

## **PLAN SOCIAL ADIF 2006 - 2010**

La entrada en vigor de la Ley 39/2003, del sector ferroviario el 31/12/2004 y el Real Decreto 2395/2004 de 30 de diciembre, que aprobó el Estatuto de la Entidad Pública Empresarial Administrador de Infraestructuras Ferroviarias, ha dado lugar a una nueva realidad empresarial.

Con el fin de definir el escenario de actuación de la empresa, ésta ha elaborado las líneas estratégicas y objetivos a alcanzar en los próximos años.

El área de Recursos Humanos ha analizado las perspectivas de este periodo, elaborando un Plan de Recursos Humanos 2006 - 2010. Parte integrante de este Plan, es el Plan de Empleo, que incorpora un conjunto de medidas dirigidas a dotar al Administrador de Infraestructuras Ferroviarias de los recursos humanos necesarios de manera eficiente.

Para ello, se articula este Plan Social con una serie de acuerdos y actuaciones que posibiliten realizar los necesarios ajustes cuantitativos y cualitativos de los recursos humanos de la Empresa, mediante procedimientos no traumáticos de consenso, así como propiciar los acuerdos complementarios necesarios con el objeto de posibilitar la empleabilidad de los trabajadores en su máximo nivel. A la vez que se responde, de forma ágil y flexible, a los retos y las necesidades, tanto de cualificación del personal como de eficiencia y sostenibilidad.


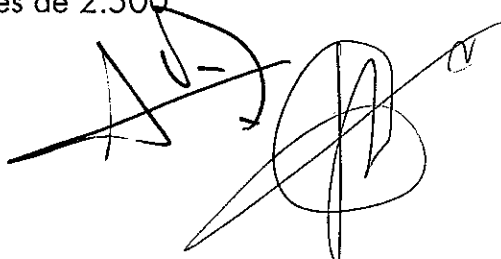
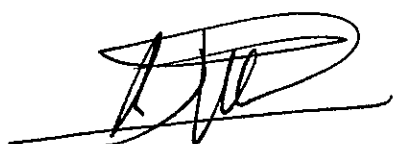
Con la firma del presente Plan Social, la Empresa y la Representación de los Trabajadores acuerdan:

### **ACUERDO 1**

Las partes negociadoras convienen y pactan el Expediente de Regulación de Empleo (ERE) en los términos que se expresan en el documento denominado " Plan de Prejubilaciones y Bajas Incentivadas" unido al presente Plan Social, a fin de facilitar las adhesiones, a la vez que permite el equilibrado y rejuvenecimiento de la plantilla de la Empresa respecto de las necesidades identificadas.

El plazo de vigencia de este ERE finalizará el 31 de Diciembre de 2010.

El número máximo de trabajadores que podrán acogerse al presente ERE en sus diversas modalidades es de 2.500



## **ACUERDO 2**

Durante la etapa de prejubilación y jubilación de los trabajadores acogidos al ERE, se les mantendrán los beneficios sociales previstos en el apartado 1.4 del documento " Plan de Prejubilaciones y Bajas Incentivadas". Asimismo se mantendrá la ayuda por hijos disminuidos psíquicos prevista en el artículo 546 de la Normativa Laboral de RENFE, aprobada por el X Convenio Colectivo de RENFE, así como las causas de transmisibilidad previstas en la cláusula 15ª del XIV Convenio Colectivo de RENFE, que se encuentran vigentes al amparo de lo previsto en la cláusula 5ª del XV Convenio Colectivo de RENFE.

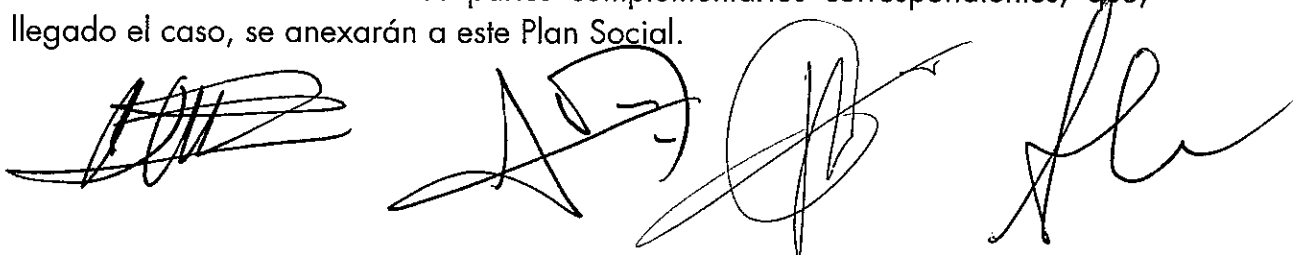
## **ACUERDO 3**

Se crea una Comisión de Seguimiento y Empleo, de carácter paritario, formada por las partes firmantes del Plan Social, para la aplicación y desarrollo de los **Acuerdos** contenidos en el mismo. Por lo que respecta a la Representación de los Trabajadores, la Comisión la integrarán los Sindicatos firmantes del Plan Social, teniendo en cuenta su representatividad, garantizándose al menos un representante por cada uno de los sindicatos firmantes.

Esta Comisión celebrará, al menos, una reunión semestral de seguimiento y una reunión anual de evaluación periódica. En las reuniones de seguimiento se facilitará la información relativa al grado de cumplimiento del Plan de prejubilaciones y Bajas Incentivadas, incluyendo en esta información las solicitudes referidas a las bajas incentivadas que se denieguen así como su motivación; asimismo se informará de las contrataciones solicitadas por Adif, al Ministerio de Administraciones Públicas para su inclusión en las Ofertas de Empleo Público de los años de vigencia del Plan Social. En las reuniones de evaluación se facilitará la información disponible referente al grado de cumplimiento de las distintas acciones que haya establecido esta Comisión de Seguimiento y Empleo, analizando las causas de las posibles desviaciones producidas.

Cuando alguna de las partes de esta Comisión solicite la reunión de la misma, ésta se reunirá en un plazo no superior a 15 días desde la fecha de su solicitud.

La Comisión de Seguimiento y Empleo podrá incorporar otras medidas que estime necesarias para su adecuación a las nuevas necesidades o acontecimientos que puedan producirse a lo largo de su periodo de vigencia, mediante los acuerdos de las partes complementarios correspondientes, que, llegado el caso, se anexarán a este Plan Social.



La Comisión de Seguimiento y Empleo tendrá asignadas las siguientes funciones:

- Interpretar el contenido de los distintos Acuerdos que configuran este Plan Social.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado, mediante el conocimiento y análisis de la evolución y desarrollo de las diferentes acciones que integran este Plan Social, su grado de cumplimiento y el resultado final de las mismas.
- Proponer actuaciones que complementen las ya previstas en este Plan Social y contribuyan a conseguir o perfeccionar los objetivos que se persiguen.

#### **ACUERDO 4**


Si, a fecha de 31 de Diciembre de 2008, no se hubiese alcanzado la cifra de 1000 trabajadores adheridos al E.R. E., la Comisión de Seguimiento y Empleo prevista en el **Acuerdo 3** de este Plan Social, analizará las actuaciones pertinentes a adoptar.

De igual forma, si tres meses antes de finalizar la vigencia del Expediente de Regulación de Empleo, contemplado, en el **Acuerdo 1**, no se hubiese alcanzado la cifra de 2500 trabajadores entre los ya acogidos y los que solicitan su acogimiento al E.R.E., la Comisión de Seguimiento y Empleo prevista en este Plan Social establecerá las actuaciones pertinentes a adoptar.

#### **ACUERDO 5**

Ambas partes convienen en establecer, para garantizar los fines del ERE que incluye este Plan Social, una serie de **Incompatibilidades** que se reflejan en el punto 3 del documento , "Plan de Prejubilaciones y Bajas Incentivadas".

Asimismo se consensúa, por ambas partes, que ante la eventualidad de que a un trabajador acogido a la modalidad de Prejubilación se le realice, por parte del INEM, alguna oferta de empleo no nominativa y obligatoria, que pueda ocasionarla la pérdida de las prestaciones correspondientes en caso de no aceptación de la misma, la Comisión de Seguimiento y Empleo de este Plan Social analizará y propondrá las medidas oportunas para solventar la situación,



a fin de que Adif garantice que no se le ocasione ningún perjuicio al trabajador afectado, ni en términos retributivos, ni de cotizaciones sociales, siempre que éste actúe de buena fe.

Por otra parte, si durante la etapa de desempleo y en el acceso o durante la etapa de jubilación surgiera algún error en las prestaciones que afectara a las cantidades previstas por Adif, la empresa analizará y estudiará las medidas necesarias para su corrección.

## **ACUERDO 6**

La idea fundamental en la que se sustenta este Plan Social es la obtención de las mayores cuotas de empleabilidad de los trabajadores de la Empresa, para lo cual es necesario potenciar la utilización más efectiva de los recursos humanos.

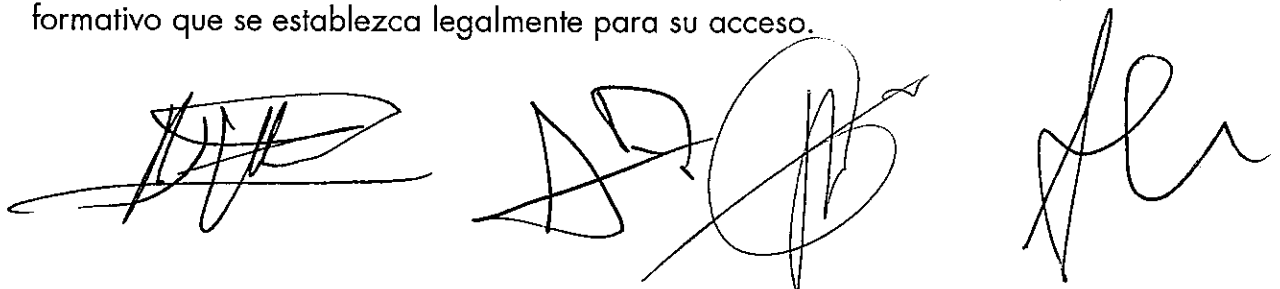
Con el fin de alcanzar dicho objetivo, se llevarán a cabo actuaciones que permitan un reequilibrado de plantillas a medida que avance el ERE, manteniéndose, como punto de referencia la adecuación de los recursos humanos a la realidad productiva de la Empresa. Estas son:

- ◆ Negociación de una Nueva Clasificación Profesional: El objetivo es la adaptación de las actuales categorías profesionales al nuevo escenario empresarial procurando una simplificación del número de categorías y del sistema retributivo, en aras a alcanzar una mejora de la capacidad productiva de la empresa

- ◆ Se convocarán acciones de movilidad, de conformidad con la normativa vigente, dando prioridad a los ámbitos que presenten mayor grado de desequilibrio informando a la Comisión de Seguimiento.

- ◆ Al margen de los concursos citados, la Comisión de Seguimiento y Empleo podrá promover el llevar a cabo procesos de adaptación de los recursos humanos con objeto de proporcionar trabajo efectivo y elevar el nivel de empleabilidad de los mismos en la Empresa.

- ◆ Asimismo, en todos los casos, en el supuesto de que las vacantes convocadas requieran una cualificación específica de acuerdo con lo que establezca la norma legal correspondiente, inexcusablemente el personal que opte a las mismas, deberá cumplir todos los requisitos y superar el proceso formativo que se establezca legalmente para su acceso.



## **ACUERDO 7**

Durante la vigencia del ERE que contempla el presente Plan Social, la Empresa ha definido una tasa de reposición inicial de al menos una contratación por cada tres bajas acogidas al ERE, pudiéndose incrementar dicha tasa hasta el 50 % de reposición, en función de la evolución de la demanda de recursos asociada a las previsiones de actividad de la Empresa en el ámbito temporal de referencia (2006-2010).

La solicitud de contrataciones se realizara mediante petición al Ministerio de Administraciones Públicas para que incluyan en la Oferta de Empleo Público de cada año, el número de contrataciones resultante de la aplicación de la tasa de reposición antes aludida.

La finalidad de incorporar la tasa de reposición es:

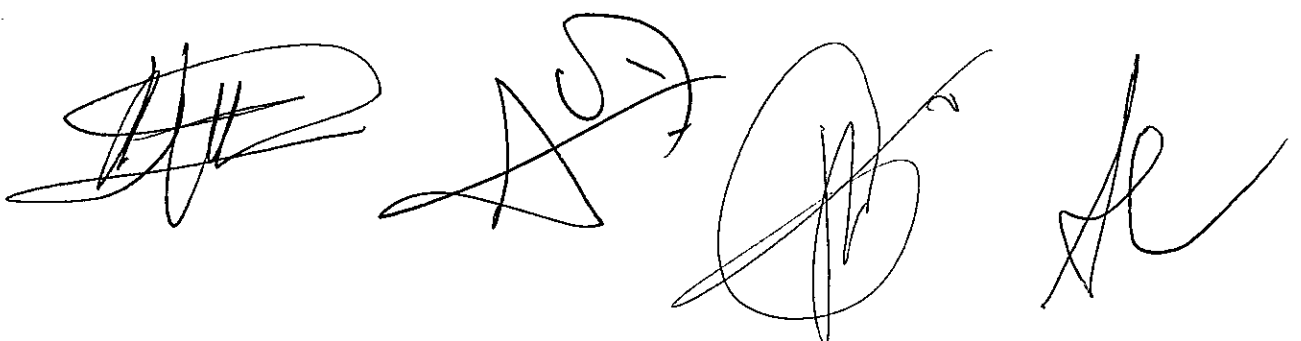
- Rejuvenecer la plantilla de la Empresa.
- Mantener y mejorar su nivel de tecnificación y de gestión.
- Cubrir las necesidades en los ámbitos críticos y de crecimiento.

Una vez conocido el número de contrataciones autorizados en la Oferta de Empleo Público, y a los efectos de su cómputo como tasa de reposición, se tendrán en cuenta las solicitudes de reingreso de trabajadores en situación de excedencia voluntaria, que tienen derecho preferente de reingreso.

Los trabajadores reingresados por cualquier modalidad, así como los nuevos contratados, en ningún caso podrán acogerse al presente E.R.E. durante el periodo de vigencia del mismo, a excepción de los reingresos de trabajadores en situación de I.P.T., que se produzcan en aplicación de la Normativa Laboral en vigor.

## **ACUERDO 8**

El presente Plan Social entrará en vigor desde la fecha de autorización del E.R.E. por la Autoridad Laboral Competente, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2010, si bien la Comisión de Seguimiento y Empleo seguirá en funciones hasta el 31 de marzo de 2011.





# PLAN DE PREJUBILACIONES Y BAJAS INCENTIVADAS

1

# PLAN DE PREJUBILACIONES Y BAJAS INCENTIVADAS

## 1.- PLAN GENERAL DE PREJUBILACIONES

### 1.1.- Sujetos del Plan

Podrán acogerse a este Plan todos los trabajadores en activo y con contrato indefinido que reúnan los requisitos siguientes:

- Tener cumplidos los 58 años de edad y menos de 64 en el momento de su adhesión al Plan.
- Acreditar reunir los requisitos exigidos en la legislación vigente en materia de Seguridad Social para acceder a la Jubilación al finalizar el período de Desempleo.

### 1.2.- Beneficios económicos

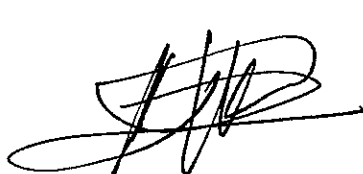
El Plan se instrumenta mediante dos etapas:

#### 1.2.1.- Prejubilación

Se garantiza la percepción del 95% de lo que denominamos Salario Regulador (SR), el cual se calcula en la forma que a continuación se indica.

El SR se obtiene, como regla general, de la forma siguiente:

- Se calcula el valor medio del salario bruto acreditado en los seis meses más beneficiosos para el trabajador dentro de los doce últimos, operándose a estos efectos de la siguiente forma:
- Se computan todos los conceptos económicos comprendidos entre las claves de abono 002 a la 590, excepto excesos de jornada, dietas, traslaciones, gastos de viaje y demás conceptos retributivos indicados en el ANEXO.
- A continuación se le incorpora la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
- Asimismo se prorrateará el plan de objetivos de productividad.
- Al resultado así obtenido se le deduce el IRPF y la cuota del trabajador a la Seguridad Social, según los tipos vigentes de cada mes considerado.

  
2

Para la consideración de los seis meses a que se hace alusión, se entiende siempre que el trabajador no hubiere tenido incidencias que alteren su retribución mensual, por lo que de existir aquellas, el número de meses a considerar para el cálculo del SR puede reducirse hasta encontrar al menos un mes sin incidencias. En el supuesto de no existir al menos un mes sin incidencias, el SR se calculará considerando las retribuciones correspondientes según las tablas salariales vigentes y computándose como primas de rendimiento la media de las percibidas por los trabajadores de su misma categoría en su dependencia y residencia correspondiente al mes inmediato anterior al de su baja.

El SR se calculará con los valores salariales vigentes en el momento de su incorporación al Plan, sin que le sean de aplicación revisiones salariales posteriores que afecten a dicho ejercicio o ejercicios anteriores.

Consideraciones para colectivos específicos:

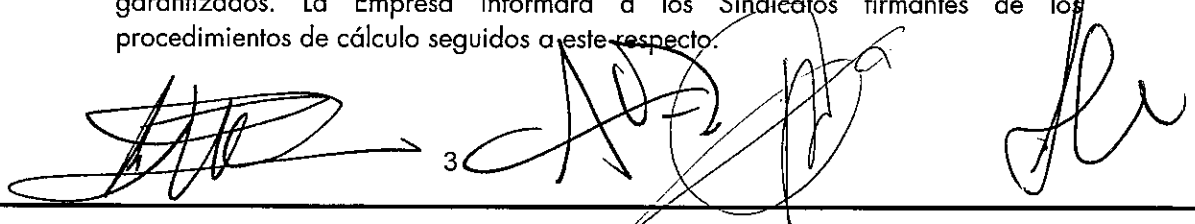
- Personal con retribución anual de una cantidad fija más una variable, o bien, con nivel salarial más una retribución anual variable: para el cálculo del SR se le adicionará la parte proporcional del 100% de la cuantía variable.
- Personal de Estructura con modalidad retributiva de nivel salarial y rango funcional: el SR comprenderá la clave 404 íntegra, como se deduce de la regla general de cálculo del SR explicada en párrafos anteriores y, además se incrementará en un porcentaje del 29% del valor de dicha clave.
- Personal con categoría de Mando Intermedio y Cuadro: para el cálculo del SR se considerarán las retribuciones fijas (incluidos los complementos que perciban) más la parte proporcional del 100% de la cuantía variable anual asignada.

Como al resto de los trabajadores, se deducirá el IRPF y las cuotas del trabajador a la Seguridad Social según los tipos vigentes de cada mes considerado.

La garantía establecida se calculará a partir de la prestación prevista por desempleo hasta un máximo de 24 meses, abonándose una indemnización a cargo de la Empresa, en la cuantía precisa para alcanzar mensualmente el porcentaje del SR garantizado durante esta etapa. Esta indemnización a cargo de la Empresa se revalorizará cada año en un 2% durante este período de desempleo.

Durante esta etapa, la Empresa elevará la indemnización a cargo de la misma en la cuantía necesaria para compensar las retenciones a cuenta por IRPF y los descuentos por las cuotas del trabajador a la Seguridad Social que corresponda a la prestación prevista por desempleo. Estas cantidades estimadas en el momento de la baja no se modificarán por causa alguna.

Asimismo, si las cantidades abonadas a cargo de la Empresa durante esta etapa de prejubilación, estuvieran sujetas a retención a cuenta del IRPF, la Empresa elevará al íntegro necesario al objeto de que se mantengan los valores líquidos garantizados. La Empresa informará a los Sindicatos firmantes de los procedimientos de cálculo seguidos a este respecto.



3



En caso de fallecimiento del trabajador durante la prejubilación, los derechohabientes legales percibirán las indemnizaciones pendientes, por una sola vez, actualizada financieramente con un interés técnico del 6% anual al mes en que ésta se abone, siempre que dicho mes sea anterior al que estaba previsto de jubilación.

### 1.2.2.- Jubilación

Una vez agotado el período de desempleo previsto se complementará la pensión reglamentaria de jubilación prevista con una indemnización vitalicia equivalente a catorce veces al año prorrateado en doce mensualidades, que totalicen el nivel de renta garantizado.

La renta garantizada es la obtenida de la Base Reguladora de Jubilación estimada a la fecha prevista, corregida en función de la edad teórica de jubilación, hasta alcanzar los porcentajes de la Base Reguladora que se citan a continuación, en función del momento en que el trabajador extinga su contrato respecto del primer mes en que reunió las condiciones exigidas en el punto 1.1

<b>Edad Teórica</b>	<b>% Garantizado sobre B.R.J (1)</b>	<b>% Garantizado sobre B.R.J (2)</b>
60	93	
61	95,5	
62	98	96,5
63 o más	100	98

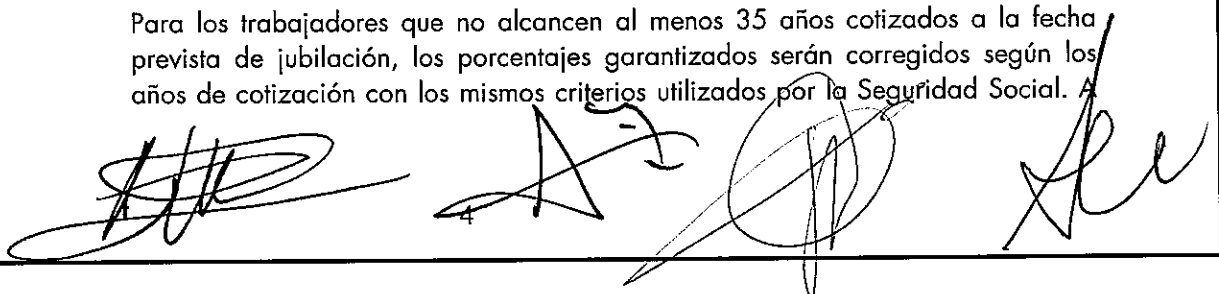
- (1) Quien extinga el contrato en los 25 primeros meses desde que cumple condiciones  
 (2) Quien extinga el contrato después del 25 mes desde que cumplió condiciones

El plazo de 25 meses se contará desde el momento en que cumple condiciones con independencia de si en dicho momento estaba en vigor el ERE o no.

Excepcionalmente a quienes hubieran alcanzado las condiciones del punto 1.1 con anterioridad a la entrada en vigor del presente E.R.E. les será de aplicación la escala (1) siempre que extingan su contrato hasta el 31-10-2006.

Para los trabajadores afectados de coeficiente reductor de categorías penosas, la edad teórica de referencia computable a estos efectos, será la resultante de agregarle a su edad el tiempo bonificado para la jubilación por su permanencia en categoría penosa.

Para los trabajadores que no alcancen al menos 35 años cotizados a la fecha prevista de jubilación, los porcentajes garantizados serán corregidos según los años de cotización con los mismos criterios utilizados por la Seguridad Social. A



ese porcentaje resultante se le sumará un 3% o un 2%, según proceda, por cada año que le falte hasta los 65 años de edad, de acuerdo con los procedimientos de cálculo utilizados por la Seguridad Social, sin que en ningún caso se pueda exceder del 100% por años cotizados.

La garantía establecida e indicada no será transmisible y la hará efectiva el trabajador mediante la suma de la Pensión de Jubilación de la Seguridad Social prevista más una indemnización mensual vitalicia. Esta indemnización se revalorizará anualmente en el 2% y será independiente de la revalorización y futuros importes que tenga la pensión de la Seguridad Social.

### **1.3.- Modalidades de abonos de las indemnizaciones**

Los trabajadores, en el momento de solicitar la baja en la Empresa, optarán por escrito entre las siguientes opciones:

1º.- Percibir la indemnización mensual según se describe en el punto 1.2.1., reflejada en el Contrato Privado y percibir, el último día hábil del mes siguiente al del último complemento mensual previsto, una indemnización única equivalente al capital coste-venta sustitutivo de las indemnizaciones mensuales vitalicias de la que es acreedor, según se describe en el punto 1.2.2.

La equivalencia entre dichas indemnizaciones mensuales y el capital coste-venta sustitutivo viene dada por la expresión:

$$C = \frac{PG - PSS}{100} \times BRJ \times \frac{14}{12} \times VAA.$$

donde

C: Es el capital a pagar el último día hábil del mes siguiente al que termina el periodo previsto de desempleo.

PG: Porcentaje garantizado sobre la base reguladora en función de la edad teórica y el momento de la baja, corregido en su caso por lo previsto para quienes no alcancen los 35 años de cotización

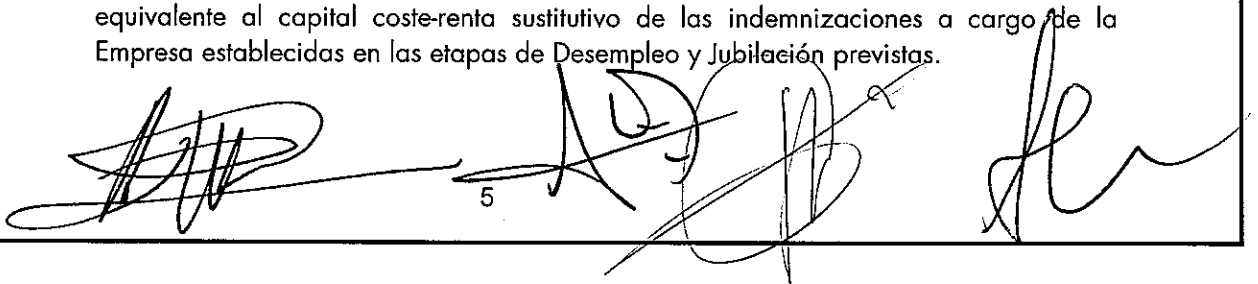
PSS: Porcentaje de pensión previsto con cargo a la Seguridad Social

BRJ: Base reguladora de Jubilación prevista

V.A.A: Factor de equivalencia correspondiente según año de nacimiento, edad real en el momento previsto de la Jubilación, mes de extinción del contrato y sexo que se incluye en anexo.

En ningún caso la indemnización correspondiente a esta etapa podrá ser inferior a 6 veces el SR.

2º.- Percibir en el momento de la baja en la Empresa una indemnización, por una sola vez, equivalente al capital coste-venta sustitutivo de las indemnizaciones a cargo de la Empresa establecidas en las etapas de Desempleo y Jubilación previstas.



Las indemnizaciones se calcularán de acuerdo con las prestaciones previstas de Desempleo y de la Pensión reglamentaria a que el trabajador tenga derecho, en función de las condiciones personales, familiares y profesionales conocidas en el momento en que cause baja en la Empresa. A tal fin la adhesión al plan de prejubilaciones implica la autorización a ADIF para utilizar todos los datos obrantes en su poder, para hacer correctamente los cálculos del E.R.E.

Por lo tanto, las indemnizaciones así calculadas, cualquiera que sea la modalidad de pago, no se modificarán por variaciones imputables a cambios de la legislación aplicable o de la situación socio-profesional del trabajador posteriores a su baja en la Empresa.

La Empresa ó la Entidad pagadora de las indemnizaciones practicará la retención a cuenta del IRPF por la parte de la indemnización sujeta al impuesto de acuerdo con la legislación vigente en materia tributaria.

#### **1.4.- Beneficios sociales**

Los trabajadores que se acojan al Plan de Prejubilaciones conservarán para sí y sus familiares con derecho, hasta el cumplimiento de los 64 años, los mismos beneficios sociales que el personal activo, que se detallan:

- Los Títulos de Transporte.
- La Póliza de Seguro Colectivo de Vida y Accidente.
- La utilización de la vivienda de Protección Oficial propiedad de la Empresa que en su caso habiten, con el abono del alquiler.
- Cualquier otro asunto que actualmente sea objeto de tratamiento por la Comisión de Política Social.
- La ayuda por hijos disminuidos psíquicos establecida en el artº.546 de la normativa laboral vigente.

Cumplidos los 64 años tendrán derecho a los beneficios propios de su condición de jubilado de ADIF, entre ellos los que correspondan a Títulos de Transporte.

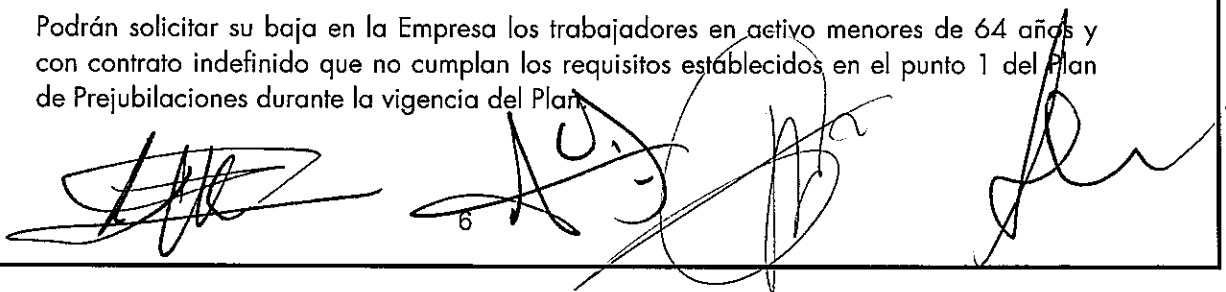
Los trabajadores acogidos a Convenio que durante el período de desempleo alcanzasen 30 o más años de servicio efectivo antes de cumplir 64 años de edad, tendrán derecho al Premio de Permanencia, o en su caso a la regularización correspondiente.

La cuantía del Premio de Permanencia se incorporará a la Liquidación Final de Haberes a que el trabajador tenga derecho como consecuencia de su baja en la Empresa.

## **2.- PLAN DE BAJAS INCENTIVADAS**

### **2.1.- Sujetos del Plan**

Podrán solicitar su baja en la Empresa los trabajadores en activo menores de 64 años y con contrato indefinido que no cumplan los requisitos establecidos en el punto 1 del Plan de Prejubilaciones durante la vigencia del Plan.



6

La Empresa, una vez recibida la solicitud del trabajador, examinará las circunstancias de todo tipo que concurran en el solicitante y, atendiendo a las necesidades organizativas y de producción, podrá retrasar o denegar la petición solicitada por los trabajadores.

## **2.2.- Beneficios económicos**

Tendrán derecho a una indemnización a tanto alzado y por una sola vez, equivalente a cuarenta y cinco días del salario por cada año de servicio efectivo o fracción prestado a la Empresa, hasta el momento de su cese, con los siguientes toques:

- Máximo: la menor cantidad resultante de computar cuarenta y dos mensualidades o ciento ochenta mil euros.
- Mínimo: doce mensualidades.

El salario a considerar para determinar la indemnización a tanto alzado será el conocido del trabajador en el momento en que cause baja en la Empresa, según los criterios de cálculo para el SR indicado en el punto 1.2.1 del Plan de Prejubilaciones antes de detraer el I.R.P.F y las cotizaciones del trabajador a la Seguridad Social.

Por circunstancias excepcionales debidamente justificadas, la empresa podrá conceder la baja incentivada a trabajadores que no siendo potencialmente prejubilables en el momento de la solicitud de la baja incentivada, vayan a serlo durante la vigencia del ERE.

En este supuesto la cuantía de la indemnización, será la menor de las siguientes cantidades:

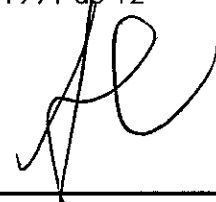
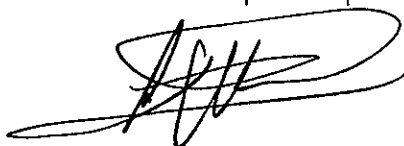
- 45 días por año trabajado, con los límites expresados en el párrafo anterior.
- Cuantía del capital coste- renta sustitutivo de las indemnizaciones a cargo de la empresa establecidas en las etapas de Desempleo y Jubilación previstas en el caso de que hubiera solicitado la prejubilación.

## **2.3.- Régimen Social**

Los trabajadores que causen baja acogiéndose al Plan de Bajas Incentivadas perderán desde el momento de su cese en la Empresa los derechos para el uso de los títulos de transporte tanto para él como sus beneficiarios, así como cualquier otro derecho de carácter social adquirido por su condición de personal en activo.

## **3.- DISPOSICIONES GENERALES**

Todos los trabajadores deberán aportar certificado de vida laboral, y los de promociones militares ingresados como civil después del 13-07-67 deberán solicitar de la autoridad militar el certificado de servicios efectivos al estado a los efectos de lo previsto en el RD 691/1991 de 12 de abril sobre cómputo recíproco de cuotas entre regímenes de Seguridad Social.



La Empresa suscribirá un contrato privado con el trabajador en el que se recogerá, de forma individual, la garantía de los beneficios y reconocimiento de derechos que la Empresa asume según lo dispuesto en la presente Circular.

### **Incompatibilidades**

Atendiendo a las cuantías indemnizatorias fijadas y la fórmula de extinciones que se acuerda en este expediente, se establece el siguiente régimen de incompatibilidades.

Los trabajadores que causen baja por cualquiera de las modalidades del Plan se comprometen a no prestar servicios remunerados por cuenta propia ni ajena, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de la relación de empleo, sea esta laboral, estatutaria o funcionarial, para cualquiera de las Administraciones Públicas o entes, instituciones, entidades, organismos y empresas de ellas dependientes o que formen parte del sector público, durante los dos años siguientes a la extinción de su contrato laboral con ADIF.

Asimismo se comprometen a no prestar servicios por cuenta propia ni ajena para cualquier empresa que desarrolle actividades que supongan competencia en sectores donde ADIF o Entidades que le sustituyan realicen sus actividades, incluyendo Contratas Ferroviarias y de servicios de apoyo, durante los dos años siguientes a la extinción de su contrato.

Los trabajadores que causen baja por cualquiera de las modalidades del Plan no podrán prestar servicios remunerados por cuenta propia ni ajena para ADIF, Renfe Operadora ni cualquier otra empresa de transportes.

En caso de incumplimiento de los anteriores compromisos deberán reintegrar inmediatamente a ADIF las cantidades brutas percibidas de ésta por la extinción del contrato de trabajo.

### **Presentación de Solicitudes**

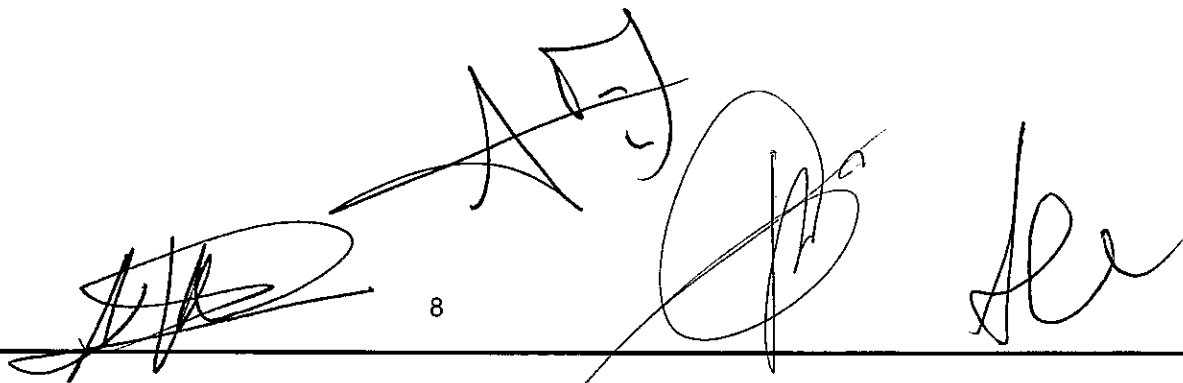
Las solicitudes se cumplimentarán en modelo oficial y deberán presentarse a través de su Unidad de Negocio u Organismo Corporativo.

### **Plazo de Admisión**

El plazo de admisión de solicitudes para acogerse a los Planes finaliza el 31 de diciembre de 2.010.

### **Información**

Para cualquier consulta, referencia, ampliación, relacionado con el contenido de este documento, deberá dirigirse a la Dirección de Recursos Humanos de su Unidad de Negocio u Organismo Corporativo.



8

## ANEXO

<u>CLAVE</u>	<u>NOMBRE</u>	<u>OBSERVACIONES</u>
009	PAGA EXTRAORDINARIA	
011	REDONDEO HABERES	INCLUIDA EN EL PRORRATEO DEL S.R
013	INTERESES DE DEMORA Y OTRAS INDEMNIZ. POR SENTENCIAS JUDICIALES	
018	REGULARIZACIÓN DE SUELDO	
019	COMPENSACION DE VACACIONES POR EXTINCION DE CONTRATO	
020	HORAS A PRORRATA	
021	HORAS EXTRAORDINARIAS FUERZA MAYOR	
022	HORAS EXTRAORDINARIAS CONDUCCION E INTERVENCION	
024	HORAS EXTRAORDINARIAS	
029	HORAS EXTRAORDIN. EN FUNCION DE PILOTO	
053	GASTOS POR DESPLAZ.BRIGADAS SOCORRO E INCID.	
054	GASTOS DE LOCOMOCION	
060	PREMIOS, TODOS A EXCEPCION DEL PREMIO DE PERMANENCIA	
070	COMPLEMENTO A LA PRESTACIÓN POR I.T. DERIVADA DE A.T. o E.P.	
080	COMPLEMENTO A LA PRESTACIÓN POR I.T. DERIVADA DE E.C. o A.N.L	
081	PRESTACION POR I.T. DERIVADA DE E.C. o A.N.L. CON CARGO A RENFE	
086	AYUDAS GRACIALES	
087	SOCORROS ESPECIALES	
110	COMPENSACIÓN POR FESTIVOS TRABAJADOS	
121	PRESTACIÓN POR I.T. DERIVADA DE E.C. o A.N.L.	
123	PRESTACIÓN POR I.T. DERIVADA DE A.T. o E.P.	
147	BOLSA VACACIONES	
148	RETRASO DISFRUTE DE VACACIONES	
154	AYUDA POR HIJOS DISMINUIDOS PSIQUICOS	
163	PREMIO DE PERMANENCIA	
170	COMPENSACION POR MAYOR DEDICACION	
171	COMPENSACION POR MERMA DE DESCANSO	
180	COMPENSACION MAYOR DEDICACION	
181	COMPENSACION MERMA DE DESCANSO	
184	COMPENSACION MAYOR DEDICACION	
185	COMPENSACION MERMA DE DESCANSO	
190	COMPLEMENTO MAYOR DEDICACION	
298	BOLSA DE VACACIONES MIC	
299	RETRASO DISFRUTE VACACIONES MIC	
319	COMPENSACIÓN POR DESTINO EN EL EXTRANJERO	
321	MEDIA DE EXCESOS JORNADA, MAYOR DEDICACION, MERMA PERSONAL LIBERADO	
322	HORAS TOMA Y DEJE V.S.S. Y ESP.	
401	PLAN OBJETIVOS DE PRODUCTIVIDAD	INCLUIDA EN EL PRORRATEO DEL S.R
405	PRIMA VARIABLE CUMPLIMIENTO RANGO	INCLUIDA EN EL PRORRATEO DEL S.R
406	PRIMA VARIABLE CUMPLIMIENTO OBJETIVOS	INCLUIDA EN EL PRORRATEO DEL S.R
407	PRIMA VARIABLE CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS-M.INTERM. Y CUADROS	INCLUIDA EN EL PRORRATEO DEL S.R
491	INCENTIVO VARIABLE INTERVENTOR AVE	INCLUIDA EN EL PRORRATEO DEL S.R
494	INCENTIVO VARIABLE INTERVENTOR CERCANIAS	INCLUIDA EN EL PRORRATEO DEL S.R
495	INCENTIVO VARIABLE INTERVENTOR GRANDES LINEAS	INCLUIDA EN EL PRORRATEO DEL S.R
496	INCENTIVO VARIABLE INTERVENTOR REGIONALES	INCLUIDA EN EL PRORRATEO DEL S.R
499	INCENTIVO VARIABLE DE VENTAS	INCLUIDA EN EL PRORRATEO DEL S.R
551	GASTOS DE VIAJE PERS. TRENES, CONDUCC., INTERV.	
552	DIETA POR GASTOS DE MANUNTENCION	
553	GASTOS DE DESTACAMENTO POR DEMORA DE TRASLADO	
558	DIETA POR GASTOS DE MANUNTENCION INTERVENTOR CERCANIAS	
559	COMPLEMENTO PARA GASTOS MANUNTENCION EN PUESTO FRONTERIZO	
565	DIETAS POR DESPOBLADO	
566	COMPENSACION DE GASTOS POR DESPLAZAMIENTO DE CORTA DISTANCIA	
567	COMPENSACION DE GASTOS POR DESPLAZAMIENTO DE LARGA DISTANCIA	
568	COMPENSACION DE GASTOS POR DESPLAZAMIENTO AL EXTRANJERO	
569	COMPENSACION DE GASTOS POR DESPLAZAMIENTO EN SERVICIO ITINERANTE	
571	COMPLEMENTO POR VIAJES DEL PERSONAL SUPLEMENTARIO DE ESTACIONES	
572	INDEMNIZACION POR RECEPCION Y ENTREGA DEL SERVICIO	
573	GASTOS DE VIAJE POR DESPLAZAMIENTO EN GRANDES POBLACIONES	
574	GASTOS DE DEST. POR DEMORA TRASLADO VOLUNTARIO DENTRO MISMA RESID.	
589	INDEMNIZACION POR ACOPLAMIENTO MOVILIDAD FORZOSA	
590	INDEMNIZACION DIFERIDA ALQUILER DE VIVIENDA. MOVILIDAD FORZOSA	