sistema retributivo general de FIJO MAS VARIABLE: el incremento sera del 1,8% en su componente fijo, sin que con caracter excepcional en este ejercicio se tengan en cuenta las reglas de distribucion en funcion de la situacion en las Bandas de Referencia, establecidas en el punto 2.3 de la Clausula Decimoquinta del XI Convenio Colectivo, con la adecuacion normativa efectuada por la Comision Paritaria del XI Convenio Colectivo.*

*Por otra parte, se establece que los valores de las Bandas Salariales de Referencia de los Componentes Fijo y Variable de la Estructura de Apoyo actualmente en vigor, se incrementarían en un 1,8%.*

*2.- Personal de Estructura de Apoyo con sistema retributivo de CATEGORIA MAS RANGO FUNCIONAL o NIVEL SALARIAL MAS VARIABLE: el incremento salarial se realizaría mediante una paga lineal que se incorpora al Plus de Productividad en una cuantía de 58.000 ptas. trabajador y año.*

*II.- Paga de Cumplimiento de Objetivos del Contrato Programa Estado-Renfe*

*El valor de la paga pasará de 20.000 ptas. en 1997 a 23.000 ptas. para 1998.*

*Para considerar cumplido el ratio objetivo, tiene que ser igual o mayor a los siguientes valores:*

<i>Año 1.997</i>	<i>°</i>	<i>1,03</i>
<i>Año 1.998</i>	<i>°</i>	<i>1,068</i>

*En el año 1.997, esta paga afectará a los trabajadores de los niveles salariales 2 al 9, ambos inclusive.*

*En el año 1.998, esta paga afectará a los trabajadores de los niveles salariales 2 al 9, ambos inclusive, a excepción de los que voluntariamente se clasifiquen como Mando Intermedio y Cuadro.*

*Para ejercicios posteriores, el ratio se fijará basándose en objetivos contenidos en el Contrato Programa Estado-Renfe, o relacionados con el presupuesto anual.*

## **IV.- MARCO REGULADOR DE MANDO INTERMEDIO Y CUADRO**

### ***I Principios Generales***

### ***II Contenido Profesional***

- 2.1. Grupo profesional*
- 2.2. Categoría laboral*
- 2.3. Sistema organizativo*
- 2.4. Valoración de los puestos*

### ***III Sistema de Retribución***

- 3.1. Componente fijo*
- 3.2. Complemento de puesto*
- 3.3. Componente variable*
- 3.4. Bandas de referencia*
- 3.5. Gastos de viaje*

### ***IV Condiciones de Trabajo***

- 4.1. Acceso a la categoría profesional de Mando Intermedio y Cuadro*
- 4.2. Salidas desde la categoría profesional de Mando Intermedio y Cuadro*
- 4.3. Tiempo de trabajo*
- 4.4. Formación*

### ***V Disposiciones Complementarias***

- 5.1. Premio de Permanencia*
- 5.2. Sistema Indemnizatorio*

### ***VI Disposiciones Transitorias***

- 6.1. Colectivo clasificable*
- 6.2. Sistema retributivo*
- 6.3. Trabajadores con asignación de vivienda de Renfe por razón de la categoría profesional*

### ***VII Disposiciones Específicas***

## **I.- PRINCIPIOS GENERALES**

*La presente regulacion establece y desarrolla el marco especifico de relaciones laborales del Grupo de Mando Intermedio y Cuadro, dando carta de naturaleza a este grupo profesional, verdadero elemento vertebrador del sistema productivo de la empresa.*

*La ordenacion del marco laboral del grupo de Mando Intermedio y Cuadro, mantiene una estructura similar al de la Estructura de Apoyo, que ademas se identifica explicitamente como la salida natural del Mando Intermedio y Cuadro.*

*En sintesis, esta ordenacion laboral tiene dos características diferenciales con respecto al sistema profesional especifico de los niveles salariales inferiores:*

- \* En primer lugar es un sistema de categoria profesional unica, en el que las características diferenciadoras se definen por los puestos de trabajo.*
- \* En segundo lugar se procede a una racionalizacion y simplificacion del sistema retributivo, basado en tres componentes:*
  - Componente fijo para el que se establece una banda de referencia en la que se encuadran las diferentes percepciones.*
  - Complemento de puesto, para los puestos con condiciones de trabajo especificas.*
  - Componente variable, cuya cuantia determina las diferencias relativas de los puestos de trabajo, y que al mismo tiempo retribuye el nivel de desempeño alcanzado en el cumplimiento de objetivos.*

## **II.- CONTENIDO PROFESIONAL**

### **2.1. Grupo profesional**

*Para este colectivo de trabajadores se establece un unico grupo profesional denominado "Mando Intermedio y Cuadro".*

### **2.2. Categoría laboral**

*Se establece una sola categoría laboral denominada Mando Intermedio y Cuadro.*

### **2.3. Sistema Organizativo**

*Se adopta un sistema organizativo basado en los puestos de trabajo para el colectivo de Mando Intermedio y Cuadro.*

*El puesto de trabajo de Mando Intermedio es una unidad organizativa dotada de funciones y objetivos, y su perfil básico incorpora las siguientes funciones:*

- \* Dirigir, organizar y coordinar el equipo de trabajo a su cargo, con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos asignados.*
- \* Controlar y asignar los recursos materiales específicos o servicios asignados a su equipo, para garantizar una adecuación de recursos coherente con los objetivos marcados.*
- \* Controlar y supervisar la calidad de los servicios prestados en su ámbito de gestión, proponiendo las medidas necesarias para su mejora.*



- \* *Elaborar los Informes y estudios que sean precisos, en funcion del puesto de trabajo.*
- \* *Organizar, mantener, desarrollar y actualizar los procedimientos, metodos y procesos necesarios para la ejecucion del trabajo, asi como proporcionar asesoramiento tecnico especializado en materias propias de su contenido profesional.*
- \* *Formar y desarrollar sus equipos de trabajo.*
- \* *Controlar los presupuestos establecidos, con objeto de asegurar su cumplimiento.*

*Los puestos de Cuadro, tienen como caracteristica basica comun un nivel de competencia tecnica de titulado de grado medio o equivalente y no es necesaria la concurrencia de los requisitos de supervision, organizacion ni coordinacion de equipos a su cargo.*

*Se informara al Comite General de Empresa de la creacion de nuevos puestos y del contenido funcional de los mismos.*

#### **2.4. Valoracion de los puestos**

*El analisis y valoracion de los puestos de trabajo se llevara a cabo mediante un sistema homologado y objetivo de valoracion.*

*El Comite General de Empresa sera informado por la Direccion de la valoracion de puestos, asi como del Sistema de Valoracion empleado.*

### **III SISTEMA DE RETRIBUCION**

*El sistema retributivo de los trabajadores con la categoría laboral de Mando Intermedio y Cuadro, se configura con un componente fijo, por una parte y un componente variable por otra, y cuando concurren las circunstancias indicadas en el apartado 3.2., se establecerá un complemento de puesto en función de las específicas características del puesto de que se trate.*

*Estos conceptos retributivos de componente fijo y variable y, en su caso, el complemento de puesto y la naturaleza propia del desempeño profesional del Mando Intermedio y Cuadro, son incompatibles con cualquier otra compensación salarial.*

#### **3.1. Componente fijo**

- \* Tiene el carácter de consolidable y es revisable conforme a lo que disponga al respecto el Convenio Colectivo aplicable.*
- \* Su abono se efectuará mensualmente prorrateado en 12 pagas a lo largo del año.*

#### **3.2. Complemento de puesto**

- \* En aquellos puestos en que se establezcan condiciones específicas relativas a brigada de socorro, toma y deje, jornada partida o nocturnidad, se fijará un complemento de puesto:*

*Los complementos por Brigada de Socorro, Toma y Deje y Jornada Partida, se abonaran por cada día de trabajo efectivo en esas condiciones, con los siguientes valores:*

- *Brigada de Socorro: 670 pts. por día de adscripcion.*
- *Toma y deje: 1.180 pts., abonandose la mitad del valor cuando la contraprestacion por este concepto no exceda de media hora diaria.*
- *Jornada partida: 950 pts.*
- *La nocturnidad asciende a 190 pts. por hora nocturna trabajada efectivamente.*

*Estos complementos se abonaran con periodicidad mensual.*

- \* *Para los Maquinistas AVE-Jefe del Tren y Maquinistas-Jefe del Tren del Euromed, en puestos de produccion (conduccion y control) de AVE y Euromed, se establece un complemento de puesto por importe de 600.000 pts. anuales, incompatible con cualquiera de los complementos de puesto antes indicados y abonable con periodicidad mensual.*
- \* *Dada la vinculacion inherente al puesto de trabajo, el complemento de puesto se considera no consolidable y es revisable conforme a lo que disponga al respecto el Convenio Colectivo aplicable.*
- \* *Se establece la posibilidad de considerar un complemento que incentive puestos en destinos y ambitos geograficos concretos, informando al Comite General de Empresa.*

### **3.3. Componente variable**

- \* *El valor del componente variable esta ligado a la valoracion del puesto de Mando Intermedio y Cuadro y a las características profesionales inherentes al mismo, con arreglo a la valoracion de puestos que realice la Direccion de la Empresa.*
- \* *El componente variable se establece con tres niveles de referencia: N1, N2 y N3, siendo N1, el de mayor nivel.*
- \* *No es consolidable, siendo revisable el valor minimo de cada uno de los niveles establecidos, conforme a lo que se disponga al respecto en el Convenio Colectivo aplicable.*
- \* *Los objetivos individuales a conseguir se fijaran en el primer trimestre del ejercicio economico.*
- \* *La percepcion real del componente variable sera en funcion del cumplimiento de los objetivos fijados.*
- \* *La gestion de objetivos, sistema y metodologia a seguir para su fijacion, evaluacion, control y abono se establecen en la norma reguladora que desarrolla estos aspectos.*

### **3.4. Bandas de referencia**

*A todos los trabajadores que se encuadren en el colectivo de Mando Intermedio y Cuadro, se les asignara como minimo, el nivel inferior establecido para el componente fijo. Asimismo, se garantiza la asignacion del valor inferior de la banda de variable correspondiente a la valoracion de su puesto de trabajo.*

### 3.4.1. Componente fijo

- \* *La banda de referencia del componente fijo se situa entre un limite minimo de 2.800.000,- ptas. y un limite maximo de 3.800.000,- ptas.*

### 3.4.2. Componente variable

*Se establecen tres bandas de componente variable, que corresponden a los tres niveles de valoracion de los puestos de trabajo:*

- *NIVEL 1: de 350.000 a 760.000 ptas.*
- *NIVEL 2: de 250.000 a 450.000*
- *NIVEL 3: de 150.000 a 350.000*

### **3.5. Gastos de Viaje**

*A los trabajadores de la categoria laboral de Mando Intermedio y Cuadro les seran compensados, previa presentacion de la correspondiente factura, los gastos ocasionados con motivo de los viajes laborales realizados en el desempeño de sus funciones, de acuerdo con lo que establezca la norma de viajes para personal de Estructura de Apoyo; no siendoles de aplicacion ningun otro tipo de dieta o compensacion economica por estos conceptos.*

## **IV CONDICIONES DE TRABAJO**

### **4.1. Acceso a la categoria profesional de Mando Intermedio y Cuadro**

- \* *Todos los trabajadores que accedan a puestos de Mando Intermedio y Cuadro, se adscribiran obligatoriamente a esta regulacion.*

- \* *La cobertura de puestos correspondientes a la categoría profesional de Mando Intermedio, será objeto del oportuno proceso de selección, a efectuar entre el personal adscrito a este grupo, o entre el personal del nivel salarial inmediatamente inferior perteneciente a los grupos profesionales adecuados al perfil del puesto a cubrir.*

*Para los puestos definidos como Cuadro, el proceso de selección se efectuara entre cualquier trabajador con la titulación adecuada para su desempeño, o conocimientos equiparables cuando la titulación no sea requisito imprescindible.*

*En el proceso de selección para la cobertura de puestos de Mando Intermedio y Cuadro, se informara de la retribución asignada a cada uno de ellos.*

- \* *A los candidatos admitidos se les sometera a un sistema de selección que comprendera la totalidad o alguna de las pruebas siguientes, diseñadas en función de las necesidades profesionales del puesto a cubrir:*

*Prueba Teorico-profesional  
Prueba Practica  
Prueba Psicotecnica*

- \* *Los factores a considerar en los procesos de selección serán las puntuaciones obtenidas en las pruebas indicadas, junto con la antigüedad en la categoría, si los aspirantes fuesen de la misma categoría laboral, o la antigüedad en la empresa si perteneciesen a categorías diferentes, con los niveles de ponderación que se indican:*

*- Prueba Teorico-profesional - 30 puntos  
- Prueba Practica - 30 puntos  
- Prueba Psicotecnica - 30 puntos*

- *La antigüedad se establece en el 10% de la puntuación teórica máxima, en relación a las pruebas que se establezcan.*
- \* *Las pruebas que se realicen, se llevarán a cabo con la participación de la Representación de los Trabajadores a los efectos de garantizar el correcto desarrollo de las mismas, con presencia en la realización de las pruebas y siendo debidamente informada de la resolución del proceso de selección.*
- \* *El periodo de prueba del colectivo de Mando Intermedio y Cuadro, que habrá de cumplirse con servicios efectivos, será de cuatro meses.*

#### **4.2. Salidas desde la categoría profesional de Mando Intermedio y Cuadro**

*Se establece como salida de la categoría laboral indicada, el ascenso al Grupo de Personal Técnico de la Estructura de Apoyo, con la asignación a puesto de trabajo específico de la Estructura.*

#### **4.3. Tiempo de trabajo**

- \* *Las modalidades de jornada de este colectivo serán las establecidas en el Convenio Colectivo vigente, con arreglo a los servicios de que se trate.*
- \* *Dado que las funciones profesionales asignadas al colectivo de Mando Intermedio y Cuadro exigen iniciativa y libertad de acción, incompatibles con el establecimiento de un horario de trabajo fijo, se establece que su volumen de trabajo será el adecuado al régimen de jornada ordinaria semanal establecida como norma general en el Convenio.*

\* *Los excesos que sobre la jornada ordinaria de trabajo puedan producirse, se compensaran exclusivamente con tiempo de descanso equivalente.*

#### **4.4. Formacion**

*En el marco del Plan Anual de Formacion, se programaran acciones especificas para el colectivo de Mando Intermedio y Cuadro, orientadas a la adecuacion de los conocimientos, a las nuevas tecnologias, sistemas organizativos, y prevencion de riesgos laborales, asi como a su promocion.*

### **V DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

#### **5.1. Premio de Permanencia**

*La cuantia de las diversas modalidades del Premio de Permanencia que consoliden los trabajadores del grupo profesional de Mando Intermedio y Cuadro, se determinara con arreglo a los valores economicos que se establezcan en las Tablas Salariales vigentes, correspondientes a este epigrafe para el nivel salarial 9.*

#### **5.2. Sistema indemnizatorio**

*En relacion con los diversos conceptos indemnizatorios, asi como respecto al Seguro de Vida y Accidentes, se establece que su determinacion se cuantificara con referencia al nivel salarial 9 de las Tablas Salariales vigentes.*



## **VI DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

*La adscripción al presente Marco Regulador de Mando Intermedio y Cuadro tendrá carácter voluntario para los trabajadores que se indican en el punto 6.1., quienes podrán solicitar su inclusión en esta regulación hasta el 31 de diciembre de 1998.*

### **6.1. Colectivo clasificable**

- \* Se establece un sistema de clasificación, con carácter general, en la categoría profesional de Mando Intermedio y Cuadro para los trabajadores adscritos actualmente a las categorías laborales encuadradas en los niveles salariales 7, 8 y 9, referenciadas en el Convenio Colectivo vigente. Asimismo se podrán clasificar con carácter voluntario los actuales trabajadores de las categorías de Subcontramaestre, Jefe de Interventores en Ruta, Jefe de Oficina de Viajes, Informador Jefe, Técnico Ferroviario Superior de Grado 1º, Titulados de Grado Medio de Termino e Ingenieros Tecnicos de Termino.*

*No obstante lo anterior, por lo que respecta a la categoría profesional de Jefe de Estacion de la U.N. de Circulación, la clasificación afectará, como mínimo, a los Jefes de Estacion de las dependencias relacionadas en el Anexo I de este Marco Regulador. Las situaciones no contempladas en dicho Anexo se revisarán mediante acuerdo entre la Empresa y la Representación de los Trabajadores, no teniendo más límite para su inclusión en el colectivo de Mando Intermedio y Cuadro que la compatibilidad con el sistema retributivo y las condiciones de jornada establecidos en este Marco Regulador.*

*En los supuestos en que no se produzcan las condiciones funcionales descritas, el trabajador permanecerá con la categoría profesional de Jefe de Estación, en las mismas condiciones que las reglamentadas en convenio para esta categoría; pudiendo además participar en cualquier proceso de movilidad que se establezca y se exija como requisito pertenecer al colectivo de Mando Intermedio y Cuadro.*

- \* Una vez finalizada la clasificación expuesta, se iniciará el proceso de cobertura de vacantes del colectivo de Mando Intermedio y Cuadro, a ofertar entre el personal del nivel salarial inferior correspondiente. Para aquellas vacantes cuyo perfil se corresponda con el de Jefe de Estación, tendrán prioridad en su cobertura los Jefes de Estación que no se hayan clasificado como Mando Intermedio y Cuadro.*
- \* Si después de lo que antecede quedasen vacantes por cubrir, se llevara a cabo por una sola vez, el ofrecimiento entre el personal con al menos cinco años de antigüedad en la misma rama que reúna los requisitos exigidos.*
- \* La clasificación no alterará las condiciones de trabajo de los puestos actuales, que por tal motivo acrediten alguno de los complementos de puesto establecidos en el punto 3.2. de este Marco Regulador.*
- \* Se garantizan a título personal las situaciones personales de desempeño profesional en el momento de la adscripción, en la propia dependencia y residencia.*

## **6.2. Sistema retributivo**

- 1. Para el personal que se adscriba a la presente clasificación de Mando Intermedio y Cuadro, los componentes salariales se conformarán con los criterios que se indican en los respectivos apartados.*

*El calculo del componente fijo, excepto para las claves de abono 113, 338, 358 y 571, se efectuara con arreglo al importe establecido en las tablas salariales de 1997, al que se añadira el importe de 58.000 pts. a que se refiere el punto B del apartado I del capitulo III sobre Tratamiento Economico del presente Convenio Colectivo, para el nivel salarial del trabajador afectado.*

*El componente variable, asi como las claves de abono 113, 338, 358 y 571 se calcularan en base a las percepciones acreditadas en las nominas del año 1997, sin considerar posibles regularizaciones efectuadas.*

**A.-) Componente fijo**

*Con caracter general, el componente fijo se determina con arreglo a los conceptos salariales fijos de cada trabajador, indicados en el Anexo II, mas el valor de la prima de asistencia, mas el 50% del exceso sobre la minima del resto de primas especificas, para los trabajadores que tengan derecho a percibir alguno de estos sistemas de prima, calculadas a partir de las retribuciones percibidas en 1997.*

*Para los Maquinistas AVE-Jefe del Tren y para los Maquinistas-Jefe del Tren del Euromed, la formacion del componente fijo se realizara considerando las claves de abono 02, 03, 09 y 400 y la diferencia entre la clave 340 y 600.000 pts.*

*Para los Maquinistas Ave-Jefe del Tren y para los Maquinistas-Jefe del Tren del Euromed, que a la entrada en vigor del presente Marco Regulador desempeñen puestos en los que no realizan funciones de produccion (conduccion y control), se establece un complemento personal en tanto permanezcan en dicha situacion, revisable con arreglo a lo que disponga el Convenio Colectivo al respecto, por la diferencia entre 600.000 pts. anuales y el complemento de puesto que por condiciones especificas les pudiera corresponder.*

*A los trabajadores de Mantenimiento de Infraestructura de categorías para las que esta contemplada la gratificación de Obras e Instalaciones (Clave 348) en caso de accidente, se les incluire para el calculo del componente fijo la cantidad de 106.000 ptas.*

**B.-) Componente variable**

*La valoración del puesto de trabajo determinara la banda de variable asignada. Las masas variables se estableceran computando el 50 % del exceso sobre la minima del resto de primas especificas, mas los gastos fluctuantes en excesos de jornada (sin tener en cuenta el toma y deje de servicio), descansos no disfrutados y reemplazos, con las siguientes garantias y limites individuales:*

- a) La asignacion de la variable a cada trabajador, con los limites globales de computo establecidos, tendra en cuenta, con caracter general, sus percepciones individuales en los conceptos enunciados y cuando existan importantes desequilibrios entre puestos identicos en una misma dependencia y residencia, se aplicara con criterios de homogeneidad.*
- b) Se garantiza como minimo la asignacion del valor inferior de la banda de variable asignada.*
- c) La variable asignada no podra superar el valor maximo de la banda variable del NIVEL 1.*

*Componente variable del colectivo de Ventas.- Para los trabajadores del colectivo de Ventas, se mantiene la cuantia de la variable asignada a los mismos.*

*Componente variable del Maquinista AVE-Jefe del Tren y del Maquinista-Jefe del Tren del Euromed.- Se mantiene la cuantia del incentivo establecido para los trabajadores de esta categoria.*

2. *Se mantiene a titulo personal y en tanto se desempeñen las funciones del puesto con las que se corresponden las compensaciones relativas a las claves de abono 334, Gratificacion por Prestacion Gabinete de Informatica y la clave 343, Gratificacion por Secretaria de Alta Direccion .*
3. *Dado que el sistema salarial del Mando Intermedio y Cuadro, no retribuye la antigüedad como concepto específico, se garantiza a titulo personal el devengo de la antigüedad que corresponda, con relacion al nivel salarial actual para los trabajadores que se adscriben al presente Marco Regulador, pasando a formar parte del componente fijo en el momento de su consolidacion, así como el devengo del complemento personal de antigüedad, ambos en las mismas condiciones normativas reguladoras de este concepto retributivo en el Convenio Colectivo vigente.*

### **6.3 Trabajadores con asignacion de vivienda de Renfe por razon de la categoría profesional**

*Teniendo en cuenta que el marco regulador de Mando Intermedio no contempla la asignacion de viviendas por razon del cargo, se establece el siguiente regimen transitorio para el tratamiento del colectivo afectado anteriormente por la asignacion de las viviendas de servicio:*

a) *Personal que ocupa con caracter gratuito vivienda de "servicio"*

- \* *Para los trabajadores que, por razon de la categoría profesional ostentada en el momento de su clasificacion como Mando Intermedio, esten ocupando vivienda de Renfe denominada de las de "servicio", se establece incorporar a su retribucion fija anual el montante total anual de la indemnizacion supletoria en defecto de vivienda que se corresponda con el nivel salarial 9 de las Tablas Salariales vigentes, calculado con el maximo de diez cuatrienios.*

- \* *La inclusion del concepto economico indicado anteriormente en la retribucion fija anual del Mando Intermedio afectado, sustituye y compensa la anterior asignacion de vivienda por razon del cargo asi como las compensaciones mensuales por el concepto de suministro de energia electrica y otros, abonados a los trabajadores que vinieran disfrutando la vivienda de servicio por razon del cargo.*
  
- \* *Para llevar a cabo lo que antecede los trabajadores referenciados anteriormente clasificados como Mando Intermedio, que vengam ocupando vivienda de servicio por razon del cargo, necesariamente tendran que suscribir con la Empresa el oportuno contrato de arrendamiento sobre la misma vivienda objeto de su disfrute, con arreglo a los siguientes aspectos contractuales:*

*La ocupacion de la vivienda arrendada finalizara cuando el trabajador cese en el desempeño profesional del puesto.*

*El precio de la vivienda arrendada tendra como referencia y se fijara con arreglo al valor especifico mas elevado reflejado en las Tablas Salariales vigentes para el concepto relativo a la clave 50, y sera objeto de revision conforme a los posibles incrementos que puedan fijarse en el Convenio Colectivo aplicable.*

*b) Personal que percibe la Indemnizacion de defecto de vivienda*

*Los trabajadores que, por razon de la categoria profesional ostentada en el momento de su clasificacion como Mando Intermedio, vengam percibiendo la indemnizacion mensual en defecto de vivienda, (clave 50 de las de abono), tendran incorporada a la retribucion fija anual que se les asigne en la categoria de Mando Intermedio, el montante total anual que corresponda a la citada compensacion abonada en defecto de vivienda.*

## **VII.- DISPOSICIONES ESPECIFICAS**

- 7.1. A aquellos trabajadores que durante 1998 accedan a las categorías que se clasifican como Mando Intermedio y Cuadro, por resolución de las convocatorias promovidas en la Comisión de Empleo de Madrid, les será de aplicación lo establecido en las Disposiciones Transitorias.*
- 7.2. Los trabajadores que por aplicación de la movilidad temporal funcional accedan al desempeño de puestos de Mando Intermedio y Cuadro, percibirán lo establecido en las Tablas Salariales vigentes para este concepto, hasta tanto la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo determine el criterio a seguir.*
- 7.3. Los trabajadores de la categoría de Jefe de Estación que hasta el 31 de diciembre de 1998 soliciten su inclusión en la regulación de Mando Intermedio y Cuadro, sin que su clasificación sea posible por las condiciones específicas del puesto de trabajo o el sistema retributivo, accederán a la categoría de Mando Intermedio y Cuadro si posteriormente las condiciones de trabajo y retributivas de dicho puesto de trabajo lo permitiesen, manteniendo a título personal el devengo de antigüedad contemplado en el punto 3 del apartado 6.2. del epígrafe VI de este Marco Regulator.*

## ANEXO I

### U.N. DE CIRCULACION.- RELACION DE DEPENDENCIAS

#### **ESTACIONES**

<i>Madrid-Atocha</i>	<i>Vigo</i>	<i>Girona</i>
<i>Madrid-Chamartin</i>	<i>Andujar</i>	<i>La Almozara</i>
<i>Sigüenza</i>	<i>Espeluy</i>	<i>Lleida</i>
<i>Valdepeñas</i>	<i>Malaga</i>	<i>Reus</i>
<i>Valladolid-Campo Grande</i>	<i>Montilla</i>	<i>Tarragona</i>
<i>Vicalvaro-Clasificacion</i>	<i>Puente-Genil</i>	<i>Zaragoza-Delicias</i>
<i>Villacañas</i>	<i>Algeciras</i>	<i>Zaragoza El Portillo</i>
<i>Alcazar de San Juan</i>	<i>Almeria</i>	<i>Altsasu</i>
<i>Aranjuez</i>	<i>Cadiz</i>	<i>Bilbao Abando</i>
<i>Avila</i>	<i>Cordoba-El Higueron</i>	<i>Briviesca</i>
<i>Medina del Campo</i>	<i>Granada</i>	<i>Castejon de Ebro</i>
<i>Merida</i>	<i>Linares Baeza</i>	<i>Irun</i>
<i>Villaverde Bajo</i>	<i>Valencia-Estacio del Nord</i>	<i>Mataporquera</i>
<i>Fuentes de Oñoro</i>	<i>Alacant-Terminal</i>	<i>Miranda de Ebro</i>
<i>Leon</i>	<i>Albacete</i>	<i>Burgos</i>
<i>Orense</i>	<i>Castello de la Plana</i>	<i>Logroño</i>
<i>Oviedo</i>	<i>Murcia del Carmen</i>	<i>Palencia</i>
<i>Redondela</i>	<i>Sagunt</i>	<i>Pamplona</i>
<i>Salamanca</i>	<i>Silla</i>	<i>San Sebastian/Donostia</i>
<i>A Coruña</i>	<i>Barcelona-Sants</i>	<i>Santander</i>
<i>Gijon-Cercanias</i>	<i>Calatayud</i>	<i>Santurzi</i>
<i>Gijon-Jovellanos</i>	<i>Casetas</i>	<i>Venta de Baños</i>
<i>Monforte de Lemos</i>	<i>Portbou</i>	<i>Vitoria-Gasteiz</i>
<i>Santiago de Compostela</i>	<i>Barna-S.Andreu Comtal</i>	

#### **PUESTOS DE MANDO**

<i>Aranda de Duero</i>	<i>Oviedo</i>	<i>Barcelona</i>
<i>Madrid-Chamartin</i>	<i>Cordoba</i>	<i>Lleida</i>
<i>Manzanares</i>	<i>Granada</i>	<i>Tarragona</i>
<i>Madrid-Atocha (AVE)</i>	<i>Malaga</i>	<i>Zaragoza</i>
<i>Leon</i>	<i>Sevilla</i>	<i>Miranda de Ebro</i>
<i>Ourense</i>	<i>Valencia</i>	<i>Santander</i>

#### **JEF. GESTION DE TRAFICO**

<i>Madrid</i>	<i>Valencia</i>
<i>Leon</i>	<i>Barcelona</i>
<i>Sevilla</i>	<i>Miranda de Ebro</i>



## **ANEXO II**

***Relacion de conceptos salariales que se integraran en la retribucion inicial fija de cada trabajador:***

- 002 *Sueldo*
- 003 *Antiguedad*
- 009 *Paga Extraordinaria*
- 032 *Gratificacion por titulo*
- 034 *Gratificacion por mando o funcion*
- 035 *Gratificacion por Taquigrafia*
- 050 *Indemnizacion por defecto de vivienda*
- 113 *Gratificacion docente*
- 115 *Fiestas suprimidas*
- 230 *Complemento personal de antiguedad*
- 242 *Plus de penosidad*
- 247 *Plus personal movimiento y estaciones*
- 248 *Plus medio personal de talleres*
- 249 *Plus medio personal de I.F. y Comunicaciones*
- 250 *Plus medio almacen central de Villaverde*
- 333 *Gratificacion por idiomas*
- 338 *Compensacion plena disposicion*
- 349 *Gratificacion Tecnica*
- 357 *Gratificacion Agente de Ventas*
- 358 *Plus compensacion Inspector de movimiento*
- 366 *Gratificacion Transitoria Nivel Salarial 10*
- 400 *Plus de productividad*
- 571 *Viajes de Personal Suplementario*

## **PERSONAL DE LA ESTRUCTURA DE APOYO: ACCESO**

*Modificación del Capítulo IV Acceso a Puestos Técnicos de la Estructura de Apoyo , Art. 398, 4º párrafo, segundo guion, con el siguiente alcance:*

*Mediante proceso de selección a efectuar entre el colectivo de Mando Intermedio y Cuadro que reúna los requisitos establecidos para ello, a no ser que existan requerimientos específicos sobre titulación académica, en cuyo caso el proceso se efectuara entre la totalidad de la plantilla .*

## **V.- CLASIFICACION PROFESIONAL**

### **MESA DE NEGOCIACION CONTINUA PARA LA CLASIFICACION PROFESIONAL**

*Se acuerda la creacion de una Mesa de Negociacion Continua, de caracter mixto, que durante la vigencia temporal del presente Convenio Colectivo elabore la futura clasificacion profesional, conforme a los siguientes principios generales:*

- 1.- Adaptacion de las categorias profesionales a la realidad y exigencias de produccion de las Unidades de Negocio, asi como a la mejora de la formacion y desarrollo profesional de los trabajadores.*
- 2.- Simplificacion del sistema retributivo.*
- 3.- Orientacion de los sistemas de incentivos a los objetivos especificos de cada Unidad de Negocio y al desempeño profesional de los trabajadores.*

*El acuerdo que en su caso se adopte se incorporara al texto del presente Convenio, cumpliendose los requisitos de registro y publicacion preceptivos.*

**VI.- RECLASIFICACION DE LOS TRABAJADORES**  
**DEL NIVEL SALARIAL 2**

*Los trabajadores que a la fecha de publicacion del presente Convenio Colectivo ostenten categorias del nivel salarial 2, se reclasificaran en su propia residencia y Unidad de Negocio, en la categoria de Ayudante Ferroviario, con efectos economicos y de antiguedad en la categoria para concursos, desde el 1 de enero de 1998.*

*En cuanto al complemento personal de antiguedad, se estara a lo dispuesto en el Art. 123 del X Convenio Colectivo.*

## **VII.- CONTRATACION Y JORNADA LABORAL**

### **1.- NUEVAS CONTRATACIONES CON CARACTER INDEFINIDO**

*Se realizaran 145 contrataciones indefinidas, como resultado de convertir en empleo el 80% de las horas equivalentes que resultarían de la reducción de una jornada laboral a todos los trabajadores de convenio.*

*Estas contrataciones se realizaran con el doble objetivo de, por un lado, actualizar y reforzar el nivel tecnológico de la empresa, y por otro cubrir déficits crónicos de personal en determinadas residencias y categorías.*

*Las contrataciones se llevaran a cabo paulatinamente hasta el 31 de diciembre de 1999. Al menos un 50 % de estas contrataciones se acometeran a lo largo de 1.998.*

### **2.- JORNADAS A TIEMPO PARCIAL**

*Siempre que exista acuerdo entre Empresa y trabajador y las condiciones del puesto de trabajo lo permitan, se podrá establecer la jornada de trabajo a tiempo parcial, con retribución proporcional, para desempeñar sus servicios durante un determinado número de horas al día, que en todo caso se deberán corresponder con la mitad o un tercio de la jornada diaria de carácter ordinario.*

*Una vez implantada esta modalidad de jornada reducida, deberá mantenerse inexcusablemente a lo largo de un periodo mínimo de seis meses continuados, con garantía de retorno a la situación anterior una vez finalizado el periodo acordado.*

### **3.- JORNADAS ESPECIALES Y TOMA Y DEJE DEL SERVICIO**

*En el plazo de seis meses desde la publicación del presente Convenio Colectivo se desarrollara la conversión de los actuales conceptos retributivos indicados, por sendos complementos de puesto.*

*Se establece un grupo de trabajo, de carácter mixto, para llevar a cabo lo que antecede, de forma que en una primera fase se identifiquen los puestos de trabajo afectados.*

## **VIII.- NORMA MARCO DE MOVILIDAD**

**1.- Movilidad para la cobertura de puestos con caracter definitivo a traves de concurso.**

1.1- Responsable de las acciones de movilidad.

1.2- Bases de la convocatoria.

1.3- Resolucion de la convocatoria.

1.4- Adjudicacion de plazas.

1.5- Toma de posesion.

1.6- Periodo de prueba.

1.7- Participacion de la representacion de los trabajadores.

**2.- Movilidad para la cobertura de puestos con caracter temporal.**

**3.- Movilidad forzosa.**

**4.- Reunion por conyuge**

**5.- Disposicion especifica**

**6.- Disposicion transitoria**

**7.- Entrada en vigor**

**8.- Aspectos complementarios**

**1- MOVILIDAD PARA LA COBERTURA DE PUESTOS CON CARACTER DEFINITIVO A TRAVES DE CONCURSO.**

**1.1. RESPONSABLE DE LAS ACCIONES DE MOVILIDAD.**

*Las acciones de movilidad serán promovidas, convocadas, desarrolladas y resueltas por el responsable de Recursos Humanos de la Unidad de Negocio o del Organismo Corporativo en que se manifieste la necesidad de cobertura de puestos de trabajo, respetando en todo caso lo dispuesto en el punto 1.7 sobre participación de la Representación de los Trabajadores.*

**1.2. BASES DE LA CONVOCATORIA.**

*El responsable de la acción de movilidad diseñará las Bases de la Convocatoria, la cual se deberá ajustar a lo establecido en esta Norma Marco de Movilidad, y en ella se definirán los requisitos para la concurrencia a la misma.*

*Las Bases de la Convocatoria incluirán:*

*A) El ámbito geográfico -que como mínimo será provincial- y el ámbito funcional -que como mínimo será la Unidad de Negocio u Organismo Corporativo convocante-.*

*B) La modalidad de convocatoria, que solo podrá ser alguna de las siguientes:*

*1.- Convocatoria provincial: podrán participar todos los trabajadores de la provincia donde se convoca, independientemente de la Unidad de Negocio a que pertenezcan, que reúnan las condiciones del apartado D).*

*2.- Convocatoria Unidad de Negocio: será siempre a nivel estatal, y podrán participar todos los trabajadores pertenecientes a la Unidad de Negocio convocante que reúnan los requisitos del apartado D).*



*3.- Convocatoria de varias Unidades de Negocio: sera siempre a nivel estatal, y podran participar todos los trabajadores pertenecientes a las Unidades de Negocio convocantes que reunan los requisitos del apartado D). En esta modalidad, a igualdad de condiciones, tendran preferencia para la adjudicacion de las plazas los trabajadores que opten a plazas de su propia Unidad de Negocio.*

*A estos efectos, los Organos Corporativos tienen el tratamiento de Unidad de Negocio.*

*C) Las plazas objeto de cobertura, indicando las que precisen la superacion de pruebas o exámenes especificos para poder optar a las mismas, como consecuencia de exigirse requisitos especiales para su desempeño, que se expondran de forma motivada en la convocatoria, o la aportacion documental por parte del candidato que justifique el cumplimiento de tales requisitos.*

*D) Los participantes potenciales, que seran los definidos por la modalidad de convocatoria que ostenten la misma categoria que la de las plazas a cubrir o alguna desde la que se pueda acceder, segun la clasificacion profesional vigente. Estos deberan acreditar una antiguedad en la categoria de al menos 2 años a la fecha de la convocatoria, salvo que se trate de trabajadores pertenecientes a residencia con exceso de personal en su categoria.*

*Para poder participar en una convocatoria, el trabajador debera haber tomado posesion de la categoria que le da derecho a concurrir a la misma, salvo retencion no imputable al mismo.*

*Asimismo, podran participar los trabajadores de las categorias que formen parte de los ambitos de la convocatoria y se encuentren en las siguientes situaciones:*

*- Excedencia voluntaria por desempeño de cargo de alta direccion a nivel estatal, autonomico o provincial en los partidos politicos y sindicatos.*

- *Excedencia forzosa por nombramiento o eleccion para cargo del Estado, Comunidad Autonoma, Provincia, Municipio, politico o sindical.*
  - *Cumplimiento del periodo del Servicio Militar o Prestacion Social Sustitutoria.*
  - *Excedencia por cuidado de hijos.*
- E) *Las residencias incluidas en el ambito geografico y funcional de la convocatoria con exceso de personal, de las categorias definidas en el apartado D).*
- F) *Las pruebas o exámenes especificos a realizar por los participantes que opten a plazas que exijan su superacion, asi como su sistema de valoracion, o las acreditaciones documentales que deberan presentar los mismos.*
- G) *Las pruebas o exámenes que la Empresa decida realizar a los participantes potenciales de categorias distintas a las de la plaza objeto de cobertura.*

*En relacion con las pruebas o exámenes referenciados en los anteriores apartados C), F) y G) y excepto en lo relativo al conocimiento de idiomas, la Empresa proporcionara, en su caso, los textos con un mes de antelacion a la realizacion de las pruebas o exámenes de que se trate.*

### **1.3. RESOLUCION DE LA CONVOCATORIA.**

*Los factores a considerar para ordenar a los participantes a la hora de adjudicar las plazas y los valores asignados a cada uno de ellos seran los siguientes:*

- *Estar en posesion de la misma categoria o superior dentro de su Grupo o Subgrupo Profesional que la de las plazas a cubrir, 15 puntos.*
- *Estar en posesion de una categoria desde la que se puede acceder a la convocada segun la Clasificacion Profesional vigente, 7 puntos.*

- *Pertenecer a una categoría con exceso de personal en su residencia, 1 punto, y si la convocatoria es de ámbito U.N., se asignará 1 punto más, para aquellas plazas solicitadas por el trabajador de residencia excedentaria que pertenezcan a la propia provincia.*

*La calificación de las pruebas o exámenes definidos en las Bases de la Convocatoria, podrá ser de la modalidad de "APTO" o "NO APTO", o de la de "PUNTUACION", en cuyo caso la valoración máxima a otorgar será de 4 puntos, los cuales se añadirán a los obtenidos por el baremo anterior, pudiendo establecerse una puntuación mínima para ser considerado APTO.*

*La calificación de NO APTO o no alcanzar la puntuación mínima definida en las bases conllevará que el trabajador queda eliminado de la convocatoria.*

*De producirse empate entre trabajadores de igual categoría, tras la aplicación de los factores de ordenación, se resolverá atendiendo en primer lugar a la mayor antigüedad en la categoría, en segundo lugar a la mayor antigüedad en la Empresa y en tercer lugar a la mayor edad. Cuando el empate se produzca entre trabajadores de distinta categoría, se resolverá atendiendo a la mayor antigüedad en la Empresa y, de persistir este, a la mayor edad.*

*Los trabajadores que obtengan plaza y se encuentren participando simultáneamente en otras convocatorias aun no resueltas, serán eliminados de estas últimas.*

#### **1.4. ADJUDICACION DE PLAZAS.**

*La adjudicación de plazas se realizará entre los trabajadores que hayan participado, pertenecientes al ámbito geográfico y funcional de la convocatoria, conforme a la ordenación obtenida por aplicación de los criterios indicados en el punto anterior.*

*Se publicara una resolucio n provisional al objeto de que los trabajadores puedan reclamar contra los datos que intervienen en la ordenacion de los participantes, dentro del plazo que se fije al efecto.*

*Una vez analizadas las reclamaciones se procedera a la adjudicacion definitiva de plazas, sin que exista la posibilidad de renunciar a la plaza asignada.*

*Los cambios de situacion resultantes del proceso de movilidad se comunicaran documentalmente a los interesados.*

#### **1.5. TOMA DE POSESION.**

*Como norma general, en el plazo maximo de diez días desde la fecha en que deba empezar a regir el cambio de situacion, el trabajador debera tomar posesion de la plaza asignada. No obstante, se tendran en cuenta las circunstancias siguientes:*

- a) Si la plaza asignada pertenece a la misma Unidad de Negocio u Organ o Corporativo desde el que ha participado el trabajador, el plazo para la toma de posesion sera de un mes.*
- b) Si la plaza asignada pertenece a una Unidad de Negocio u Organ o Corporativo distinto al que estaba adscrito el trabajador, el plazo para la toma de posesion sera de tres meses.*

*A partir de 1 y 3 meses, respectivamente, los trabajadores percibiran la cantidad fijada en las Tablas Salariales vigentes en concepto de gastos de destacamento por demora de traslado.*

#### **1.6. PERIODO DE PRUEBA.**

*Unicamente se exigira periodo de prueba cuando la categoria obtenida en el concurso sea distinta a la que posee el trabajador.*

*El periodo de desempe ño profesional temporal en la categoria convocada servira para el cumplimiento del periodo de prueba.*

*El periodo de prueba, que habra de cumplirse con servicios efectivos sera de dos meses.*

*Si durante el periodo de prueba no demostrara el trabajador la capacidad y condiciones personales necesarias para el desempeño de la nueva categoria, el interesado volvera a ocupar el cargo que antes tenia asignado en su residencia anterior, siendo asignada la plaza al siguiente aspirante de mejor derecho de la convocatoria que la haya solicitado.*

#### **1.7. PARTICIPACION DE LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES.**

*1.- Con caracter previo a la publicacion se dara traslado del proyecto de Bases de la Convocatoria a la Representacion de los Trabajadores del ambito, a fin de que pueda presentar alegaciones razonadas con respecto a su contenido en el plazo de 5 días.*

*Una vez analizadas las alegaciones en reunion conjunta al efecto, y en su caso subsanadas por la Unidad de Negocio u Organismo Corporativo, se procedera a la publicacion de la convocatoria.*

*2.- La Representacion de los Trabajadores participara en el proceso de la convocatoria, con objeto de fedatar que este se ajusta a lo establecido en la Norma Marco de Movilidad y a las Bases de la misma, con presencia en la realizacion de pruebas o exámenes exigidas en las Bases, siendo debidamente informada de las resoluciones de la convocatoria.*

*3.- Las Bases de la convocatoria podran ser distintas a las recogidas en la presente Norma Marco previo acuerdo con el Comité General de Empresa.*

## **2.- MOVILIDAD PARA LA COBERTURA DE PUESTOS CON CARACTER TEMPORAL.**

*Se entiende por Movilidad Temporal la cobertura de puestos de trabajo que la Empresa puede realizar con caracter temporal por cualquiera de los siguientes motivos:*

- *Existencia de plazas cuya provision definitiva mediante concurso se encuentre pendiente o no haya sido posible su cobertura en procesos de movilidad por concurso.  
La cobertura temporal por este motivo no podra ser superior a doce meses, salvo acuerdo con la representacion de los trabajadores.*
- *Existencia de una necesidad transitoria por razones de produccion debidamente objetivadas y motivadas.*
- *Cobertura no definitiva de un puesto de trabajo por el tiempo en que su titular se encuentre ausente, por las causas que dan lugar a la suspension de la relacion laboral, licencias o exencion de prestacion de servicios con caracter permanente por realizacion de funciones sindicales o de representacion legal de los trabajadores.*

*La duracion de estos cambios temporales vendra dada por la persistencia de la situacion que los motiva, informandose de la causa y su duracion a la Representacion de los Trabajadores.*

*Cuando la cobertura implique cambio de residencia del trabajador, este devengara las dietas en concepto de destacamento establecidas en la normativa laboral vigente.*

*Cuando la cobertura no implique cambio de residencia, el trabajador devengara las dietas por viaje de servicio establecidas en la normativa laboral vigente.*

*No obstante lo indicado en los dos parrafos anteriores, la cobertura temporal de puestos solicitada a instancias del trabajador y aceptada por la empresa, no generara derecho a la percepcion de dietas ni destacamentos.*

*No podra realizarse el cambio temporal de municipio de un trabajador, si ello conlleva que otro ocupe temporalmente su mismo puesto de trabajo.*

*La designacion de trabajadores para la cobertura temporal de plazas se realizara de la siguiente forma, siendo prioritaria la movilidad funcional en la propia residencia sobre la movilidad temporal geografica:*

*a) Para la movilidad temporal geografica:*

*Se destinara preferentemente personal de la categoria que corresponda a la plaza a cubrir con caracter temporal, y con preferencia a los que la hubieran solicitado si reunen las condiciones precisas.*

*Si fueran varios los solicitantes, la prioridad estara determinada por la mayor antiguedad en la categoria y, de existir coincidencia, por la antiguedad en la Red; si subsistiera el empate decidira la mayor edad.*

*Si no hay trabajadores voluntarios, se aplicara en sentido inverso la regla antes indicada; es decir, se destinara en primer termino a los mas modernos en la categoria o en la Red, y en su caso, a los mas jovenes.*

*Los trabajadores no podran permanecer en esta situacion por mas de 3 meses durante un año natural, sin que pueda superarse este periodo por el mero cambio de año natural, y debiendo trascurrir en este supuesto un periodo de 3 meses de interrupcion entre un destacamento y el siguiente, todo ello salvo acuerdo entre trabajador y empresa.*

*Si la movilidad temporal geografica implica cambio de residencia y la duracion es de un mes o mas, el trabajador podra solicitar en concepto de pedido de fondos un adelanto economico hasta la cuantia equivalente al valor de 15 días de dieta por destacamento.*

*La situacion de movilidad temporal se comunicara por escrito al trabajador, con indicacion de la causa y la duracion prevista, con una antelacion de cinco días.*

b) *Para la movilidad temporal funcional:*

*Se considera movilidad temporal funcional la realizacion total y completa, durante la jornada, de trabajos asignados a categoria superior en sustitucion de los correspondientes a la del trabajador titular del puesto.*

*Esta situacion debiera comunicarse al trabajador mediante orden expresa y por escrito, con indicacion de la causa y de la duracion prevista, teniendo derecho el trabajador a percibir la retribucion correspondiente a la nueva categoria cuando esta sea de nivel salarial superior.*

*La designacion de los trabajadores se efectuara entre aquellos que posibilite la clasificacion profesional, valorandose la formacion, meritos y capacidad de trabajo por la Jefatura del centro, a propuesta del Jefe inmediato del trabajador, participando en ello la Representacion del Personal de forma objetivada. En caso de discrepancia se tratara en las reuniones conjuntas entre la Direccion de la Empresa y la Comision Permanente del Comite General de Empresa.*

*Si por causas objetivas, tales como capacidad, desempeño profesional, o subjetivas, ya sea por valoracion personal o economica, el trabajador designado para ocupar temporalmente la plaza manifestase adecuadamente su voluntad de no desempeñarla, debiera realizar las tareas que conlleve la nueva situacion por el menor tiempo posible, y hasta que las necesidades de la explotacion permitan su sustitucion que, en todo caso, no sera superior a tres meses continuados. Los mecanismos que han de regir el nombramiento de otro trabajador que sustituya al que anteriormente no haya aceptado su designacion han de ser los mismos que se contienen en el parrafo anterior.*

*En aquellos supuestos en que existan varios trabajadores que, en igualdad de condiciones y a juicio del Jefe del centro de trabajo, tambien reunan las debidas condiciones de idoneidad, y deseen ocupar temporalmente una determinada plaza, se podra efectuar la*



*correspondiente rotatividad entre los aspirantes por periodos de hasta seis meses. Se informara a la Representacion del Personal de la utilizacion de este sistema de rotatividad, si bien no sera necesaria la informacion puntual del mecanismo rotatorio en si mismo.*

*Si existiera un unico trabajador que desee ocupar temporalmente la plaza y solo resultase ese trabajador con la consideracion de "idoneo", este lo hara por el tiempo que se considere oportuno para las necesidades de la explotacion y sin limitacion temporal especifica.*

*En todo caso, se procurara evitar la asignacion temporal a trabajadores de categorias inferiores distribuyendo transitoriamente la labor entre otros trabajadores de superior o igual categoria que puedan compatibilizar las dos tareas.*

*Los trabajadores que ocupen temporalmente un puesto se sujetaran al mismo regimen de jornada, descansos, retribucion y condiciones en general del mismo y tendran, reciprocamente, las obligaciones y responsabilidades propias de la nueva funcion.*

*Cuando temporalmente se realicen funciones de una categoria que tenga derecho a vivienda gratuita y no pueda facilitarse esta por la Red, se le abonara la indemnizacion establecida por este concepto con arreglo a la nueva categoria. No se acreditara esta indemnizacion cuando el trabajador venga ocupando vivienda de la Red con pago de alquiler pero, en tal caso, se le eximira de este durante el tiempo que permanece en esta situacion.*

*Si al iniciarse el periodo de vacaciones el trabajador viniera desempeñando funciones de cargo superior durante seis meses continuados, percibira durante el disfrute de aquellas los haberes que correspondan a la categoria que ocupe temporalmente.*

*Durante esta situacion no sufriran variacion las normas que corresponda aplicar al trabajador con relacion al sueldo de su categoria de nombramiento respecto a anticipos.*

*El mero hecho de desempeñar un puesto mediante movilidad temporal funcional, no dara lugar a la consolidacion de la categoria.*

### 3.- **MOVILIDAD FORZOSA.**

*Cuando existan razones economicas, tecnicas, organizativas o de produccion debidamente objetivadas y motivadas que lo justifiquen, los trabajadores cuyo puesto de trabajo no sea necesario para el funcionamiento del centro de trabajo al que estan adscritos, existiendo necesidad de cobertura en otros puestos de trabajo, podran ser acoplados en los mismos por la empresa, tanto a traves de reconversiones profesionales como en plazas de su propia categoria.*

*En ambos casos, el acoplamiento se realizara con el menor perjuicio posible para el trabajador, en funcion de la residencia del mismo y las necesidades de cobertura, con las siguiente prevalencia:*

- 1º. El mismo municipio*
- 2º. La provincia*
- 3º. La Comunidad Autonoma*
- 4º. El resto del ambito nacional*

*Si el acoplamiento se efectuase en categoria de inferior nivel salarial, el trabajador conservara el sueldo mas la antiguedad establecido en las tablas salariales vigentes para el nivel de la categoria de procedencia.*

*El acoplamiento se realizara en funcion de las plazas que se ofrezcan a todos los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados. La adjudicacion de plazas se realizara entre los peticionarios atendiendo a la mayor antiguedad en la categoria; en caso de empate, a la mayor antiguedad en la Empresa y, de persistir este, a la mayor edad.*

*Cuando tras esta accion siguiera existiendo exceso de personal, la Empresa realizara el acoplamiento de aquellos trabajadores de menor antiguedad en la categoria, decidiendo en caso de empate la menor antiguedad en la Empresa y, de persistir este, la menor edad.*

*Cuando concurren trabajadores de distinta categoria para una plaza cuya categoria no ostente ninguno de ellos, el criterio de adjudicacion sera la antiguedad en la Empresa y, subsidiariamente, la edad.*

*Los procesos antes indicados se comunicaran al Comité General de Empresa cuando la acción de movilidad forzosa afecte a varias provincias, y al propio Comité de Centro de Trabajo si se trata de una sola provincia, quienes podrán presentar informe en el plazo máximo de cinco días hábiles.*

*La decisión de traslado deberá ser notificada por la Empresa al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.*

*Cuando el acoplamiento se produzca en una residencia distante entre 10 y hasta 80 kilómetros respecto de la anterior, el trabajador tendrá derecho a percibir por una sola vez una indemnización a tanto alzado cuya cuantía será de 10.000.- ptas. brutas por cada kilómetro que exceda de la distancia mínima antes establecida. No se realizará más de un acoplamiento forzoso de estas características en un mismo año natural, salvo por cierre de dependencia.*

*Los acoplamientos que se realicen en un entorno de hasta 10 kilómetros respecto de la residencia anterior, no generaran percepción alguna.*

*El número de kilómetros será determinado por la distancia más corta ferroviaria entre las dos residencias.*

*A partir del kilómetro 80 las indemnizaciones serán las siguientes:*

- *Si el acoplamiento se realiza en centros de trabajo ubicados en las provincias de Albacete, Alicante, Almería, Ávila, Badajoz, Cáceres, Cádiz, Castellón, Ciudad Real, Córdoba, Cuenca, Granada, Huelva, Jaén, Málaga, Murcia, Segovia, Sevilla o Toledo: 2 millones de ptas. brutas a tanto alzado, más 26.000 ptas. brutas al mes en concepto de indemnización diferida por alquiler de vivienda durante los treinta y seis meses siguientes al traslado.*

- *Cuando el nuevo centro de trabajo pertenezca a las provincias de Guadalajara, Huesca, La Coruña, La Rioja, Leon, Lleida, Lugo, Navarra, Orense, Palencia, Pontevedra, Soria, Tarragona, Teruel, Valencia, Valladolid, Zamora o Zaragoza: 2'5 millones de ptas. brutas a tanto alzado, mas 39.000 ptas. brutas al mes en concepto de indemnizacion diferida por alquiler de vivienda durante los treinta y seis meses siguientes al traslado.*
- *Para los centros de trabajo pertenecientes a las provincias de Girona -excepto Port-Bou-, Guipuzcoa -excepto Irun-, Asturias, Cantabria, Vizcaya, Burgos, Salamanca o Alava: 3 millones de ptas. brutas a tanto alzado, mas 52.000 ptas. brutas al mes en concepto de indemnizacion diferida por alquiler de vivienda durante los treinta y seis meses siguientes al traslado.*
- *Para centros de trabajo adscritos a las provincias de Madrid, Barcelona o residencias de Irun o Port Bou: 3 millones de ptas. brutas a tanto alzado, mas 58.500 ptas. brutas al mes en concepto de indemnizacion diferida por alquiler de vivienda durante los treinta y seis meses siguientes al traslado.*

*Los trabajadores que perciban cualquiera de las indemnizaciones por traslado forzoso indicadas, deberan permanecer en la empresa y en el municipio de destino un periodo minimo de dos años, durante el cual no podran participar en ninguna accion que implique movilidad geografica o cambio de Unidad de Negocio.*

*Si transcurrido este plazo de dos años el trabajador participa voluntariamente en algun proceso de movilidad y cambia de provincia, dejara de percibir las indemnizaciones en concepto de alquiler de vivienda.*

*Si durante el periodo de treinta y seis meses en que el trabajador perciba la indemnizacion diferida, la empresa lleva a cabo un nuevo acoplamiento forzoso, el tratamiento indemnizatorio sera el siguiente:*

- a).- *Para acoplamientos hasta 80 kilometros se percibira la indemnizacion a tanto alzado definida anteriormente, permaneciendo la indemnizacion mensual diferida que reste.*
- b).- *Para acoplamientos a partir de 80 kilometros, se devengara la indemnizacion a tanto alzado y diferida que corresponda segun lo establecido en esta norma, cesando la percepcion de la indemnizacion diferida restante del anterior traslado.*

*En caso de extincion o suspension voluntaria de la relacion laboral, incluida cualquier tipo de excedencia que por parte del trabajador pudiera producirse durante este periodo de 2 años, asi como por Expediente de Regulacion de Empleo de caracter no forzoso, el interesado debera reintegrar previamente la parte proporcional de la indemnizacion alzada percibida correspondiente al tiempo que le reste hasta cumplir dicho periodo, sin que sea de aplicacion en los supuestos de fallecimiento, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.*

*A efectos de la movilidad geografica forzosa, los representantes de los trabajadores tendran las garantias de permanencia que a tal fin establece la legislacion social vigente.*

#### **4.- REUNION POR CONYUGE**

*Si por traslado uno de los conyuges cambia de residencia, el otro si tambien fuera trabajador de Renfe, tendra derecho al traslado a la misma localidad si hubiera puesto de trabajo.*

#### **5.- DISPOSICION ESPECIFICA**

*El trabajador que sea trasladado de residencia, voluntaria o forzosamente, tendra derecho:*

- *A un billete gratuito para el y los familiares que vivan en su hogar y a sus expensas.*
- *Al transporte gratuito por ferrocarril del mobiliario, ropa y enseres de su hogar. En caso de siniestro o perdida de estos, recibira la indemnizacion correspondiente segun tasacion pericial.*

## **6.- DISPOSICION TRANSITORIA**

*Tras la firma del Convenio Colectivo las Unidades de Negocio definiran las acciones de movilidad requeridas, dando prioridad a las de las categorias con mayor nivel de desequilibrio y teniendo en cuenta aquellas para las que hace mas tiempo que no se han promovido concursos, en un plazo de tres meses desde la mencionada firma.*

## **7.- ENTRADA EN VIGOR**

*La nueva regulacion de movilidad contenida en el presente titulo, tendra vigencia a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.*

*Con la entrada en vigor de esta Norma Marco de Movilidad la consideracion de residencia provisional quedara sin efecto, pasando a la de caracter definitivo los trabajadores que estuviesen en aquella, a excepcion de los que tienen residencia provisional por motivos medicos o socio-familiares, que pasaran a la situacion de movilidad temporal mientras permanezcan las causas que la determinaron, conforme a la regulacion especifica.*

## **8.- ASPECTOS COMPLEMENTARIOS.**

\* *Con las posibles adaptaciones que puedan derivarse de la estructuracion final de los aspectos que anteceden, permanecen las regulaciones normativas de los preceptos relativos a:*

- *Traslados medicos o socio-familiares (Arts. 325 a 331).*
- *Traslado por permuta (Arts. 315 y ss.).*
- *Viajes de servicio, breves y traslaciones, asi como destacamentos en cuanto a cuando y como se abonan. (Arts. 341 y ss.).*
- *Normas sobre Grandes Poblaciones. (Arts. 330, 350 y ss.).*
- *Ascensos Automaticos. (Arts. 375, 390 y ss.).*

\* *Quedan sin contenido los preceptos correspondientes a los epigrafes siguientes:*

- *Escalafones.*
- *Traslados forzosos.*
- *Traslados temporales.*
- *Traslados de conyuge.*
- *Traslados por concurso.*
- *Ascenso, Pase y Comienzo por concurso.*
- *Normas para el acceso de personal con titulacion de Grado Medio a categorias acordes con la misma.*
- *Reemplazos.*
- *Tipificacion, declaracion y acoplamiento de personal Sobrante y Excedente de Plantilla.*

## **IX.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

### **TÍTULO XIV.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

*Capítulo 1º.- VIGILANCIA DE LA SALUD*

*Capítulo 2º.- PSICOLOGÍA LABORAL*

*Capítulo 3º.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO*

*Capítulo 4º.- ACOPLAMIENTO POR PERDIDA DE FACULTADES*

### **TÍTULO XV.- DERECHOS SINDICALES**

*Artículo 582.- COMISIONES DE TRABAJO*

### **TÍTULO IV.- INGRESOS**

*Artículo 111.001.- RECONOCIMIENTOS PREVIOS AL INGRESO*

## **CAPITULO PRIMERO.- VIGILANCIA DE LA SALUD**

### **ART. 547.- Reconocimientos medicos**

*Los reconocimientos medicos que se practiquen en la Empresa tendran un sentido preventivo y se dirigiran a determinar la capacidad fisica del trabajador para el trabajo en general, asi como para determinados trabajos en particular. Con caracter general, la practica del reconocimiento a cada trabajador tendra caracter voluntario, a excepcion de los reconocimientos periodicos y especiales establecidos en este Capitulo y se hara conforme a las funciones indicadas para cada categoria profesional de la Empresa, si bien, excepcionalmente y previo informe de las especialidades de Seguridad en el Trabajo e Higiene Industrial, se podran realizar valoraciones de capacidad atendiendo a las tareas y riesgos particulares de un puesto de trabajo.*

### **ART. 548.- Reconocimientos periodicos**

*La periodicidad de los reconocimientos medicos del personal de Renfe ha de ser variable, dependiendo de los riesgos laborales, para el propio trabajador o para terceros, inherentes al trabajo correspondiente a su categoria, asi como de la carga de responsabilidad en circulacion del puesto.*

*En consecuencia, se establecen dos grupos en cuanto a la periodicidad:*

- a) Personal catalogado "con responsabilidad en circulacion": se sometera a reconocimiento periodico conforme a los plazos vigentes para este tipo de personal, por razon de su edad, segun establece la Circular de Presidencia n°2/94, sobre Seguridad en la Circulacion .*
- b) Personal en puestos cuya actividad laboral conlleve un riesgo importante de accidente de trabajo, establecidos previo informe de la Representacion de Personal y segun determine el analisis sobre la Evaluacion de Riesgos de puestos de trabajo, o personal con riesgo especifico de enfermedad profesional que pasara reconocimiento medico periodico de acuerdo con lo que en cada caso determinen las normas legales en vigor.*



*Cuando la situación de un trabajador venga definida en más de un apartado de los expuestos, la periodicidad aplicable será la menor.*

*Estos periodos se entienden como máximos, pudiendo establecerse plazos más cortos, pero siempre de forma individualizada y a la vista de los resultados de los reconocimientos precedentes.*

*Tras el reconocimiento, los Servicios Médicos emitirán un informe para la Empresa con las conclusiones de aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo, sin especificar las claves de capacidad y comunicarán al interesado el resultado del mismo y cuantos datos clínicos se consideren de interés para el Médico de Cabecera del trabajador.*

*En relación con lo dispuesto en la Circular de Presidencia nº 2/94, sobre Seguridad en la Circulación, se establece que las posibles modificaciones de la misma en sus aspectos laborales, se llevarán a cabo con la participación de la Representación de Personal que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de salud.*

#### **ART. 549.- Reconocimientos especiales**

*Son los reconocimientos médicos promovidos por razón de causa extraordinaria. Tales reconocimientos solo se realizarán de forma individualizada, nunca a grupos profesionales, y tienen como característica la falta de periodicidad.*

*Estos reconocimientos son, además de los señalados con este carácter en la Circular de Presidencia nº 2/94, sobre "Seguridad en la Circulación", los siguientes:*

- *Reconocimientos post-accidente.*
- *Reconocimientos solicitados fundadamente por la Jefatura de Personal del trabajador, previo informe de la Representación de los Trabajadores, que deberá emitirlo dentro de las 48 horas siguientes.*
- *Reconocimientos solicitados por el propio trabajador.*

*Tras el reconocimiento, los Servicios Medicos emitiran un informe para la Empresa con las conclusiones de aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo, sin especificar las claves de capacidad y comunicaran al trabajador el resultado del mismo y cuantos datos clinicos consideren de interes para el Medico de Cabecera.*

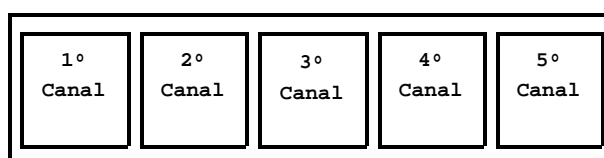
**ART. 550.- Reserva de la informacion**

*Con el fin de respetar al maximo el derecho a la intimidad de los trabajadores, se establece la conveniencia de extremar la reserva de los resultados clinicos de los reconocimientos medicos.*

*Consecuentemente, los documentos que contengan informacion medica individualizada tendran la consideracion de "Confidenciales" y el acceso a los mismos restringido a los facultativos y al minimo personal de apoyo necesario, dependiente de ellos, que quedara, igualmente obligado por el secreto profesional. El trabajador tendra acceso, cuando asi lo requiera, a su expediente medico.*

**ART. 551.- Determinacion de la clave de capacidad medico-laboral**

*Al objeto de lograr una adecuada sistematizacion de los reconocimientos medicos para la determinacion de la capacidad medico-laboral de los trabajadores, se establecen cinco grandes grupos de exploracion (denominados "Canales"), definidos por cinco cuadrículas, con este esquema:*



*Las exploraciones correspondientes a cada uno de ellos son las siguientes:*

*Canal 1º.- Exploracion de la agudeza visual.*

*Canal 2º.- Exploracion de otras condiciones visuales.*

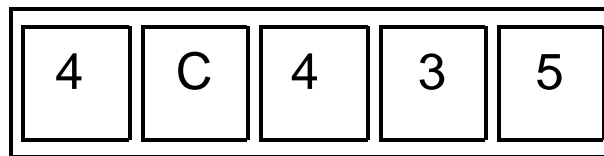
*Canal 3º.- Exploracion de la audicion.*

*Canal 4º.- Exploracion del sistema locomotor y aparato respiratorio.*

*Canal 5º.- Exploracion del sistema cardio-vascular, psiquismo y otros.*

*Dentro de cada Canal se establecen diversas exigencias de capacidad denominadas "Grupos" que vienen definidas por un numero (Canales 1º, 3º, 4º y 5º) o por una letra (Canal 2º). Los Grupos de Capacidad son progresivos dentro de un mismo Canal, de tal forma que cada cual define que existe capacidad laboral para si mismo y para todos los Grupos inferiores, al tiempo que define una incapacidad laboral para los Grupos superiores.*

*Con este sistema, los reconocimientos determinan la capacidad maxima medico-laboral del trabajador en el momento del reconocimiento, que vendra definida por un Grupo determinado en cada uno de los cinco Canales, sirviendo como ejemplo el siguiente grafico:*



*La vigencia de la capacidad medico-laboral definida en un reconocimiento se mantendra durante el plazo establecido para los reconocimientos periodicos en cada categoria, salvo que existan indicios de una disminucion importante de la misma. Excepcionalmente, en caso de acceso a una categoria de circulacion, sera preceptiva la realizacion de un nuevo reconocimiento medico.*

*Los requerimientos que definen los diversos Grupos en todos y cada uno de los Canales de capacidad, se establecen en el Anexo 1 de este Capitulo, con la denominacion de Definicion de requerimientos medicos segun Grupos de Capacidad .*

**ART. 552.- Condiciones minimas de capacidad medico-laboral**

*Las Condiciones Minimas de Capacidad Medico-Laboral (claves) exigibles para las categorias, se establecen en el Anexo 2 de este Capitulo.*

- 1.- En los CANALES de "INGRESO" se establecen las condiciones aplicables en los reconocimientos previos al ingreso en la Empresa. Estas condiciones solamente seran de aplicacion al personal ajeno a la Empresa.*

- 2.- *En los CANALES de "PERMANENCIA" se expresan las condiciones aplicables en los reconocimientos medicos del personal de la Empresa con responsabilidad en circulacion.*

**ART. 553.- Calificacion de la aptitud medico-laboral**

*Tras el reconocimiento medico, los Servicios Medicos estableceran una Clave Provisional de Capacidad Medico-Laboral del trabajador. De la comparacion de dicha Clave Provisional con la Clave que precise el trabajador para permanecer en la categoria en cuestion, puede derivarse:*

- a) *Que sea APTO, en cuyo caso el Medico Laboral elevara la Clave Provisional a Definitiva, y comunicara el resultado a la Jefatura de Personal que corresponda.*
- b) *Que sea APTO CONDICIONADO, en cuyo caso el Medico Laboral elevara la Clave Provisional a Definitiva, dejando constancia de la condicion impuesta, y comunicara el resultado a la Jefatura de Personal que corresponda.*

*El condicionamiento se referira a una reduccion del plazo para el proximo reconocimiento, que debera establecer el Medico Laboral de acuerdo con su propio criterio.*

- c) *Que sea NO APTO TEMPORAL, en cuyo caso el Medico Laboral elevara la Clave Provisional a Definitiva, dejando constancia del plazo marcado, y comunicara el resultado a la Jefatura de Personal que corresponda.*

*Esta opcion de calificacion solo podra establecer plazos maximos de 6 meses tras cada reconocimiento medico.*

- d) *Que sea APTO CON LIMITACIONES, lo que equivale a la aptitud para determinadas funciones de su categoria, y en su caso especialidad, por lo que el Medico Laboral dejara constancia de la limitacion del trabajador, y comunicara el resultado a la Jefatura de Personal que corresponda.*

- e) *Que sea NO APTO, en cuyo caso, el Medico Laboral calificara al trabajador como PENDIENTE y comunicara a la Jefatura de Personal que corresponda la obligatoriedad de que el trabajador en cuestion se presente en los Servicios Medicos, en el plazo de 15 días, para ampliar el reconocimiento y para el estudio del caso por parte de los mismos, que asignaran la Clave de Capacidad y la Calificacion de Aptitud definitivas.*

**ART. 554.- Proteccion a la maternidad**

*En el marco de actuaciones encaminadas a proteger la maternidad y para el acoplamiento durante el periodo de gestacion o lactancia de la mujer trabajadora, cuyo desempeño laboral pueda influir negativamente en su propia salud o en la del hijo, se establece el siguiente procedimiento:*

- a) *La mujer trabajadora debera comunicar su estado a la Empresa, aportando una certificacion del Medico Especialista que la atienda facultativamente en el regimen de la Seguridad Social aplicable.*
- b) *Seguidamente sera remitida al Gabinete Sanitario al que pertenezca su Dependencia, para que el Medico Laboral, basandose en el informe que sobre la Evaluacion de Riesgos de su puesto de trabajo realice el Tecnico de Prevencion correspondiente, determine si el desempeño laboral supone algun tipo de riesgo para el estado de salud de la trabajadora o del feto.*
- c) *Si los resultados de la Evaluacion revelaran un riesgo para la seguridad y la salud de la misma o del feto, se adoptaran las medidas necesarias para evitar la exposicion a dicho riesgo a traves de una adaptacion de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.*
- d) *Cuando no resultase posible llevar a cabo la adaptacion de las condiciones laborales o del tiempo de trabajo, se la asignara, con caracter inmediato, a un puesto de trabajo compatible con su estado. Previamente a esta asignacion, se consultara a la Representacion de Personal.*

*Si el acoplamiento provisional de la trabajadora se lleva a cabo en categoría inferior a la que ostentaba, se respetaran los emolumentos fijos de la categoría profesional de origen.*

- e) *Finalizado el periodo de embarazo y/o lactancia, y una vez de "alta", o si hubiesen desaparecido las causas de exposición al riesgo, la afectada deberá inexcusablemente volver a la categoría y dependencia de procedencia, previa comunicación a la Empresa del primero de los supuestos.*

#### **ART. 555.- Tratamiento de la Enfermedad Comun**

*En aplicación de la legislación vigente, los trabajadores de Renfe que padezcan enfermedades ambulatorias, pueden ser atendidos por los Servicios Médicos de Empresa.*

#### **Plan de Acción contra la Drogodependencia y el Alcoholismo**

#### **ART. 556.- Políticas y Objetivos**

*Las actuaciones del Plan de Acción contra la Drogodependencia y el Alcoholismo que se establecen para todos los niveles de la Empresa, están orientadas hacia la consecución de objetivos de salud y seguridad y se realizarán con la participación y cooperación de todas las partes implicadas: dirección, sindicatos y trabajadores.*

*Las actuaciones que se establezcan, irán dirigidas a reducir las causas y las consecuencias del consumo de drogas y alcohol en el medio laboral, mediante acciones preventivas, asistenciales y rehabilitadoras.*

*Los objetivos basicos del Plan son:*

- *Prevenir conductas de consumo de drogas y alcohol.*
- *Fomentar la responsabilidad y la colaboracion de todo el colectivo laboral, en el cumplimiento de las politicas y normas establecidas en el Plan.*
- *Proporcionar informacion, asesoramiento y tratamiento a los trabajadores afectados por este tipo de problemas, con el fin de que puedan reintegrarse en el medio socio-laboral.*
- *Prevenir y reducir la accidentalidad laboral.*
- *Mejorar la productividad y la calidad del trabajo.*
- *Reducir el absentismo.*
- *Armonizar las relaciones laborales.*

*La Comision Mixta de Politica Social sera la encargada , como Comision de Trabajo, de desarrollar, coordinar y controlar las acciones de los Programas de Prevencion y Atencion y Reinsercion Laboral. Los gastos derivados de estos dos Programas correran a cargo del Fondo de Ayudas Sociales, siendo esta Comision la responsable del correspondiente control presupuestario.*

**ART. 557.- Desarrollo del Plan de Accion**

*El desarrollo del Plan se llevara a cabo a traves de los siguientes programas:*

***a) Programa de Prevencion.-***

*Establecera medidas tendentes a cambiar o mejorar la calidad de vida y la educacion para la salud, fomentando el autocontrol individual y colectivo ante el problema de la drogodependencia. Las medidas a desarrollar seran:*

- *Informativas, mediante la elaboracion de folletos, articulos, etc., que fomenten la sensibilizacion y la participacion del colectivo laboral ante el problema de las drogas.*
- *Formativas, proporcionando formacion y capacitacion a los profesionales que intervengan directamente en el Programa y a los estamentos de la Empresa que puedan actuar como mediadores: Mandos, Representantes Sindicales, Comites de Seguridad y Salud,...*
- *Participativas, mediante la realizacion de actos publicos, jornadas, conferencias, mesas redondas, etc., destinadas a potenciar y fomentar el nivel de informacion y participacion del colectivo laboral.*
- *Otras medidas, como fomento de las actividades de tiempo libre (culturales, deportivas, recreativas).*
- *Mejora de las condiciones de trabajo y de calidad de vida laboral.*
- *Fomento de la salud, mediante reconocimientos medicos preventivos y asesoramiento en temas de salud.*

*El soporte basico del Programa de Prevencion estara constituido por:*

- *Medios Propios: Personal especializado (medicos, ayudantes tecnicos sanitarios, trabajadores sociales, psicologos).*
- *Medios Comunitarios: Plan Nacional sobre Drogas, Planes Autonomicos y Municipales y otras instituciones de caracter publico o privado con las que en su momento se establezcan convenios de colaboracion.*



## ***b) Programa de Atencion y Reinsercion Laboral***

*La finalidad principal de este Programa se establece en proporcionar a la persona informacion, asesoramiento y orientacion hacia un tratamiento, que le facilite la ayuda necesaria para solucionar los problemas relacionados con el consumo de drogas y/o alcohol y que en ultima instancia le facilite los apoyos necesarios para lograr un estado en el que se encuentre fisica, psiquica y socialmente en condiciones para reintegrarse a la vida laboral y social.*

*El soporte del Programa estara constituido por:*

- *Medios Propios: Equipo de trabajo, con caracter interdisciplinar y que podra estar compuesto por personal especializado y las instancias de la Empresa que oportunamente se determinen (Tecnicos, Representantes Sindicales, etc.).*

*Las funciones basicas de este equipo seran las siguientes:*

- . Deteccion de los casos y canalizacion de las demandas de atencion.*
- . Evaluacion de las demandas de atencion.*
- . Informacion y asesoramiento.*
- . Oferta de tratamiento.*
- . Canalizacion y derivacion hacia los Centros de Tratamiento.*
- . Seguimiento del proceso de tratamiento.*

- . *Determinacion del momento del alta y la reincorporacion al trabajo.*
- . *Seguimiento del proceso de vuelta al trabajo, para comprobar la adaptacion.*
- *Medios Comunitarios: en el proceso de atencion, se utilizaran los distintos recursos comunitarios que puedan existir tanto en Ayuntamientos como en Comunidades Autonomas, asi como los de caracter publico o privado, con los que previamente se establezca concierto de colaboracion.*

*En cualquier caso, el proceso de atencion seguira criterios tendentes a un modelo personalizado y diversificado capaz de adecuarse a las características de la persona afectada.*

*En el desarrollo de la fase de atencion se consideran de especial relevancia las vias de deteccion de consumo que existen actualmente, que son los reconocimientos medicos y sondeos que se realizan al personal de circulacion, que afectan a una gran parte de la plantilla, y en las que el componente de seguridad es muy importante para enfocar el tratamiento del tema, teniendo en cuenta que pudiera no existir una voluntariedad inicial hacia la oferta de tratamiento. En cambio, para el resto del personal sobre el que no se realiza determinacion de consumo de drogas, y que de forma voluntaria puede solicitar asesoramiento o tratamiento, bien a traves de los Representantes Sindicales, Servicios Medicos, Psicologia Laboral, etc., puede darse una motivacion hacia el tratamiento con menos componentes conflictivos desde el punto de vista laboral.*

*En este sentido, las actuaciones a seguir en la fase de atencion seran:*

#### **1º.- Personal de Circulacion**

- a) *En el caso de solicitar voluntariamente el tratamiento sin que haya habido deteccion a traves de las pruebas analíticas, las fases a seguir son:*

- *Evaluación y estudio del caso por el responsable del Programa de Atención y Reinserción Laboral, con el fin de asesorar y orientar al trabajador sobre las opciones existentes y las más adecuadas en cada caso.*
- *Retirada provisional del puesto de trabajo mediante comunicación de "NO APTITUD TEMPORAL", a la UN correspondiente.*
- *Oferta de tratamiento y formalización por escrito de la conformidad del trabajador, aceptando las condiciones del Programa de Atención y Reinserción Laboral.*
- *Iniciación del tratamiento, gestionando a través de los Servicios Médicos el periodo de Incapacidad Temporal del trabajador.*
- *Seguimiento del proceso de tratamiento para determinar en el momento de la reincorporación al trabajo la conveniencia o no de continuar con su trabajo habitual. De la misma forma la Jefatura de Psicología Laboral deberá evaluar las condiciones psicológicas para determinar su aptitud. En los casos en que se considere que no es posible, los Servicios Médicos le calificarán como NO APTO y se acoplara por el Comité de Seguridad y Salud correspondiente.*

*En el caso de que se produzca el fracaso o la interrupción del tratamiento, los Servicios Médicos le calificarán como NO APTO y se acoplara por el Comité de Seguridad y Salud correspondiente.*

- b) Cuando exista una detección previa de consumo, a través de los reconocimientos médicos o sondeos, las actuaciones serán:*

- *Retirada provisional del puesto de trabajo mediante comunicacion de "NO APTITUD TEMPORAL", a la UN correspondiente.*
- *Comunicacion inmediata y directa, de los casos en que haya resultados positivos a drogas y/o alcohol al Responsable del Programa de Atencion, que efectuara un estudio y evaluacion del caso con el fin de asesorar, orientar e informar al trabajador de su situacion. De este estudio y evaluacion, puede resultar un periodo de SEGUIMIENTO, con el fin de comprobar el No Consumo antes de ser reintegrado a su puesto de trabajo, o una oferta de TRATAMIENTO; en esta ultima situacion se seguiran los mismos pasos que en el apartado a) relativos a:*
  - C Oferta de tratamiento y formalizacion por escrito de la conformidad del trabajador, aceptando las condiciones del Programa de Atencion y Reinsercion Laboral.*
  - C Iniciacion del tratamiento, gestionando a traves de los Servicios Medicos el periodo de Incapacidad Temporal del trabajador.*
  - C Seguimiento del proceso de tratamiento para determinar en el momento de la reincorporacion al trabajo la conveniencia o no de continuar con su trabajo habitual. De la misma forma, la Jefatura de Psicologia Laboral debera evaluar las condiciones psicologicas para determinar su aptitud. En los casos en que se considere que no es posible, los Servicios Medicos le calificaran como NO APTO y se acoplara por el Comite de Seguridad y Salud correspondiente.*

- *En el caso de que se produzca la negativa por parte del trabajador a admitir el tratamiento, o el fracaso o la interrupción del tratamiento, los Servicios Médicos le calificarán como NO APTO y se acoplará por el Comité de Seguridad y Salud correspondiente.*

## **2°.- Resto del Personal**

*Siempre que el trabajador solicite voluntariamente tratamiento, sin que previamente haya una determinación analítica de consumo de drogas, se remitirá al Responsable del Programa de Atención y Reinserción Laboral y seguirá el mismo proceso que en los apartados anteriores, con la única excepción de que el trabajador no será apartado de su puesto de trabajo, salvo el período de Incapacidad Temporal que marque o aconseje el tratamiento.*

*En todos los casos, los trabajadores que inicien un tratamiento serán informados de su situación laboral y darán por escrito su conformidad con el mismo.*

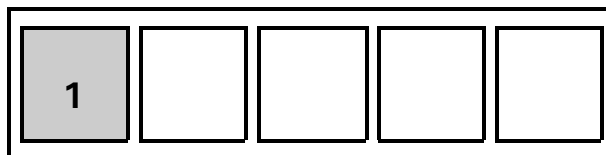
*En cualquier supuesto, se limitarán a dos el número de tratamientos que pueden ser solicitados u ofrecidos al trabajador y el proceso a seguir dependerá del tipo de personal de que se trate, según corresponda al descrito en los apartados 1° o 2°.*

*La política disciplinaria derivada de conductas laborales será independiente de la posible incorporación del trabajador al Plan de Actuación.*

*Todas las comunicaciones que se hagan a las dependencias sobre la situación de los trabajadores, se formularán, como en el resto de los casos de enfermedad común, en términos de "aptitud", preservando el derecho a la confidencialidad.*

## Anexo 1

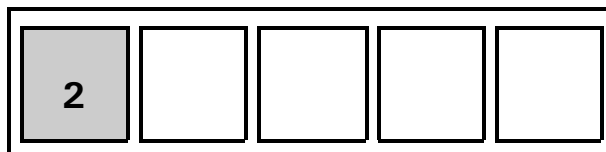
# **Definicion de requerimientos medicos segun Grupos de Capacidad**



**CANAL: I (Vision-Agudeza visual)**

**GRUPO: 1**

- Si existe vision binocular:  
2 en un ojo y 4 en el otro, en la escala de vision cercana, sin o con correccion.
  
- Si existe vision en un solo ojo:  
Agudeza visual: 0.300 en la escala Wecker, sin o con correccion.



**CANAL: I (Vision-Agudeza visual)**

**GRUPO: 2**

- Si existe vision binocular:  
Agudeza visual: 0.500 en un ojo y 0.175 en el otro o 0.300 en cada ojo, por separado, en la escala de Wecker, sin o con correccion.
  
- Si existe vision en un solo ojo:  
Agudeza visual: 0.500 en la escala Wecker, sin o con correccion.

3				
---	--	--	--	--

**CANAL: I (Vision-Agudeza visual)**

**GRUPO: 3**

- Vision binocular:

Agudeza visual: 0.700 en un ojo y 0.300 en el otro o 0.500 en cada ojo, por separado, en la escala de Wecker, sin o con correccion.

4				
---	--	--	--	--

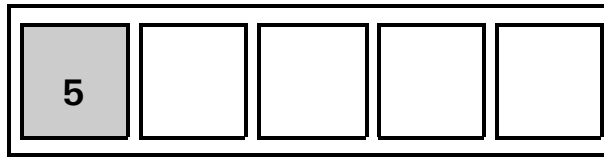
**CANAL: I (Vision-Agudeza visual)**

**GRUPO: 4**

- Vision binocular:

Agudeza visual: 0.700 en un ojo y 0.500 en el otro, en la escala de Wecker, sin o con correccion.



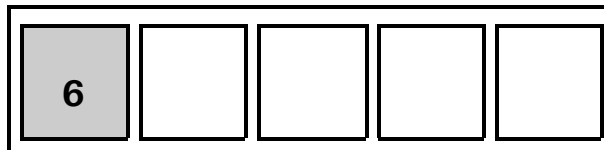


**CANAL: I (Vision-Agudeza visual)**

**GRUPO: 5**

- Vision binocular:

Agudeza visual: 1.000 en un ojo y 0.500 en el otro  
o 0.700 en cada ojo, por separado, en la escala de  
Wecker, sin correccion.

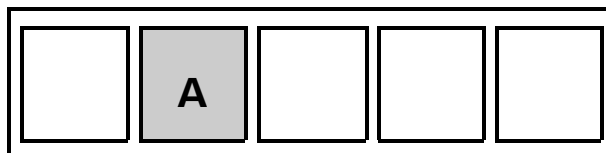


**CANAL: I (Vision-Agudeza visual)**

**GRUPO: 6**

- Vision binocular:

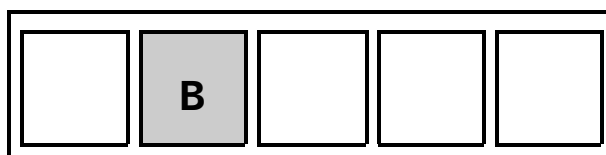
Agudeza visual: 1.000 en un ojo y 0.700 en el otro,  
por separado, en la escala de Wecker, sin correccion.



**CANAL: II (Vision - Otras condiciones)**

**GRUPO: A**

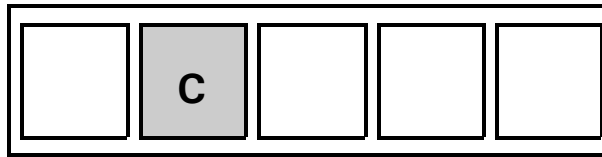
- No hay otros criterios de vision.



**CANAL: II (Vision - Otras condiciones)**

**GRUPO: B**

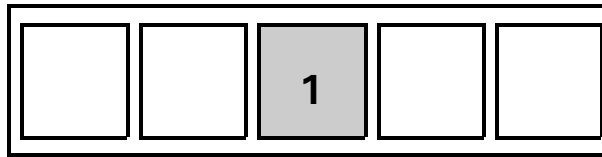
- Sentido cromatico normal.



**CANAL: II (Vision - Otras condiciones)**

**GRUPO: C**

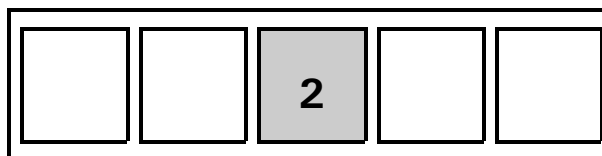
- Sentido cromático normal.
- Sentido luminoso normal.
- Vision estereoscópica normal.
- Campo visual, para el blanco y los colores, normal.
- Integridad de los ojos y sus anejos.
- No padecer enfermedad infecciosa crónica de los órganos de la visión.



**CANAL: III (Audicion)**

**GRUPO: 1**

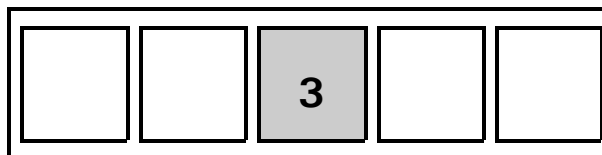
- Percepcion de la voz conversacional a 4m. y 2m. (lado peor).
- No hay criterios audiometricos.



**CANAL: III (Audicion)**

**GRUPO: 2**

- Audiometria tonal liminar:
  - \* Perdida media inferior a 50 dB en el lado peor.



**CANAL: III (Audicion)**

**GRUPO: 3**

- Audiometria tonal liminar, sin o con protesis auditivas:

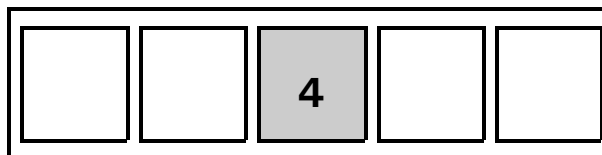
\* Perdida Media que cumpla una de las siguientes opciones:

OPCION A	OPCION B
No sobrepasar los 40 dB en el lado peor.	No sobrepasar los 45 dB en el lado peor, a condicion de que en el otro oido no se superen los 30 dB.

\* Perdida a 4.000 Hz que cumpla una de las siguientes opciones:

OPCION C	OPCION D
No sobrepasar los 60 dB en el lado peor.	No sobrepasar los 70 dB en el lado peor, a condicion de que en el otro oido no se superen los 50 dB.

- No padecer otorrea.



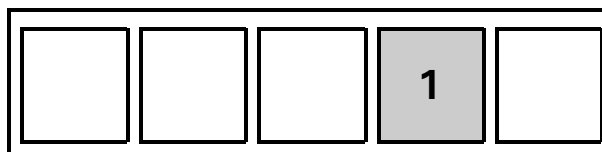
**CANAL: III (Audicion)**

**GRUPO: 4**

- Audiometria tonal liminar, sin protesis auditivas:

- \* Perdida media inferior a 25 dB, en el lado peor.
- \* No sobrepasar los 50 dB de perdida a 4.000 Hz, en el lado peor.

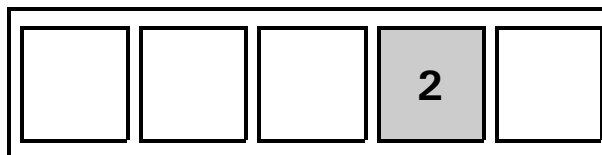
- No padecer otorrea.



**CANAL: IV (Sistema locomotor y aparato respiratorio)**

**GRUPO: 1**

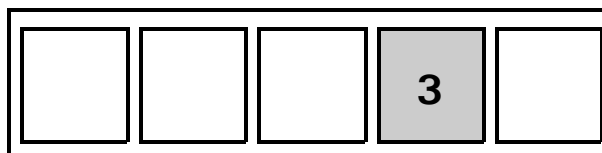
- Estado anatomico y funcional del sistema locomotor que permita la realizacion correcta de trabajos sedentarios.
- No hay criterios espirometricos.



**CANAL: IV (Sistema locomotor y aparato respiratorio)**

**GRUPO: 2**

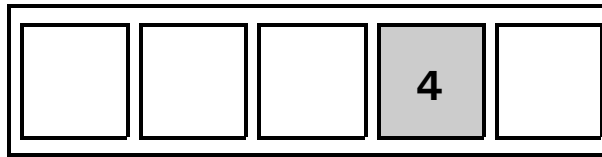
- Estado anatomico y funcional del sistema locomotor que permita la realizacion correcta de trabajos fisicos ligeros.
- No hay criterios espirometricos.



**CANAL: IV (Sistema locomotor y aparato respiratorio)**

**GRUPO: 3**

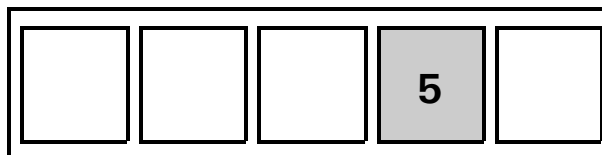
- Estado anatomico y funcional del sistema locomotor que permita la realizacion correcta de trabajos fisicos moderados.
- Pruebas Funcionales Respiratorias:
  - \* Indice de Tiffenau disminuido, como maximo, un 40% respecto del valor teorico que corresponda.
  - \* Capacidad Vital Forzada disminuida, como maximo, un 40% respecto del valor teorico que corresponda.



**CANAL: IV (Sistema locomotor y aparato respiratorio)**

**GRUPO: 4**

- Estado anatomico y funcional del sistema locomotor que permita la realizacion correcta de trabajos fisicos moderados.
  
- Pruebas Funcionales Respiratorias:
  - \* Indice de Tiffenau disminuido, como maximo, un 20% respecto del valor teorico que corresponda.
  
  - \* Capacidad Vital Forzada disminuida, como maximo, un 20% respecto del valor teorico que corresponda.

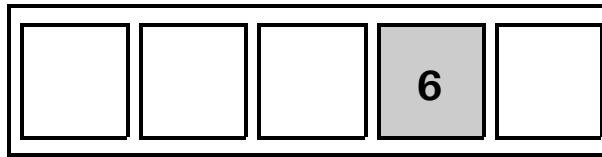


**CANAL: IV (Sistema locomotor y aparato respiratorio)**

**GRUPO: 5**

- Estado anatomico y funcional del sistema locomotor que permita la realizacion correcta de trabajos fisicos intensos.
  
- Pruebas Funcionales Respiratorias:
  - \* Indice de Tiffenau disminuido, como maximo, un 20% respecto del valor teorico que corresponda.
  
  - \* Capacidad Vital Forzada disminuida, como maximo, un 20% respecto del valor teorico que corresponda.

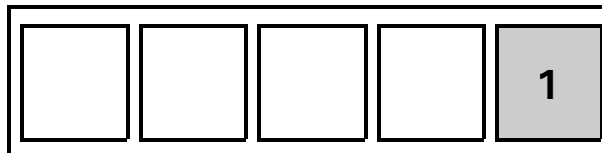




**CANAL: IV (Sistema locomotor y aparato respiratorio)**

**GRUPO: 6**

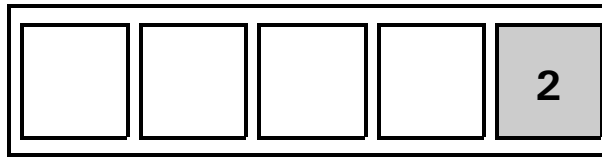
- Estado anatomico y funcional del sistema locomotor que permita la realizacion correcta de trabajos fisicos intensos.
- Pruebas Funcionales Respiratorias, normales.



**CANAL: V (Sistema cardio-vascular, Psiquismo, varios)**

**GRUPO: 1**

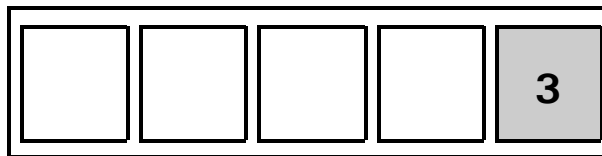
- Estado general del sistema cardio-vascular que permita el desempeño de trabajos de tipo sedentario.



**CANAL: V (Sistema cardio-vascular, Psiquismo, varios)**

**GRUPO: 2**

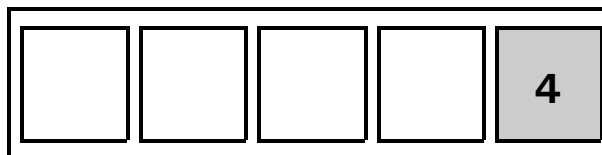
- Estado general del sistema cardio-vascular que permita el desempeño de trabajos fisicos ligeros.



**CANAL: V (Sistema cardio-vascular, Psiquismo, varios)**

**GRUPO: 3**

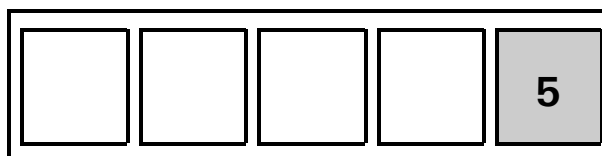
- Estado general del sistema cardio-vascular que permita el desempeño de trabajos fisicos moderados.



**CANAL: V (Sistema cardio-vascular, Psiquismo, varios)**

**GRUPO: 4**

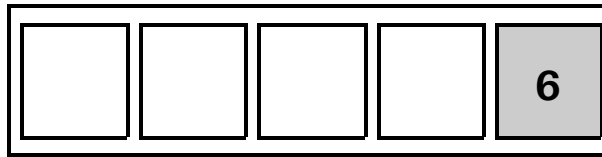
- Estado general del sistema cardio-vascular que permita el desempeño de trabajos fisicos moderados.
- No padecer enfermedad mental.
- No padecer enfermedad alcoholica cronica.
- No presentar indicios analiticos de consumo de drogas.



**CANAL: V (Sistema cardio-vascular, Psiquismo, varios)**

**GRUPO: 5**

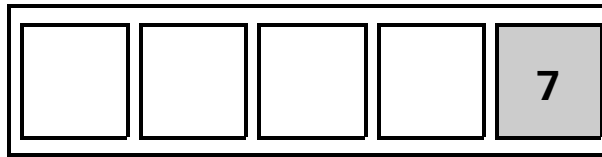
- Estado general del sistema cardio-vascular que permita el desempeño de trabajos fisicos moderados.
- No padecer enfermedad mental.
- No padecer enfermedad alcoholica cronica.
- No presentar indicios analiticos de consumo de drogas.
- Tension arterial dentro de limites normales.
- No padecer afecciones que cursen con ataques convulsivos, temblores, incoordinacion de movimientos, trastornos de la marcha, perdidas bruscas de conocimiento o alteraciones del nivel de consciencia.



**CANAL: V (Sistema cardio-vascular, Psiquismo, varios)**

**GRUPO: 6**

- No padecer cardiopatias ni vasculopatias descompensadas, ni miocardiopatias isquemicas en cualquiera de sus formas.
- No padecer enfermedad mental.
- No padecer enfermedad alcoholica cronica.
- No presentar indicios analiticos de consumo de drogas.
- No padecer hipertension arterial.
- No padecer afecciones que cursen con ataques convulsivos, temblores, incoordinacion de movimientos, trastornos de la marcha, perdidas bruscas de conocimiento o alteraciones del nivel de consciencia.
- No padecer epilepsia en ninguna de sus formas.
- No estar bajo tratamiento con farmacos hipoglucemiantes, antihistaminicos o psicotropos.
- No padecer diabetes.



**CANAL:V (Sistema cardio-vascular, Psiquismo, varios)**

**GRUPO: 7**

- No padecer cardiopatias ni vasculopatias de ningun tipo.
- No padecer alteraciones del ritmo cardiaco ni trastornos de la actividad electrica del miocardio.
- No padecer enfermedad mental.
- No padecer enfermedad alcoholica cronica ni estigmas de la misma.
- No presentar indicios analiticos ni estigmas de consumo de drogas.
- No padecer hipertension arterial.
- No padecer afecciones que cursen con ataques con ataques convulsivos,temblores, incoordinacion de movimientos, trastornos de la marcha, perdidas bruscas de conocimiento o alteraciones del nivel de consciencia.
- No padecer epilepsia en ninguna de sus formas.
- No estar bajo tratamiento con farmacos hipoglucemiantes, antihistaminicos o psicotropos.
- No padecer diabetes.
- No padecer obesidad.

Anexo 2

**Condiciones minimas  
de Capacidad  
Medico-Laboral**

## **1.- CANALES DE INGRESO**

### **A.- TRABAJOS DE TIPO ADMINISTRATIVO**

**2 A 1 2 4**

### **B.- TRABAJOS CON RESPONSABILIDAD EN LA CIRCULACION**

**5 C 4 6 6**

### **C.- TRABAJOS DE OFICIO**

**4 C 2 6 5**

## **2.- CANALES DE PERMANENCIA**

<i>Jefe de Estacion</i>	4C336
<i>Factor de Circulacion</i>	4C336
<i>Guardagujas</i>	4C356
<i>Capataz de Maniobras</i>	4C356
<i>Capataz de Movimiento</i>	4C356
<i>Especialista de Estaciones</i>	4C356
<i>Ayudante Ferroviario</i>	4C356
<i>Guardabarrera</i>	4C336
<i>Obrero Especializado</i>	4C356
<i>Jefe de Maquinistas</i>	4C336
<i>Maquinista Principal</i>	4C336
<i>Maquinista</i>	4C336
<i>Ayudante de Maquinista</i>	4C336
<i>Maquinista AVE-Jefe del Tren</i>	4C336



## **CAPITULO SEGUNDO.- PSICOLOGIA LABORAL**

### **ART. 558.- Reconocimientos psicologicos**

*Los reconocimientos psicologicos que se practiquen en la Empresa tendran un sentido preventivo y se dirigiran a evaluar las aptitudes psicologicas y estado de salud psiquica de los trabajadores. Con caracter general la practica del reconocimiento al trabajador tendra caracter voluntario, a excepcion de los relativos a aquellos puestos de trabajo cuyo desempeño laboral pueda constituir un riesgo para si mismos, para los demas trabajadores o para otras personas relacionadas con la Empresa, a cuyo fin, se establecen dos grupos:*

- \* Personal con responsabilidad en circulacion , conforme a lo previsto en la Circular de Presidencia n° 2/94, sobre "Seguridad en la Circulacion".*
  
- \* Personal en puestos que supongan una potencial situacion de riesgo objetivo, tanto para la salud del propio trabajador como para los que trabajan en equipo y coordinacion con el, establecidos previo informe de la Representacion de Personal y segun determine el analisis sobre la Evaluacion de Riesgos de puestos de trabajo.*

*Asimismo, la evaluacion del estado de salud psiquica del trabajador podra ser solicitada a peticion de:*

- \* La Jefatura de Personal del trabajador, fundadamente y previo informe de la Representacion de los trabajadores.*
  
- \* El propio trabajador.*

**ART. 559.- Pruebas**

*Las pruebas que comprende la "Bateria de Seguridad" son las siguientes:*

- a) *Prueba de Inteligencia Concreta Manipulativa.*

*Su objetivo es apreciar los distintos niveles de inteligencia practica.*

- b) *Pruebas de medicion de tiempos de reaccion ante estímulos simbolicos y luminosos. Reacciones complejas, reaccion y vigilancia.*

- c) *Prueba de estimacion de velocidad de un movil. Velocidad de anticipacion.*

*Mide los tiempos de anticipacion y retraso en la estimacion de una velocidad.*

- d) *Pruebas de Personalidad para detectar alteraciones psicopatologicas graves.*

*Permiten detectar trastornos de la personalidad, afecciones psicomaticas o estados marginales cuya naturaleza debera ser precisada por psicologo, mediante entrevista.*

- e) *Todas aquellas pruebas que en cada momento se consideren las adecuadas para evaluar los criterios de riesgo.*

*Atendiendo a que cierto grado de deficit en la realizacion de las pruebas, debido al paso del tiempo, pueda estar compensado con la experiencia en el desempeño del puesto de trabajo y con el desarrollo de nuevas estrategias cognitivas, se establecen dos niveles de exigencia distintos:*

- 1.- *Para los trabajadores que deban someterse a las pruebas, según preceptua la Circular de Presidencia n° 2/94 sobre Seguridad en la Circulación , en los casos a), c), d), e), f), g), que recoge la Circular en su Capítulo II. Apartado 4 B).*
- 2.- *Para candidatos que accedan a categorías o funciones con responsabilidad en la circulación , ya sea por ingreso en la Empresa, ascenso, cambio de categoría, transformación, habilitación, contrato temporal, etc, y para el acceso a puestos con potenciales situaciones de riesgo para el trabajador o para los que trabajan con él.*

**ART. 560.- Calificación de la aptitud psicológica**

*Para llevar a cabo la calificación de la aptitud psicológica, se establecen los siguientes niveles:*

<i>APTO</i>	<i>Supone la aptitud para el puesto de trabajo.</i>
<i>APTO TEMPORAL</i>	<i>Supone la aptitud para su puesto de trabajo condicionado a seguimiento y evaluación definitiva.</i>
<i>APTO CON LIMITACIONES</i>	<i>Equivale a la aptitud para determinadas funciones de su categoría y en su caso especialidad.</i>
<i>NO APTO TEMPORAL</i>	<i>Supone que la no aptitud está limitada en el tiempo y quedará pendiente de seguimiento y evaluación definitiva.</i>
<i>NO APTO</i>	<i>Supone o bien la necesidad de cambio de puesto de trabajo, o la no habilitación para determinadas funciones.</i>

*Estas calificaciones se comunicaran, desde la Jefatura de Psicología Laboral a la Jefatura de Personal que corresponda, y para conocimiento del trabajador, salvaguardando la reserva de la información.*

**ART. 561.- Asistencia psicológica**

*La Jefatura de Psicología Laboral, a petición del trabajador afectado, facilitará asistencia psicológica en aquellas situaciones de incidencias o accidentes graves relacionados con el desempeño profesional.*

**CAPITULO TERCERO.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

**ART. 562.- Comités de Seguridad y Salud**

*Como órganos colegiados de participación, destinados a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos laborales, y de acuerdo con las disposiciones legales, se establecen los Comités de Seguridad y Salud, según los niveles siguientes:*

- *Comité General de Seguridad y Salud*
- *Comités de Seguridad y Salud de Unidades de Negocio, y Comité de Órganos Corporativos*
- *Comités de Seguridad y Salud Provinciales.*

*La Representación de la Dirección de la Empresa y la de los Trabajadores tendrán siempre la consideración de paritarias, con independencia del número de miembros que compongan cada una de ellas.*

*Los Comités de Seguridad y Salud se regirán por las normas de funcionamiento contenidas en este Capítulo.*

**ART. 563.- Comité General de Seguridad y Salud**

*Es el órgano de la Empresa de máximo nivel participativo sobre temas de seguridad, higiene y salud laboral, del que emanan las directrices en estas materias y al que se vinculan los demás Comités de Seguridad y Salud.*

**Composición**

*El Comité General de Seguridad y Salud está constituido por los siguientes miembros:*

*\* Presidente: Director Corporativo de Organización y Recursos Humanos, o persona en quien delegue.*

*\* Vocales: Responsables de Recursos Humanos de las Unidades de Negocio con Comité de Seguridad y Salud específico.*

*Delegados de Prevención designados por los representantes de personal, según el número determinado en el Título de Derechos Sindicales.*

*\* Secretario: Con voz y sin voto, designado por el Presidente.*

*\* Asesores Permanentes: Con voz y sin voto, los Responsables de:*

*Servicio de Prevención*

*Servicios Médicos*

*Seguridad e Higiene Corporativo*

*Medicina de Trabajo*

*Psicología Laboral*

*Medio Ambiente*

*\* Asesores Coyunturales: Con voz y sin voto.*

*El Presidente podra autorizar la asistencia al Comite de determinadas personas, que posean una especial cualificacion o informacion respecto de concretas cuestiones que, en funcion del Orden del Dia, se vayan a debatir en la reunion, previa solicitud de cualquiera de las partes.*

### **Reuniones**

*La periodicidad de las reuniones sera cada tres meses. No obstante, podran convocarse con caracter extraordinario cuando el Presidente lo considere necesario, o si lo solicitan al menos la mitad de sus componentes, mediante la peticion formal a efecto.*

### **Orden del Dia**

*Sera fijado por el Presidente, a cuyo efecto los integrantes del Comite deberan enviarle con suficiente antelacion, los temas que consideren pueden ser objeto de inclusion en el mismo.*

*En el Orden del Dia figuraran como puntos permanentes los siguientes:*

- 1°.- Aprobacion del Acta de la reunion anterior.*
- 2°.- Analisis y evolucion de la accidentalidad en la Empresa.*
- 3°.- Estado de cumplimiento de acuerdos.*
- 4°.- Asuntos nuevos presentados.*
- 5°.- Ruegos y preguntas.*

*Los responsables de las Unidades de Negocio y de Organos Corporativos informaran en cada reunion de los accidentes de trabajo mortales y de caracter muy grave que se hayan producido, asi como del cumplimiento de los acuerdos anteriores que fuesen de su competencia.*

### **Acuerdos**

*Se adoptaran por consenso de los integrantes del Comité, pudiendo recoger en Acta la discrepancia de alguno de sus miembros.*

### **Acta**

*De cada reunión del Comité, el Secretario levantará Acta de lo tratado, remitiendo copia a los Vocales del mismo, para que en el plazo de quince días a partir de la fecha de recepción, puedan proponer aquellas modificaciones que sean necesarias antes de su aprobación.*

*Si no se recibe comunicación alguna en el plazo indicado, el Acta se elevará a definitiva trascurridos diez días más desde la referida fecha.*

*El Secretario del Comité remitirá el Acta definitiva a todos los miembros del Comité y a los Presidentes de los distintos Comités de Seguridad y Salud.*

### **Competencias**

*Con independencia de las competencias y facultades que contiene el Artº. 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se establecen como específicas las siguientes:*

- a) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos, para la efectiva prevención de los riesgos laborales y la mejora de las condiciones de trabajo en la Empresa.*
- b) Orientar, coordinar e impulsar la actuación de los restantes Comités de Seguridad y Salud en el cumplimiento de sus obligaciones.*
- c) Proponer modificaciones en las normas de funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud restantes, unificación de modelo de acta y procedimientos a seguir por los Comités Provinciales, para lograr una mayor eficacia en su cometido.*

*d) Proponer la creacion, fusion o integracion de Comites de Seguridad y Salud, en funcion de las conveniencias o necesidades que en un momento determinado puedan presentarse.*

*e) Cuando se considere necesario, podra constituir Grupos de Trabajo para abordar aquellas cuestiones que, por su caracter y especializacion precisen ser tratadas con mayor extension y detalle. En todo caso, se estableceran una Comision Tecnica, con las competencias que determine el propio Comite General de Seguridad y Salud, la Comision Mixta de Salud Laboral para el acoplamiento de trabajadores no aptos que no haya sido posible en el ambito correspondiente, asi como para las peticiones de traslado por causas medicas o motivos socio-familiares, e igualmente el Grupo de Trabajo de Medio Ambiente.*

*A tal fin, se determina que el Responsable del Servicio de Prevencion se encargara de la constitucion de los mismos.*

### **Facultades**

*Los Delegados de Prevencion, en el ejercicio de sus competencias y debidamente acreditados, tendran libre acceso a las instalaciones y dependencias de la Empresa, sin alterar el normal desarrollo del proceso productivo y comunicando previamente al Jefe del Centro de Trabajo el motivo de la visita, pudiendo proponer las medidas preventivas que a su juicio deben adoptarse como resultado de la misma, con la correspondiente formalizacion posterior de la propuesta al Comite General de Seguridad y Salud, para su tratamiento y estudio en el ambito correspondiente.*



**ART. 564.- Comites de Seguridad y Salud de Unidades de Negocio y de Organos Corporativos**

*En relacion con las Unidades de Negocio y Organos Corporativos de la Empresa, se establecen los doce Comites de Seguridad y Salud siguientes:*

- *Mantenimiento Integral de Trenes*
- *Mantenimiento de Infraestructura*
- *Circulacion*
- *Traccion*
- *Cercanias*
- *Cargas*
- *Transporte Combinado*
- *Grandes Lineas*
- *Regionales*
- *Alta Velocidad*
- *Estaciones Comerciales con Patrimonio y Urbanismo.*
- *Organos Corporativos*

**Composicion**

*Los respectivos Comites de Seguridad y Salud de Unidades de Negocio y Organos Corporativos estan compuestos por los siguientes miembros:*

*\* Presidente: Responsable de Recursos Humanos de la Unidad de Negocio, o persona en quien delegue. En el Comite de Seguridad y Salud de Organos Corporativos, la Presidencia sera asumida por el Coordinador de Relaciones Laborales de Madrid.*

*\* Vocales: Responsable de Relaciones Laborales de la Unidad de Negocio.  
Los vocales que designe el Presidente, segun el Orden del Dia.*

*Delegados de Prevencion designados por los representantes de personal, segun el numero determinado en el Titulo sobre Derechos Sindicales.*

*En el Comite de Seguridad y Salud de la Unidad de Negocio de Estaciones Comerciales, sera miembro del Comite el Jefe de Relaciones Laborales de la Unidad de Negocio de Patrimonio y Urbanismo.*

*En el Comite de Seguridad y Salud de Organos Corporativos, sera miembro del Comite el Jefe de Relaciones Laborales de la Unidad de Negocio de Servicios Informaticos.*

\* *Secretario: Con voz y sin voto, designado por el Presidente.*

\* *Asesores Permanentes: Con voz y sin voto, seran los siguientes:*

*Responsable de Prevencion en la Unidad de Negocio.*

*Representante de los Servicios Medicos.*

*Representante de Seguridad e Higiene Corporativa.*

\* *Asesores Coyunturales: Con voz y sin voto.*

*El Presidente podra autorizar la asistencia al Comite de determinadas personas, que posean una especial cualificacion o informacion respecto de concretas cuestiones que, en funcion del Orden del Dia, se vayan a debatir en la reunion, previa solicitud de cualquiera de las partes.*

### **Reuniones**

*El Comité de Seguridad y Salud se reunirá de forma ordinaria cada dos meses.*

*Las reuniones extraordinarias podrán ser convocadas por el Presidente cuando lo considere necesario, o si lo solicitan al menos la mitad de sus componentes mediante petición formal al efecto.*

### **Orden del Día**

*Será fijado por el Presidente, a cuyo efecto los integrantes del Comité deberán enviarle con suficiente antelación los temas que consideren pueden ser objeto de inclusión en el mismo.*

*En el Orden del Día figurarán como puntos permanentes los siguientes:*

- 1º.- Aprobación del Acta de la reunión anterior.*
- 2º.- Análisis de la accidentalidad en el ámbito de su competencia.*
- 3º.- Estado de cumplimiento de acuerdos.*
- 4º.- Asuntos nuevos presentados.*
- 5º.- Ruegos y preguntas.*

*En cada reunión se facilitará información de los accidentes de trabajo mortales, muy graves y graves que se hayan producido en el ámbito de la Unidad de Negocio u Organos Corporativos.*

### **Acuerdos**

*Se adoptarán por consenso de sus integrantes, recogiendo en Acta la discrepancia de alguno de sus miembros.*

## **Acta**

*De cada reunion del Comite, el Secretario levantara Acta de lo tratado, remitiendo copia a los Vocales del mismo, para que en el plazo de quince días a partir de la fecha de recepcion puedan proponer aquellas modificaciones que sean necesarias antes de su aprobacion, elevandose a definitiva diez dias despues del plazo indicado.*

*El Secretario del Comite remitira el Acta definitiva a los miembros del propio Comite, al Presidente del Comite General de Seguridad y Salud y a los Presidentes de los distintos Comites de Seguridad y Salud Provinciales.*

## **Competencias**

*Con independencia de las competencias y facultades que contiene el Artº. 39 de la Ley de Prevencion de Riesgos Laborales, se establecen como especificas las siguientes:*

- a) Promover el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes, para la prevencion de los riesgos laborales y la mejora de las condiciones de trabajo en todo su ambito de actuacion.*
- b) Recibir y examinar los asuntos que remitan los Comites de Seguridad y Salud Provinciales, para adoptar las medidas oportunas en cada caso.*
- c) Elevar al Comite General de Seguridad y Salud, los asuntos que excedan del limite de sus posibilidades o por afectar al ambito de actuacion de mas de un Comite.*
- d) Formalizar cuantas consultas consideren oportunas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, al Comite General de Seguridad y Salud.*

## **Facultades**

*Los Delegados de Prevención en el ejercicio de sus competencias y debidamente acreditados, tendrán libre acceso a las instalaciones y dependencias de la Empresa correspondientes a su ámbito, sin alterar el normal desarrollo del proceso productivo y comunicando previamente al Jefe del Centro de Trabajo el motivo de la visita, pudiendo proponer las medidas preventivas que a su juicio deben adoptarse como resultado de la misma, con la oportuna formalización posterior de la propuesta al correspondiente Comité de Seguridad y Salud, para su tratamiento y estudio.*

## **ART. 565.- Comites de Seguridad y Salud Provinciales**

*Se constituyen los Comites Provinciales de Seguridad y Salud que, con arreglo a los Comites de Empresa de Centro de Trabajo existentes en la Empresa, tendrán la siguiente distribución:*

- |                         |                       |
|-------------------------|-----------------------|
| - Madrid Chamartin C-1  | - Malaga              |
| - Madrid P. Pio C-2     | - Granada             |
| - Madrid Atocha C-3     | - Almeria             |
| - Madrid Villaverde C-4 | - Caceres             |
| - Guadalajara           | - Badajoz             |
| - Soria                 | - Valencia            |
| - Toledo                | - Castellon           |
| - Cuenca                | - Alicante            |
| - Ciudad Real           | - Albacete            |
| - Valladolid            | - Murcia              |
| - Segovia               | - Teruel              |
| - Avila                 | - Barcelona Norte B-1 |
| - Palencia              | - Barcelona Sur B-2   |
| - Salamanca             | - Tarragona           |
| - Zamora                | - Lleida              |
| - Leon                  | - Girona              |
| - Asturias              | - Huesca              |
| - La Coruña             | - Zaragoza            |
| - Lugo                  | - Vizcaya             |
| - Pontevedra            | - Guipuzcoa           |
| - Orense                | - Alava               |
| - Sevilla               | - Navarra             |
| - Jaen                  | - Cantabria           |
| - Cordoba               | - Burgos              |
| - Cadiz                 | - La Rioja            |
| - Huelva                |                       |

## **Composicion**

*El Comite de Seguridad y Salud Provincial esta integrado por los siguientes miembros:*

*\* Presidente: Coordinador de Relaciones Laborales o persona en quien delegue.*

*\* Vocales: Representantes de las Unidades de Negocio designados por el Presidente, en funcion de los asuntos a tratar.*

*Delegados de Prevencion designados por y entre los representantes de personal, segun el numero determinado en el Titulo sobre Derechos Sindicales.*

*\* Secretario: Con voz y sin voto, designado por el Presidente de cada Comite.*

*\* Asesores Permanentes: Con voz y sin voto, seran los siguientes:*

*Representante de los Servicios Medicos.*

*Representante de Prevencion en las Unidades de Negocio.*

*\* Asesores Coyunturales: Con voz y sin voto.*

*El Presidente podra autorizar la asistencia al Comite de determinadas personas, que posean una especial cualificacion o informacion respecto de concretas cuestiones que, en funcion del Orden del Dia, se vayan a debatir en la reunion, previa solicitud de cualquiera de las partes.*

## **Reuniones**

*El Comité se reunirá de forma ordinaria cada dos meses.*

*Las reuniones extraordinarias podrán ser convocadas por el Presidente cuando lo considere necesario, o si lo solicitan motivadamente al menos la mitad de sus componentes de manera formal al efecto.*

## **Orden del Día**

*Será fijado por el Presidente, a cuyo efecto los integrantes del Comité deberán enviarle con suficiente antelación los temas que consideren pueden ser objeto de inclusión en el mismo.*

*En el Orden del Día figurarán como puntos permanentes los siguientes:*

- 1º.- Aprobación del Acta de la reunión anterior.*
- 2º.- Análisis de la accidentalidad en el ámbito de su competencia.*
- 3º.- Estado de cumplimiento de acuerdos.*
- 4º.- Asuntos nuevos presentados.*
- 5º.- Ruegos y preguntas.*

*En cada reunión se facilitará información de los accidentes laborales mortales, muy graves y graves producidos en su ámbito, así como de aquellos que hayan tenido especial significación, sin perjuicio de lo dispuesto al respecto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Asimismo se informará a los Delegados de Prevención de la planificación de las evaluaciones del medio ambiente de trabajo con antelación suficiente, indicando fecha y hora de realización.*

## **Acuerdos**

*Se adoptarán por consenso de sus integrantes, pudiendo recoger en Acta la discrepancia de alguno de sus miembros.*

## **Acta**

*De cada reunion, el Secretario levantara Acta de lo tratado, remitiendo copia a los miembros y asesores del Comite para que en el plazo de quince dias a partir de la fecha de recepcion, puedan proponer aquellas modificaciones que sean necesarias antes de su aprobacion.*

*Si no se recibe comunicacion alguna en el mencionado plazo, el Acta se elevara a definitiva transcurridos diez dias mas desde la referida fecha.*

*El Secretario del Comite remitira el Acta definitiva a todos los miembros del Comite de Seguridad y Salud correspondiente, al Presidente del Comite General de Seguridad y Salud y a los Presidentes de los distintos Comites de Unidades de Negocio y de Organos Corporativos.*

## **Competencias**

*Con independencia de las competencias y facultades que contiene el Artº. 39 de la Ley de Prevencion de Riesgos Laborales, se establecen como especificas las siguientes:*

- a) Promover el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes, para la prevencion de los riesgos laborales y la mejora de las condiciones de trabajo en todo el ambito del Comite.*
- b) Elevar al correspondiente Comite de Seguridad y Salud de Unidad de Negocio o de Organos Corporativos, las propuestas que excedan el limite de posibilidades del propio Comite.*
- c) Realizar cuantas consultas considere oportunas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, al Comite General de Seguridad y Salud, o a los Comites de Unidades de Negocio en cuestiones especificas propias de sus actividades.*



*d) Acoplamiento de los trabajadores no aptos de su propio ambito, conforme a los criterios establecidos en el Capitulo sobre Acoplamiento por perdida de facultades .*

### **Facultades**

*Sin perjuicio de las facultades y garantías establecidas en los arts. 36 y 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los miembros del Comité de Seguridad y Salud Provincial, debidamente acreditados y en el ejercicio de sus competencias, podrán realizar visitas a los lugares de trabajo y dependencias del ámbito geográfico de su Comité, sin alterar el normal desarrollo del proceso productivo y comunicando previamente al Jefe del Centro de Trabajo el motivo de la visita, pudiendo proponer las medidas preventivas que a su juicio deben adoptarse como resultado de la misma, con la correspondiente formalización posterior de la propuesta a su Comité de Seguridad y Salud, para su tratamiento y estudio.*

### **ART. 566.- Interrupciones temporales en la prestación efectiva del trabajo**

*Se establece la conveniencia de interrupciones temporales, que se consideraran como de trabajo efectivo, en la prestación del trabajo para determinados puestos concretos. El contenido de este artículo afecta específicamente a los siguientes colectivos:*

- Información en Isletas.*
- Información Telefónica.*
- Trabajo permanente ante pantallas.*

*Teniendo en cuenta que los dos primeros colectivos corresponden a trabajadores pertenecientes a la Unidad de Negocio de Estaciones, se ha procedido a efectuar los estudios correspondientes, para determinar los puestos concretos en los que por su especial situación y condiciones de realización es de aplicación la conveniencia de establecer interrupciones temporales en la prestación efectiva del trabajo.*

### ***Informacion en Isletas y Telefonica***

*Una vez analizados los distintos puestos de trabajo y los colectivos afectados que anteriormente se señalan, se estima que aquellos que presentan una especial saturacion son:*

#### **Dependencias**

#### **Trabajadores**

*Gerencia Barcelona Viajeros-Sants*

*Informadores*

*Gerencia Barcelona Viajeros-Central*

*Informacion y  
Reserva*

*Reserva Gerencia Barcelona Viajeros-Central*

*Informacion  
Internacional*

*Gerencia Madrid-Chamartin Viajeros*

*Informadores*

*Esta relacion no debe considerarse como una lista cerrada, sino que se podra ampliar o reducir de acuerdo con esas mismas condiciones.*

### ***Epocas punta***

*Las epocas punta donde se deben aplicar las interrupciones temporales, corresponderan a los meses de verano (del 15 de junio al 15 de septiembre), Navidad (desde el 20 de diciembre al 2 de enero) y Semana Santa (7 días),*

### ***Interrupcion de jornada***

*Cada dos horas de trabajo, dispondran de una pausa de diez minutos.*

## ***Trabajo permanente en pantalla***

*La Directiva del Consejo de las Comunidades Europeas del 29 de mayo de 1990, sobre las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, en su artículo 7 dice lo siguiente: "el empresario deberá organizar la actividad del trabajador de forma tal que el trabajo diario con pantallas se interrumpa periódicamente por medio de pausas o cambio de actividad que reduzcan la carga de trabajo en pantalla".*

*Según las operaciones a realizar ante la PVD, se consideran dos tipos de trabajo:*

- a) Trabajos de introducción de datos.*
- b) Trabajos de carácter dialogante.*

*En función de la utilización de la PVD, el trabajo puede ser:*

- Trabajo continuo o permanente: cuando se utilice exclusivamente la pantalla de forma continua.*
- Trabajo intermitente: cuando se utilice la pantalla alternándola con otras tareas diferentes que no requieran la atención sobre ella.*
- Trabajo ocasional: cuando se utilice la pantalla de forma esporádica.*

**a) Trabajo de Introduccion de datos.**

*En este tipo de trabajo, miles de datos son introducidos por unidad de tiempo mediante el teclado. Sobre el esta permanentemente una de las dos manos; asimismo la mirada permanece la mayor parte del tiempo sobre el documento base y solo de vez en cuando se fija la vista en la pantalla. A pesar de la monotonía del trabajo, se requiere una elevada capacidad de concentración y de asimilación. Las partes del cuerpo más castigadas son la columna vertebral, la musculatura y los tendones de los brazos y de las manos, ya que son los que están sometidos a mayores sollicitaciones. La carga visual es más bien debida a la defectuosa legibilidad de algunos documentos, que al efecto de la pantalla.*

*Estarán comprendidos dentro de este tipo de trabajos, los realizados especialmente por los Grabadores-Perforadores-Verificadores, cuando se de el requisito de utilizar durante toda su jornada el equipo de forma continuada, y en general todos aquellos que en su trabajo normal diario se cumpla el anterior requisito. En estos casos, se recomienda que pueda disponer de pausas de diez minutos cada dos horas de trabajo ante pantallas.*

**b) Trabajo de caracter dialogante**

*En este tipo de trabajo, el equipo se utiliza para la recepción y salida de datos, que son introducidos por medio del teclado. Aquí la vista se fija con más frecuencia en la pantalla y la operación de teclado es menos importante que en el trabajo de*

*introduccion de datos. Siempre existen tareas accesorias a realizar y aunque el trabajo es mas variado, tambien se requiere una elevada capacidad de asimilacion y concentracion.*

*La carga visual causada por la pantalla es mayor durante el dialogo que durante la introduccion de datos, y al contrario, la necesidad de mantener posturas forzadas es menor.*

*Estará comprendido dentro de este tipo de trabajo, el realizado por aquellos trabajadores que utilicen el equipo de forma intermitente u ocasional. En el primer caso, se producen cambios de actividad puesto que la pantalla se utiliza alternandola con otras tareas que no requieren la atencion sobre ella. En el segundo caso, la utilizacion al ser esporadica no precisa ninguna condicion especial.*

**ART.567.- Evaluacion de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores**

*En base a lo que determine el analisis sobre la Evaluacion de Riesgos, se estudiara la posible reduccion de la jornada de ciertos puestos de trabajo, en funcion de las necesidades de proteccion a la salud que puedan ponerse de manifiesto.*

## **CAPITULO CUARTO.- ACOPLAMIENTO POR PERDIDA DE FACULTADES**

### **ART. 415**

*Los trabajadores que, sin expediente de Incapacidad Permanente Total, no reúnan las condiciones psicofísicas que determinan los artículos 547 a 553, ambos inclusive, del presente Texto, y sus Anexos así como los artículos 558, 559 y 560 del mismo y la Circular de Presidencia nº 2/94, sobre Seguridad en la Circulación para la permanencia en su categoría, serán acoplados por el Comité de Seguridad y Salud Provincial, en función de los informes técnicos emitidos por los Servicios Médicos, en puesto de trabajo de su mismo nivel salarial compatible con sus aptitudes psicofísicas y con arreglo a las siguientes prioridades:*

- *misma residencia y Unidad de Negocio*
- *misma residencia*
- *en la provincia y en la Unidad de Negocio*
- *en la provincia*

*La Comisión Mixta de Salud Laboral será informada de los acoplamientos efectuados en el ámbito correspondiente.*

*Si el acoplamiento no fuera posible en el ámbito enunciado, el tratamiento se realizara por la Comisión Mixta de Salud Laboral, de acuerdo con los criterios establecidos en el Convenio, priorizando el acoplamiento en el ámbito de la propia Unidad de Negocio.*

### **ART.- 416**

*Durante las pruebas y el tiempo que trascorra entre la retirada del servicio activo habitual y la reincorporación de nuevo al mismo puesto u otro sustitutivo, los trabajadores percibirán los haberes correspondientes a la media de todos los emolumentos devengados en los días trabajados en los tres últimos meses naturales.*

*Una vez acoplados definitivamente en su nuevo puesto, pasaran a percibir lo correspondiente a la categoría del mismo, garantizándoles a título personal los emolumentos fijos y demás derechos que venían disfrutando anteriormente.*

**ART.- 417**

*A los trabajadores cuya disminución de facultades físicas les impida desempeñar con rendimiento normal las funciones de su categoría, se les reservaran las plazas de otras categorías que sean adecuadas a sus conocimientos profesionales y aptitudes físicas.*

*También podrán ser acoplados en funciones aliviadas dentro de su propia categoría.*

## **TITULO XV.- DERECHOS SINDICALES**

### **Articulo 582. Comisiones de Trabajo**

- \* *El contenido del epigrafe correspondiente a la Comision de Trabajo de este articulo denominada Seguridad e Higiene en el Trabajo , queda redactado con el siguiente alcance:*

#### **Ž Seguridad e Higiene en el Trabajo**

- *Comite General de Seguridad y Salud, compuesto por seis Delegados de Prevencion.*
  
- *Comites de Seguridad y Salud de Unidades de Negocio y de Organos Corporativos. En numero de doce, uno por cada Unidad de Negocio y Organos Corporativos. Su composicion sera de seis Delegados de Prevencion para las Unidades de Negocio de Mantenimiento Integral de Trenes, Mantenimiento de Infraestructura, Traccion y Circulacion y de cuatro Delegados de Prevencion en las restantes, si bien existe la posibilidad de redistribuir el numero total resultante, de cincuenta y seis miembros entre los distintos Comites de Seguridad y Salud de Unidades de Negocio y Organos Corporativos, en funcion de lo establecido en el apartado d) sobre Competencias del Comite General de Seguridad y Salud.*
  
- *Comites de Seguridad y Salud Provinciales: En numero de cincuenta y uno. Se establece la siguiente escala:*  

<i>Hasta 100 trabajadores</i>	<i>.....</i>	<i>2 Delegados de Prevencion</i>
<i>de 101 a 250</i>	<i>.....</i>	<i>3</i>
<i>de 251 a 500</i>	<i>.....</i>	<i>4</i>
<i>de 501 a 2000</i>	<i>.....</i>	<i>5</i>
<i>de 2001 a 3000</i>	<i>.....</i>	<i>6</i>
<i>de 3001 a 4000</i>	<i>.....</i>	<i>7</i>
<i>mas de 4000</i>	<i>.....</i>	<i>8</i>



*Por parte de la Direccion de la Empresa se concederan facilidades de viaje a favor de los Delegados de Prevencion de Unidades de Negocio y Organos Corporativos para su asistencia a las reuniones fijadas del Comite de Seguridad y Salud correspondiente.*

\* *El ultimo parrafo del Articulo 582 sobre Comisiones de Trabajo queda redactado como sigue:*

*A los efectos de posibilitar la necesaria dedicacion de los Representantes, designados para la Comision Tecnica de Seguridad en la Circulacion, Comite General de Seguridad y Salud, y Comision Paritaria del Consejo Asesor de Formacion, dichos Representantes gozaran de la cualidad de liberados totales para el servicio.*

#### **TITULO IV.- INGRESOS**

##### **ART. 111.001.- Reconocimientos previos al ingreso**

*Toda persona que aspire a formar parte de la Empresa, sea cual fuere la categoría, deberá someterse previamente a un reconocimiento médico por parte de los facultativos de los Servicios Médicos de Empresa, para determinar su capacidad médico-laboral y si esta se corresponde con la capacidad requerida para el puesto de trabajo.*

*En todas las convocatorias públicas de empleo, deberán constar las condiciones médico-laborales exigibles para las categorías que se oferten en las mismas.*

*Los Servicios Médicos de Empresa emitirán un informe de aptitud del candidato, no teniendo obligación de hacer público el resultado del reconocimiento.*

## **X.- FORMACION PROFESIONAL**

*Dentro del Título XI, sobre Formación Profesional del X Convenio Colectivo, se acuerda que los artículos 432, 433 y 434 del mismo, tengan el contenido que seguidamente se indica:*

### **Artículo 432**

*La Representación Sindical participara activamente en el proceso de realizacion del Plan de Formacion Anual, colaborando con la Direccion de la Empresa en la deteccion de necesidades de formacion, el diseño y la planificacion de acciones formativas, la ejecucion, el seguimiento y la evaluacion, impulsando su mejora continua en todas las fases del Plan.*

*Una vez elaborado el Plan de Formacion Anual, la Direccion de la Empresa facilitara la difusion del Plan, para un mejor desarrollo del mismo en los distintos ambitos afectados.*

*Las acciones de formacion estaran dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificacion del trabajador, que permitan compatibilizar la mejora de la competitividad de la Empresa con la formacion individual del trabajador.*

*Priorizar la formacion en atencion al cliente y desarrollo comercial. Definicion de programas especificos y con contenidos de calidad, especialmente en la politica de ventas y de captacion de clientes. Reforzar la formacion en seguridad en la circulacion, prevencion de riesgos laborales y primeros auxilios para el personal e a bordo, asi como en idiomas e informatica y las nuevas tecnologias que se introduzcan.*

### **Artículo 433**

*El Consejo Asesor de Formación elevará a la Dirección de la Empresa el informe sobre el Plan Anual de Formación haya sido elaborado por la Dirección de Formación y Selección, previa consulta en una o varias reuniones de trabajo a las Unidades de Negocio y/o Direcciones y a la Representación Sindical.*

*Dichas reuniones serán convocadas por la Dirección de Formación y Selección, a su propia instancia o a petición de la Representación Sindical y con los miembros que se considere por ambas partes más adecuados para tratar los asuntos previstos.*

*La Representación Sindical será informada mensualmente de los índices generales del cumplimiento del Plan Anual de Formación, así como de las programaciones de las acciones derivadas del mismo. Se facilitará información periódica sobre el grado de participación de la mujer en las acciones formación, en orden a la plena integración de las mismas en la Empresa.*

*Con relación a los Permisos Individuales de Formación, la Dirección de la Empresa resolverá los mismos de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Nacional de Formación Continua.*

*La Dirección de Formación y Selección de la Empresa informará de las solicitudes recibidas a la Representación Legal de los Trabajadores en el ámbito que corresponda.*

*En el supuesto denegatorio de las solicitudes, la decisión deberá ser motivada, informando de las mismas a los trabajadores y a la Representación Legal de los mismos, en su ámbito.*

*Una vez resueltas las solicitudes de los permisos individuales por la Junta de Gobierno de la Forcem, y recibida esa información por la Dirección de la Empresa, se comunicarán, a la Representación Legal de los Trabajadores dichas resoluciones.*

**Artículo 434**

*Cuando la asistencia a acciones formativas se produzca en residencia distinta a la del trabajador, la Dirección de Formación y Selección proporcionará a los asistentes alojamiento y/o manutención durante el desarrollo de la acción formativa.*

*Solo devengarán los trabajadores dietas por destacamento o gastos de viaje que correspondan hasta el momento de la incorporación del trabajador a la acción formativa y desde su finalización.*

## **XI.- REGIMEN DISCIPLINARIO**

*Dentro del Título XII, sobre Premios y Regimen Disciplinario , del X Convenio Colectivo, se modifica en el Capítulo 2º Faltas y Sanciones el Art. 476, en su párrafo primero, que queda redactado con el siguiente contenido:*

*Las sanciones por faltas muy graves o graves serán anotadas en los expedientes personales de los agentes cuando sean firmes, y se cancelarán inexcusablemente al cumplirse los cinco años si se trata de faltas muy graves y a los tres años en las faltas graves, si el agente no incurriera en tales periodos en otra falta de la misma o superior gravedad. En las faltas determinadas en el Apendice al presente Capítulo, este periodo de cancelación se establece en tres años y un año, respectivamente.*

## **XII.- ASPECTOS SOCIALES**

### **TITULOS DE TRANSPORTE**

*Dentro de la Sección Segunda sobre Condiciones de Viaje de las acreditaciones ferroviarias de la Clausula Trigesimo Cuarta del XI Convenio Colectivo sobre Titulos de Transporte , se acuerda establecer una nueva redaccion a los Articulos 495, 496 y 498 de la misma, cuya vigencia y aplicacion tendran efectividad a partir de la firma del presente Convenio.*

#### **Art. 495.- Trenes de la Unidad de Negocio de Grandes Lineas**

*En los trenes adscritos a esta Unidad de Negocio, los portadores de acreditaciones ferroviarias tendran las condiciones de viaje que se indican seguidamente, en funcion del calendario anual de trafico fijado por la Direccion, siendo aplicable en todos los trenes y clases, cuando exista, la tarifa comercial de ida y vuelta :*

*1.- Los trenes de esta Unidad, en ambito nacional, excluidos los del apartado 2 de este mismo articulo, quedan sujetos a la siguiente regulacion:*

*1.A) Durante los dias de trafico normal, en los que no existe limitacion temporal para adquirir el billete con antelacion respecto a la fecha de su utilizacion, se aplican las siguientes condiciones:*

- Abono del importe del 25% del precio del billete que para cada tren se determine para el publico en general en plazas sentadas y literas.*
- Para los servicios de Camas, Autoexpreso y Motoexpreso, se abonara el importe del 50% del precio del billete, siendo necesario acreditar la titularidad del vehiculo respecto al trabajador ferroviario.*

*1.B) Durante los 20 dias de trafico alto que determine la Direccion de la Empresa, se abonaran los importes correspondientes a los mismos porcentajes y condiciones establecidas en el anterior apartado 1.A), si bien existira la limitacion temporal maxima de 48 horas previas a la salida del tren en origen, para adquirir el billete con antelacion respecto a la fecha de utilizacion.*

2.- *En los trenes de esta Unidad, en ambito nacional, correspondientes al producto comercial denominado Euromed , asi como los que lleven incluido el servicio de restauracion, como parte integrante del precio fijado para el billete, regiran los siguientes abonos:*

2.A) *Durante los dias de trafico normal, se abonara el importe del 25% sobre el precio fijado para el billete en Clase Turista y del 40% para el de Preferente, sin limitacion temporal previa para adquirir el billete con antelacion sobre la fecha prevista para su utilizacion.*

2.B) *Durante los 20 dias de alto trafico se abonaran los importes correspondientes a los mismos porcentajes establecidos en el anterior apartado 2.A), si bien es de aplicacion la limitacion temporal maxima de 48 horas previas a la salida del tren en origen, para adquirir el billete con antelacion respecto a la fecha de su utilizacion.*

3.- *En diciembre de cada año, la Direccion de la Empresa facilitara al Comité General de Empresa, la planificacion anual de los dias de trafico alto que en numero de veinte se establezcan.*

**Art. 496.- Trenes de la Unidad de Negocio de Regionales.**

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

1.- *En los trenes de Plazas limitadas , si la formalizacion del billete se realiza con reserva de plaza, su adquisicion conlleva el abono del importe del 20% sobre el precio que para cada tren se determine para el publico en general, una vez aplicada, cuando exista la tarifa de ida y vuelta; si el viaje se realiza sin reserva de plaza, se formalizara el titulo de transporte sin abono alguno.*

2.- *Para el resto de trenes de esta Unidad de Negocio, se establece el libre acceso sin formalizacion previa alguna, ni abono por la utilizacion del mismo.*

**Art. 498.- Alta Velocidad Española.**

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



- *Trenes Talgo 200: abono del importe del 25 % sobre el precio fijado para el billete en Clase Turista y del 50 % para el de Preferente, siendo aplicable, cuando exista, la tarifa comercial de ida y vuelta .*
- *Trenes AVE: abono del importe del 40 % en Clase Turista y del 50 % en Preferente, y limitacion maxima de 48 horas previas a la salida del tren en origen, para llevar a cabo al adquisicion del billete con antelacion respecto a la fecha de utilizacion. Los billetes de la Clase Club de los trenes AVE no disponen de descuento alguno.*

### **ACOGIMIENTO FAMILIAR**

*Los menores en situacion de Acogimiento Familiar constituido por resolucion judicial o administrativa entre el menor afectado y el trabajador, tendran la consideracion de hijos , a efectos de su equiparacion en los beneficios que la normativa laboral especifica establece para estos, en materia de titulos de transporte, licencias, ayudas sociales y excedencias.*

### **COMISION MIXTA DE POLITICA SOCIAL**

*En relacion con lo dispuesto en el Articulo 545 del Convenio Colectivo, se acuerda que, una vez publicado el XII Convenio Colectivo, la Comision Mixta de Politica Social lleve a cabo la revision de la escala de ingresos brutos establecida para la concesion de ayudas gratificables, incrementando los limites de las cuantias fijadas en los distintos niveles, asi como el planteamiento de nuevos programas y sus asignaciones presupuestarias.*

### **COMISION MIXTA PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

*Se establece una Comision especifica de caracter mixto, para que se encargue del seguimiento de las actuaciones en materia de igualdad de oportunidades, en orden a lograr la plena integracion de la mujer, desarrollando las medidas de accion positiva que puedan plantearse en el marco de los programas impulsados por la Union Europea o de cualquier otro ambito que pudiera decidirse y a la vista de los analisis especificos sobre la plantilla de la Empresa.*

*La Comision estudiara posibles medidas de caracter disciplinario relacionadas con situaciones de acoso sexual, complementarias a las existentes.*

*Esta Comision se reunira con caracter ordinario cada tres meses y con caracter extraordinario cuando asi se decida de comun acuerdo entre las partes integrantes.*

*El funcionamiento de esta Comision no generara incremento de los derechos sindicales de aplicacion en la Empresa.*

### **GESTION DE PRESTAMOS**

*La Direccion de la Empresa llevara a cabo las gestiones oportunas con entidades financieras, para la obtencion de prestamos preferenciales a favor de los trabajadores, con destino a la adquisicion de su vivienda habitual.*

### **VACACIONES**

*En el Capitulo 11º sobre Vacaciones del Titulo VI de Tiempo de Trabajo del X Convenio Colectivo, se acuerda modificar el Articulo 249 del mismo, con arreglo al siguiente contenido:*

*Cuando al finalizar el año natural quedaran pendientes de disfrutar algunas vacaciones, estas se concederan dentro del primer mes del año siguiente.*

*Si a la fecha del inicio vacacional previsto en el calendario establecido, el trabajador no pudiera comenzar su disfrute por encontrarse en situacion de incapacidad temporal, la Empresa fijara nueva fecha de vacaciones, siempre que la reincorporacion del trabajador se produzca antes de finalizar el año natural al que corresponden las vacaciones pendientes, teniendo en cuenta lo indicado en el parrafo precedente y sin que sea de aplicacion la compensacion de bolsa de vacaciones.*

### **XIII.- AGENTE UNICO DE CONDUCCION**

#### **MESA DE NEGOCIACION DEL AGENTE UNICO DE CONDUCCION**

*Se acuerda la creacion de la Mesa del Agente Unico de Conduccion, de caracter mixto, para que antes del 15 de septiembre de 1998 lleve a cabo la extension de situaciones de conduccion con maquinista unico, negociando las condiciones de aplicacion y las acciones de movilidad requeridas para su implantacion.*

*El acuerdo que en su caso se adopte, se incorporara al texto de Convenio Colectivo.*

## **XIV.- CONFLICTOS LABORALES**

### **COMISION DE CONFLICTOS LABORALES**

*Se establece la Comision de Conflictos Laborales, formada por seis miembros de cada una de las partes, estando constituida la que representa a los trabajadores por miembros pertenecientes a los Sindicatos firmantes del Convenio Colectivo.*

*Como principio general de esta Comision de Conflictos, se establece el de buena fe en la negociacion de la solucion de los Conflictos.*

*La Comision de Conflictos Laborales se crea como procedimiento de solucion de los Conflictos que se puedan plantear en la interpretacion o aplicacion de Convenios o Acuerdos Colectivos y Normas Laborales con caracter general o ante el anuncio de convocatoria de huelga, estableciendose en su caso formula de arbitraje o mediacion al ambito externo de la Empresa, si asi fuese solicitado por alguna de las partes en conflicto y aceptado por la otra por unanimidad.*

*La Comision de Conflictos Laborales se reunira, a instancia de alguna de las partes, de forma inmediata, una vez anunciado el conflicto con constancia escrita, adoptando acuerdos en el plazo maximo de tres dias habiles.*

*Los acuerdos en la resolucion de conflictos, que se puedan plantear, se adoptaran por unanimidad de sus miembros. Estos acuerdos no obligaran a la parte convocante del conflictos, quedando unicamente obligada esta Comision a notificar por escrito a las partes los acuerdos de resolucion adoptados.*

*La convocatoria de huelga no podra realizarse antes de que la Comision de Conflictos Laborales se haya manifestado sobre el motivo que haya ocasionado el conflicto, o transcurrido el plazo de tres dias habiles sin que haya recaido pronunciamiento.*

*La parte convocante no podra utilizar motivos diferentes a los planteados al inicio del procedimiento que ocasiono la convocatoria de la reunion de la Comision de Conflictos Laborales.*

## **XV.- LIMITES A LOS CONFLICTOS**

### **LIMITES A LOS CONFLICTOS**

*Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, no podra ser convocada huelga que pretenda alterar lo acordado en el mismo, sin que tengan la consideracion de acordadas aquellas materias que, aun viniendo incluidas en el presente Convenio Colectivo, esten siendo objeto de negociacion en este momento o lo sean con efecto posterior a la firma del mismo.*

## **XVI.- VINCULACION A LA TOTALIDAD**

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

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

## **XVII.- TRAMITACION DEL CONVENIO**

*De conformidad con la legislación vigente, el presente Convenio se presentara ante el Organismo Competente, al objeto de su oportuno registro y demas efectos que procedan.*

## **XVIII.- COMISION PARITARIA**

*Se acuerda la creacion de la Comision 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 Comite General de Empresa, pertenecientes a los Sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo.*

*Su funcion sera la de interpretacion, control y seguimiento del desarrollo de este Convenio Colectivo, asi como la adecuacion de la normativa de personal con el objeto de agilizar la gestion de la Empresa, sin menoscabo de las condiciones economicas, sociales y de trabajo.*

*Asimismo, todos y cada uno de lo acuerdos alcanzados en las diferentes Mesas y Comisiones Mixtas establecidas en el presente Convenio, deberan ser ratificados en el seno de la Comision Paritaria. Cualquier acuerdo de la Comision Paritaria se ratificara posteriormente por el Comite General de Empresa, incorporandose, entonces, al contenido del Convenio.*



*Quedan incorporados al presente Convenio los siguientes acuerdos:*

- 1°.- *Acuerdo sobre Reingreso de Personal Post-incapacidad Permanente Total , de 30-07-96, a cuyo punto Primero se acuerda adicionar, como parrafo segundo, el siguiente texto:*

*Con el fin de complementar los principios contenidos en el parrafo anterior, se da cobertura en el mismo a aquellas situaciones personales, en las que sin mediar iniciativa de la Empresa a tal fin, y sin contar con el consentimiento expreso del trabajador, este obtuviera una Incapacidad Permanente Total, siendo la voluntad del trabajador seguir prestando sus servicios en la Empresa, en un puesto de trabajo compatible con sus limitaciones, este mantendra su derecho al reingreso siempre que agote el correspondiente recurso administrativo, haciendo constar que tiene garantizado su reingreso en la Empresa en puesto de trabajo compatible con sus limitaciones, y por tanto, se opone a su declaracion como incapacitado permanente total.*

- 2°.- *Acuerdo sobre Coeficiente del Sistema de Prima de Transporte Combinado de 01-07-97.*
- 3°.- *Acuerdo sobre Regulacion de las Pruebas dinamicas para el control y verificacion de las grandes reparaciones de vehiculos de 31-05-96, ratificado en 26-06-96.*
- 4°.- *Acuerdo sobre Regulacion de la funcion de Asistencia Tecnica en linea de material autopropulsado de fecha 3.10.96.*

## **XX.- COMISION MIXTA DE NORMATIVA LABORAL**

*Dentro del ambito temporal del presente Convenio Colectivo e integrada por miembros de los Sindicatos firmantes del mismo, se acuerda crear la Comision Mixta de Normativa Laboral para que, a partir de la publicacion del propio Convenio Colectivo, lleve a cabo los trabajos tecnicos para la integracion y adecuacion normativa de los diversos contenidos del Convenio Colectivo, al objeto de conformar el Texto de la Normativa Laboral de Renfe, debidamente actualizado.*

## **XXI.- DISPOSICION DEROGATORIA**

*El presente Convenio Colectivo deroga expresamente toda la regulacion y los preceptos se opongán a la que se efectua en el mismo, por lo que a su entrada en vigor tan solo seguiran vigentes aquellos preceptos de los Convenios Colectivos de Renfe X y XI y de la adecuacion normativa efectuada por la Comision Paritaria del XI Convenio Colectivo, contenida en el Acta de 18 de Diciembre de 1996, que no se opongán a la normacion colectiva y a la regulacion contenida en el.*

*Madrid, 18 de junio de 1998*